

Баглан Т. Аймурзина, Куралай Ж. Садвакасова
**РЫНОК ТРУДА КАК ОБЪЕКТ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ:
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ
ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ**

В статье рассмотрен рынок труда как объект прогнозирования, проанализированы возможности и недостатки существующих моделей прогнозирования потребности в кадрах на рынке труда, обоснована необходимость пополнения статистических данных системой показателей для прогноза потребности рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; прогнозирование потребности.

Рис. 2. Табл. 5. Лит. 11.

Баглан Т. Аймурзіна, Куралай Ж. Садвакасова
**РИНОК ПРАЦІ ЯК ОБ'ЄКТ ПРОГНОЗУВАННЯ:
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ
ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В КАЗАХСТАНІ**

У статті розглянуто ринок праці як об'єкт прогнозування, проаналізовано можливості та недоліки існуючих моделей прогнозування потреби в кадрах на ринку праці, обґрунтовано необхідність поповнення статистичних даних системою показників для прогнозу потреб ринку праці.

Ключові слова: ринок праці; зайнятість; прогнозування потреби.

Baglan T. Aimurzina¹, Kuralay J. Sadvakasova²
**LABOR MARKET AS A SUBJECT FOR FORECASTING: FOREIGN
EXPERIENCE AND ITS APPLICATION IN KAZAKHSTAN**

The article examines the labor market as an object for forecasting, analyzing the possibilities and limitations of the existing forecasting models of personnel demand at the labor market. The necessity for more detailed statistics and indicators to forecast labor market needs is demonstrated.

Keywords: labor market; employment; forecasting the demand.

Постановка проблемы. Дальнейший рост промышленного производства и ВВП, предполагаемые региональными и Стратегическими планами развития Республики Казахстан до 2020 г. [1] на долгосрочный период, во многом будет зависеть от того, насколько успешно будут решены проблемы кадрового обеспечения экономики, обусловленные дефицитом квалифицированных специалистов в реальном секторе, складывающейся демографической ситуацией, несбалансированностью рынка труда и рынка образовательных услуг. В этой связи существует необходимость совершенствования существующих моделей прогнозирования потребности кадров в специалистах с учетом мирового опыта.

Анализ последних исследований и публикаций. В ходе проведенного исследования значительное внимание было уделено обобщению существующих научных подходов, раскрытых в трудах М. Блауга [4], Е.Г. Господарика [5], М.М. Ковалева [5], Е.Е. Пономаренко [6], Г.Г. Попова [7], М.Ф. Ткаченко [9].

¹ Kazakh University of Economic, Finance and International Trade, Astana, Kazakhstan.

² Gumilyov Euroasian National University, Astana, Kazakhstan.

Вместе с тем, проблема выявления специфики функционирования и развития рынка труда по обеспечению экономики высококвалифицированными кадрами все еще является актуальной.

Целью исследования является исследование рынка труда, определение системы показателей для составления прогноза потребности в квалифицированных специалистах для экономики Казахстана с учетом опыта зарубежных стран.

Основные результаты исследования. За последние годы в Казахстане предложено немало подходов к прогнозированию потребности экономики в специалистах: методика определения прогнозной потребности экономики в специалистах с высшим образованием, правила проведения мониторинга спроса на рабочую силу на областных, городских и районных рынках труда и методика определения потребности отраслей экономики в кадрах в разрезе отраслей, специальностей и регионов, однако все они несовершенны и громоздки: трудности со сборами информации, отсутствие надежного анализа системы показателей, предусмотренной этими методиками, делают их нерабочими [2].

Для составления прогнозов потребности рынка труда необходимо провести систематизированную оценку данного рынка. Оценка существующей ситуации и выявление тенденций на рынке труда (в т.ч. по профессиям и специальностям) базируется на вторичном анализе документов. В качестве источников могут быть использованы:

- 1) данные органов статистики, собирающих сведения о численности занятых в экономике региона в отраслевом разрезе;
- 2) анализ данных службы занятости о вакансиях;
- 3) анализ объявлений – предложений рабочих мест в периодических изданиях.

Процесс прогнозирования рынка труда на уровне страны можно представить с помощью схемы, изображенной на рис. 1.



Рис 1. Схема прогнозирования рынка труда, построено по [2]

Предложенная схема (рис. 1) позволяет осуществлять прогнозирование рынка труда двумя способами: пассивным и активным.

Пассивный вариант предусматривает разработку прогноза, основанного на анализе существующей динамики рынка труда и перенесении тенденций прошлого на будущее.

