

УДК 332.1:331.5

Г.П. Горбачева, И.А. Эсаулова

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОГНОЗНОЙ МОДЕЛИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Раскрываются сущность и значение функции прогнозирования в системе стратегического планирования реализации федеральной и региональной политики в области занятости населения, предметом регулирования которых является состояние трудового потенциала и регионального рынка труда. Реализация прогностической функции на уровне региона обеспечивает максимальную ориентацию региональных программ по содействию занятости населения на формирование, использование и развитие трудового потенциала региона, а также усиление сбалансированности регионального рынка труда как в текущий период, так и в долгосрочной перспективе. Предложена методика прогнозирования, включающая в себя систему показателей оценки сбалансированности регионального рынка труда по параметрам текущего и прогнозируемого спроса и предложения рабочей силы с учетом демографических тенденций, динамики миграционных процессов, ожидаемого уровня деловой активности хозяйствующих субъектов в кратко-, средне-, долгосрочной перспективе, а также направлений социально-экономического развития региона. Данная методика позволяет осуществить качественный анализ и объективную оценку перспектив развития трудового потенциала региона, выявить риски наступления неблагоприятных явлений на региональном рынке труда, определить направления и спланировать меры активной политики на региональном рынке труда в рамках деятельности, предусмотренной федеральными и областными программами по содействию занятости населения. Такой подход является необходимым элементом стратегического планирования в области формирования, использования и развития трудового потенциала региона, а также регулирования процессов на рынке труда.

Ключевые слова: *региональный рынок труда, трудовой потенциал региона, государственное регулирование регионального рынка труда, стратегическое планирование, прогнозирование регионального рынка труда, баланс регионального рынка труда.*

**Введение.** Рынок труда является одним из наиболее значимых механизмов, определяющих темпы и характер развития как экономики страны, так и отдельного региона. Уровень экономической активности населения, занятости и безработицы находятся в зависимости не только от уровня развития рыночных отношений, но и от эффективности мер государственного регулирования рынка труда и сферы занятости населения. В последние годы проблема регулирования регионального рынка труда остро стоит перед органами государственного управления, так как для большинства российских регионов характерны высокий уровень безработицы среди молодежи, низкая трудовая мобильность экономиче-

---

© Горбачева Г.П., Эсаулова И.А., 2016

**Горбачева Галина Павловна** – ст. преподаватель факультета среднего профессионального образования ФГБОУ ВПО «Оренбургский аграрный университет», e-mail: gorgal69@mail.ru.

**Эсаулова Ирэна Александровна** – д-р экон. наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: esaulova\_ia@mail.ru.

ски активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых ресурсов региона потребностям его экономики [1, 2]. Несмотря на то, что в период с 2000 по 2014 год число занятых в Российской Федерации выросло с 65,1 до 71,5 млн чел., уровень безработицы сократился с 10,6 до 5,2 % [3], процессы на рынке труда протекают на фоне неблагоприятных демографических тенденций и усиливаются под влиянием мировых экономических кризисов 2008 и 2014 годов, вследствие чего на первый план выступает проблема обеспеченности российской экономики трудовыми ресурсами, необходимыми для ее долгосрочного устойчивого развития.

Решение указанных проблем обуславливает необходимость формирования эффективной политики регулирования рынка труда в регионах Российской Федерации, основанной на долгосрочных тенденциях в воспроизводстве регионального трудового потенциала, формировании структуры занятости населения по всем видам экономической деятельности предприятий и динамики трудовой миграции в регионе [4, 5]. Только при таком условии могут быть реализованы меры государственной политики занятости населения в русле стратегии социально-экономического развития России. При этом регулирование рынка труда, как элемент государственной политики занятости населения, должно обеспечивать максимально возможную степень его сбалансированности, что является важнейшей задачей федерального правительства, региональных и территориальных органов власти, так как состояние региональных рынков труда является одним из главных факторов, определяющих темпы и характер социально-экономического развития всей страны.

***Прогнозирование в системе функций государственного регулирования регионального рынка труда.*** Функция стратегического планирования закреплена в Федеральном законе «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [6] и заключается в разработке стратегий, планов и программ социально-экономического развития как на уровне страны, так на уровне субъектов РФ. По мнению ряда исследователей, изучение общероссийского рынка труда в разрезе структуры профессиональной подготовки, рабочей силы по профессиям и специальностям нецелесообразно в силу значительной дифференциации социально-экономического развития регионов. На региональном же уровне подобные исследования вполне уместны, а их результаты должны стать важным основанием для реализации эффективной политики занятости на уровне субъектов РФ [7, 8]. На уровне региона ключевой задачей стратегического планирования является выбор приоритетов социально-экономического развития, направленных на эффективное использование имеющихся в регионе резервов [9], при этом именно в зоне разбалансированности регионального рынка труда сосредоточены резервы достижения максимального возможного уровня соответствия спроса и предложения рабочей силы [10].