Активный прогноз строится с учетом целенаправленной деятельности в области политики занятости, направленной на рост трудовой активности населения, а также на решение острых проблем в области занятости.

Постоянное отслеживание изменений на рынке труда — это обязательное условие построения качественного прогноза. Как правило, сделать более или менее точный, научно обоснованный прогноз можно с помощью совокупности методов.

Для определения особенностей рынка труда Республики Казахстан и ключевых проблем рынка труда проведем анализ динамики и структуры его основных показателей. Уровень безработицы является одним из важнейших индикаторов рынка труда и характеризует фазу экономического цикла и степень соответствия предложения труда спросу на труд.

Анализ численности работников на протяжении нескольких лет показывает снижение уровня безработицы с 8,1% в 2005 г. до 5,2% в 2013 г. (табл. 1).

Таблица 1. Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан*

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Экономически активное население, тыс. чел.	7901,7	8028,9	8228,3	8415,0	8457,9	8610,7	8774,6	8981,9	9041,3
Занятое население, тыс. чел.	7261	7403,5	7631,1	7857,2	7903,4	8114,2	8301,6	8507,1	8570,6
Наемные работники, тыс. чел.	4640,5	4776,6	4973,5	5199,4	5238,8	5409,4	5581,4	5813,7	5949,7
Самостоятельно занятое население, тыс. чел.	2620,4	2626,9	2657,6	2657,8	2664,6	2704,8	2720,2	2693,4	2621,0
Безработное население, тыс. чел.	640,7	625,4	597,2	557,8	554,5	496,5	473,0	474,8	470,7
Уровень безработицы, %	8,1	7,8	7,3	6,6	6,6	5,8	5,4	5,3	5,2

* составлено по данным [8].

Наиболее проблемными с точки зрения безработицы регионами являются Мангистауская область, г. Астана, г. Алматы, Южно-Казахстанская область. В этих регионах в среднем в течение анализируемого периода уровень безработицы был выше, чем в целом по Республике (табл. 2).

Уровень молодежной безработицы территории является косвенным индикатором соответствия системы образования потребностям рынка труда.

Так, по состоянию на 2013 г. самым проблемным регионом является Жамбылская область и г. Алматы, в котором уровень молодежной безработицы в среднем превышал уровень по Республике более чем в 1,5 раза (рис. 2).

При этом, на 1 января 2013 г. из общей ожидаемой потребности в работниках 27,7% приходилась на квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; 19,2% — специалистов высшего уровня квалификации; 15,9% — неквалифицированных рабочих; 12,5% — опе-

раторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей-сборщиков.

Таблица 2. Уровень безработицы в регионах Республики Казахстан, %*

Регионы	2011 год	2012 год	2013 год
Республика Казахстан	5,4	5,3	5,2
Акмолинская	5,5	5,3	5,2
Актюбинская	4,9	4,9	5,0
Алматинская	5,1	5,0	4,9
Атырауская	5,0	5,0	5,0
Западно-Казахстанская	5,3	5,1	5,1
Жамбылская	5,5	5,4	5,2
Карагандинская	5,2	5,1	5,0
Костанайская	5,4	5,2	5,2
Кызылординская	5,5	5,3	5,2
Мангистауская	5,8	5,7	5,5
Южно-Казахстанская	5,7	5,6	5,5
Павлодарская	5,2	4,9	5,0
Северо-Казахстанская	5,4	5,2	5,1
Восточно-Казахстанская	5,2	5,1	5,1
г. Астана	5,8	5,7	5,5
г. Алматы	5,6	5,6	5,6

* составлено по данным [8].

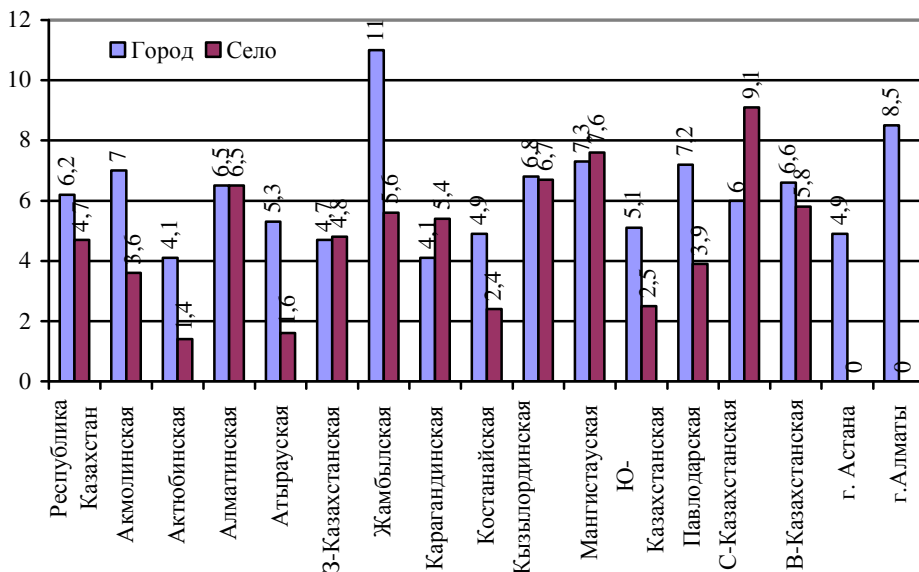


Рис. 2. Уровень молодежной безработицы в 2013 году, %, построено по [8]

Анализ занятого населения по основным видам экономической деятельности показывает, что самый высокий показатель занятости в сфере образования – 923,2 тыс. чел. (табл. 3).

По статистическим данным о движении рабочей силы можно отметить, что среди возможных причин «выбытия» занятых из тех или иных отраслей

выделяют текучесть, сокращение численности персонала или ликвидацию предприятий. При этом лидирующее положение по сокращению численности персонала занимает Атырауская область (табл. 4).

Таблица 3. Занятое население по основным видам экономической деятельности, тыс. чел. *

Вид экономической деятельности	2011	2012	2013
Финансовая и страховая деятельность	119,2	138,8	138,3
Операции с недвижимым имуществом	135,6	112,4	105,2
Профессиональная, научная и техническая деятельность	179,4	181,4	182,2
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	170,4	174,2	174,5
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	391,9	385,8	402,4
Образование	851,5	892,1	923,2
Здравоохранение и социальные услуги	392,4	413,8	424,8
Искусство, развлечения и отдых	96,6	112,4	107,4
Предоставление прочих видов услуг	142,0	220,4	227,4
Деятельность домашних хозяйств, нанимающих домашнюю прислугу и производящих товары и услуги для собственного потребления	23,9	19,0	14,6
Деятельность экстерриториальных организаций и органов	0,1	0,5	0,4
Численность безработных, тыс. человек	473,0	474,8	470,7
Уровень безработицы, %	5,4	5,3	5,2

* составлено по данным [8].

Таблица 4. Движение рабочей силы по регионам Казахстана в 2013 г., чел. *

	Принято	Выбыло	Сальдо
Республика Казахстан	1047777	970638	77139
Акмолинская	43181	44658	-1477
Актюбинская	54060	49878	4182
Алматинская	54601	47340	7261
Атырауская	61943	55926	6017
Западно-Казахстанская	31568	31475	93
Жамбылская	30088	28575	1513
Карагандинская	95877	98041	-2164
Костанайская	60363	58320	2043
Кызылординская	30325	24426	5899
Мангистауская	38320	32284	6036
Южно-Казахстанская	64990	49672	15318
Павлодарская	55575	52449	3126
Северо-Казахстанская	31932	33396	-1464
Восточно-Казахстанская	88259	81770	6489
г. Астана	108431	95593	12838
г. Алматы	198264	186835	11429

* составлено по данным [8].

Как показывает ситуация, заявки, которые поступают в службу занятости, не в полной мере отражают ситуацию на рынке труда. Не все работодатели сообщают в органы трудоустройства о вакантных местах. Кроме того, работодатели используют различные каналы поиска рабочей силы, например,

частные биржи труда, личные связи сотрудников или объявления в средствах массовой информации.

Таким образом, проведенный анализ рынка труда позволил выявить ряд проблем: сокращение численности занятых в реальном секторе экономики, несоответствие спроса на рабочую силу ее предложению в профессионально-квалификационном разрезе, высокую трудовую миграцию и т.д. В связи с этим, особую актуальность приобретает моделирование полисценарного прогнозирования спроса на рабочую силу и её предложения на рынке труда, учитывающее зависимость экономики региона от её инвестиционной привлекательности и многоуровневой конкурентоспособности и базирующееся на систематическом мониторинге текущих и перспективных объемов предложения труда и спроса на него [6, 9–10].

Любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Для понимания, как именно осуществляется прогноз потребности экономики в квалифицированных кадрах, необходимо обратиться к опыту зарубежных стран.

В США разработкой кадровых прогнозов занимается Бюро статистики труда. Главное преимущество американской модели – упрощенная система классификации. В США действует Standard Occupational Classification Policy Committee (SOCPC) – классификатор профессий, включающий 840 позиций [11].

Отличие от казахстанской системы классификации ОКЭД ГК РК 03-2007, для которой характерно большое количество профессий и должностей по отраслям экономики и видам деятельности, SOCPC объединяет основные профессии и содержит описание каждой из них, что в 10 раз меньше числа наблюдаемых единиц, чем в Казахстане [3].

В Австралии для прогнозирования занятости по отраслям экономики используют две модели прогнозирования MONASH и ORANI. Модель MONASH – прикладная макроэкономическая модель, входными параметрами которой являются обширные статистические данные, поэтому составление подобных прогнозов предъявляет высокие требования к состоянию национальной статистики Казахстана.

В Великобритании прогнозированием спроса на рынке труда занимается Институт Исследований Занятости (IER). Отдельно от основного прогноза определяется изменение занятости в экономике и распределение занятых по профессиям. Компания "Cambridge Econometrics Limited" осуществляет разработку прогнозов с помощью мультисекторальной динамической модели "Cambridge Multisectoral Dynamic Model of the British Economy" (MDM). Модель MDM позволяет спрогнозировать потребность в квалифицированных кадрах.

Для Казахстана интересен опыт целенаправленного использования модели изменения занятости для определения общего и дополнительного спроса на рабочую силу в контексте изменения структуры экономики. Также интерес представляет построение прогноза изменения структуры профессий в отраслях после прогнозирования изменений экономических характеристик этих отраслей.

В Германії паралельно використовуються сразу дві моделі кадрового прогнозу – INFORGE і Ifo. Розробкою моделі "Interindustry FORecasting Germany" (INFORGE) займається Інститут досліджень економічної структури (The Institute of Economic Structures Research). В модель INFORGE інтегровані прогнози зайнятості по професіям, а також дані по ринку праці. Модель Ifo – це розробка прогнозу попиту на робочу силу і прогнозу пропозиції робочої сили. Обидві моделі необхідні для дослідження змін в структурі економіки [10].

Особливе значення для можливості адаптації в Казахстані має досвід прогнозування попиту на робочу силу по освіті (модель Inforge), оскільки для казахстанської системи професійної освіти актуально визначення додаткової потреби економіки в випускниках різного рівня освіти з деталізацією по спеціальностям.

В Фінляндії для визначення кадрової потреби використовуються якісні і кількісні методи прогнозування. Особливий інтерес викликає якісне прогнозування в сфері ринку праці і освіти, виконується на регіональному рівні з представленням результатів в «барометрах зайнятості». Барометри зайнятості представляють собою виборочний метод дослідження і прогнозування кадрової потреби. Результатом є класифікація розглядаємих професій на 3 категорії:

- 1) дефіцитні (shortage – спостерігається нестача шукаючих роботу);
- 2) збалансовані (in balance – рівнозначне число вакансій і соискателів);
- 3) надлишкові (surplus – фіксується надлишок шукаючих роботу).

При побудові барометрів в Фінляндії використовують в основному статистичну інформацію, що є традиційним методом і для казахстанської практики. Досвід побудови барометрів зайнятості може бути прийнятним для реалізації в казахстанських умовах, що, в свою чергу, підвищить вимоги до статистики, оперативності збору, обробки і аналізу даних, виникне необхідність розширення джерел інформації (включаючи роботодавців, навчальні заклади і т.п.).

Розглянуті моделі представляють великий інтерес при вивченні і прогнозуванні тенденцій ринку праці і зайнятості (табл. 5).

Представлені в табл. 5 дані складені на основі аналізу зарубіжного досвіду прогнозуванню ринку праці [10; 11].

Таким чином, формування конкретної моделі залежить від вибору пріоритетів в національній економіці, визначених особливостями соціально-економічного розвитку країн і ступеню їх залученості в світове господарство.

Розглянуті моделі мають певні достоїнства і недоліки, саме ці методи лягають в основу всіх розрахунків потреби в спеціалістах. Наявність різноманітних моделей означає відсутність єдиного шляху розвитку ринку праці, а також те, що ні один з використовуваних методів і моделей прогнозування не можна вважати задовільним з точки зору реалізації цілей прогнозування і його адаптації, в силу відсутності в Казахстані загальних підходів і технологій вивчення і прогнозування

Таблиця 5. Сравнительные характеристики зарубежных подходов анализа и прогнозирования потребности в кадрах*

Страна	США	Австралия	Великобритания	Германия	Финляндия
Наименование моделей	-	MONASH model	Cambridge multi-sectoral dynamics model (MDM)	INFORGE	Occupational Barometer
Институт	Bureau of Labour Statistics of Department of Labour	The Centre of Policy Studies (CoPS) of Monash University	Institute for Employment Research	Institute of Economic Structures Research	TE-офисы
Подход	Количественный	Количественный с учетом новых компетенций, которые будут востребованы на рынке труда	Количественный с учетом новых компетенций, которые будут востребованы на рынке труда	Количественный	Количественный
Охват	Сплошной	Выборочный	Сплошной	Сплошной	Выборочный
Период прогнозирования	10 лет	7 лет	5–10 лет	8–10 лет	6 месяцев – 2 года
Обновление и корректировка	2 раза года	Раз в 2 года	Ежегодно	Ежегодно	Ежемесячно
Детализация при разработке прогнозов	20 секторов по видам экономической деятельности 22 укрупненные группы профессий. Детализация до 300 подвидов экономической деятельности, 700 профессий	113 подотраслей экономики, 56 регионов страны и 282 профессии	50 отраслей экономики, 25 укрупненных групп профессий	59 отраслей экономики, 16 федеральных земель в разрезе 11 секторов экономики, 24 вида занятий	200 профессий и занятий

* составлено по данным [10; 11].

потребности рынка труда, движения трудовых ресурсов, демографической ситуации и прочего, что влечет за собой несопоставимость статистических данных, узость и ошибки в планировании и реализации задач социально-экономического развития и подготовки необходимых кадров.

Из всего вышеизложенного можно сделать следующие **выводы**:

Вопросы прогнозирования потребности рынка труда должны осуществляться с помощью инструментов, позволяющих использовать получаемые результаты рынка труда как экзогенные (внешние) и эндогенные (внутренние), включающие в себя различные методы прогнозирования рынка труда.

Использование мирового опыта для прогноза потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах путем расширения статистической базы даст возможность:

- рационального построения сети образовательных учреждений с учетом гарантий качества и востребованности образования;
- адаптации государственных образовательных стандартов к потребностям работодателей;
- обоснования изменений профессионально-квалификационной структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и специалистов;
- повышения качества всех уровней профессионального образования;
- расширения объемов переподготовки незанятого и высвобождающегося взрослого населения;
- координации деятельности систем всех уровней профессионального образования по взаимодействию с социальными партнерами через формирование государственного заказа.

1. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года: Указ Президента Республики Казахстан от 1.02.2010 №922 (с изменениями по состоянию на 11.11.2013) // online.zakon.kz.

2. Об утверждении Методики определения прогнозной потребности экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием: Приказ Министра экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан от 1.12.2003 №187, Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 28.11.2003 №232-п и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28.11.2003 №783 // online.zakon.kz.

3. Об утверждении Общего классификатора видов экономической деятельности: Приказ Комитета по техническому регулированию и метрологии Министерства индустрии и торговли Республики Казахстан от 14.12.2007 №683-од // online.zakon.kz.

4. *Блауг М.* Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ. — М.: Дело Лтд, 1994. — 687 с.

5. *Ковалев М.М., Господарик Е.Г.* Человеческий капитал — фундамент экономики знаний // Проблемы управления.— Серия А (экономические науки, социологические науки, психологические науки).— 2011.— №3. — С. 46–56.

6. *Пономаренко Е.Е.* Функционирование и развитие рынка труда инвестиционно-привлекательного региона: вопросы теории и методологии: Автореф. дис... докт. экон. наук. — Краснодар, 2011. — 43 с.

7. *Попов Г.Г., Матшина Е.В.* Трудовые ресурсы и экономическое развитие России // Экономические науки.— 2010.— №5. — С. 47–53.

8. Статистика // Комитет статистики Министерства национальной экономики Республики Казахстан // www.stat.kz.

9. *Ткаченко М.Ф.* Зарубежный опыт формирования системы управления занятостью в условиях глобализации // Нац. интересы: приоритеты и безопасность.— 2010.— №28. — С. 71–74.

10. Храбров К.Г. Зарубежный опыт прогнозирования спроса на трудовые ресурсы // Профессиональное образование в России и за рубежом.— 2014.— №1. — С. 136–139.
11. Standard Occupational Classification Policy Committee (SOCPC) / Bureau of Labor Statistics // www.bls.gov.

Стаття надійшла до редакції 2.02.2015.