Согласованность государственных, региональных и частных интересов в социально-трудовой сфере обеспечивается на региональном уровне, поэтому

в контексте регулирования регионального рынка труда речь может идти о планировании действий регионального правительства по обеспечению сбалансированности рынка труда в долгосрочной перспективе. При этом необходимо сосредоточить внимание на следующих аспектах: какого качества и откуда будут поступать новые трудовые ресурсы на региональный рынок труда, достаточно ли рабочей силы будет в долгосрочной перспективе, какие факторы повлияют на увеличение или сокращение ее предложения, в какой степени может быть достигнута сбалансированность рынка труда.

Таким образом, прогнозирование в сфере занятости населения является необходимым элементом стратегического планирования в области формирования, использования и развития трудового потенциала региона, а также регулирования процессов на рынке труда. Для реализации данной функции требуется разработка соответствующего прогнозно-аналитического инструментария [10], позволяющего с высокой степенью обоснованности и достоверности отражать тенденции и проблемы в функционировании регионального рынка труда, поскольку от качества прогнозов зависит формирование целевых ориентиров для всех участников рынка труда [11]. К инструментам прогнозирования относятся стратегический анализ и стратегический прогноз, ситуационное моделирование, оценка стратегических рисков и возможных решений, а также мониторинг их реализации на основе системы соответствующих показателей [12]. Базой для разработки активных мер государственного регулирования регионального рынка труда должны являться прогнозы динамики спроса, предложения и процессов на рынке труда региона в средне- и долгосрочной перспективе, позволяющие предвидеть развитие ситуации в сфере занятости населения.

Решение данной задачи видится в разработке прогнозной модели сбалансированности рынка труда региона, целью которой является получение прогнозных данных о распределении на рынке труда потенциального спроса на рабочую силу и его потенциального предложения.

***Прогнозная модель сбалансированности регионального рынка труда.***

Разработанная нами модель прогнозирования состояния трудового потенциала региона и функционирования регионального рынка труда предназначена для анализа закономерностей и тенденций в процессах воспроизводства населения в регионе и на рынке труда, выявления явных и латентных факторов, а также связанных с ними рисков и проблем в сфере занятости населения региона, разработки сценариев развития событий на рынке труда, выявления благоприятных возможностей, связанных с состоянием трудового потенциала и динамикой деловой активности предприятий региона. Исследование данных аспектов позволяет с высокой степенью достоверности определить перспективы развития сферы занятости населения в регионе, что необходимо для формирования обоснованных мер по регулированию регионального рынка труда в средне- и долгосрочной перспективе.

Прогноз баланса потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса рабочей силы в регионе разрабатывается в соответствии с целями политики в области занятости населения Правительства Российской Федерации [13] и регионального правительства и включает в себя решение следующих задач:

1. Оценка сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу.
2. Выявление структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда.
3. Выявление перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и видов экономической деятельности.
4. Разработка мер по повышению эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов региона.

Требования к построению модели прогнозирования представлены в табл. 1.

Таблица 1

Модель прогнозирования состояния трудового потенциала и рынка труда региона\*

Элемент модели	Трудовой потенциал региона	Региональный рынок труда
Цель	Оценка состояния трудового потенциала региона в средне- и долгосрочной перспективе	Оценка спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда в средне- и долгосрочной перспективе
Задачи	Исследование численности, профессионально-квалификационной и половозрастной структуры экономически активного населения региона в текущий период, в средне- и долгосрочной перспективе	Анализ количества и структуры рабочих мест по отраслевым и профессиональным сегментам регионального рынка труда с учетом перспектив социально-экономического развития региона
	Анализ закономерностей и тенденций в процессах воспроизводства населения в регионе	Анализ процессов на рынке труда: изменение динамики спроса и предложения в отраслевых и профессиональных сегментах
	Выявление явных и латентных факторов формирования и развития трудового потенциала региона	Выявление явных и латентных факторов изменения спроса и предложения рабочей силы
	Выявление возможных проблем в количестве, качестве и динамике развития трудового потенциала региона	Выявление возможных проблем функционирования регионального рынка труда из-за нарушений в воспроизводстве трудового потенциала региона в средне- и долгосрочной перспективе
	Разработка всех возможных вариантов развития указанных тенденций и проблем и оценка их влияния на реализацию стратегии социально-экономического развития региона	

Окончание табл. 1

Элемент модели	Трудовой потенциал региона	Региональный рынок труда
	Выявление благоприятных возможностей (условий, факторов), а также рисков реализации региональной политики занятости в средне- и долгосрочной перспективе	
	Разработка сценариев развития тенденций в состоянии трудового потенциала региона и функционирования рынка труда с учетом мероприятий, предусмотренных действующими региональными программами содействия занятости населения	
Принципы	Системность – рассмотрение во взаимосвязи объекта прогнозирования и прогнозного фона; верифицируемость прогноза – достоверность, точность, обоснованность; адаптивность прогноза – его корректировка по мере поступления новых данных [14, с. 76–77]	

\* Разработано авторами.

Содержательно прогнозная модель представляет собой систему взаимосвязанных показателей, характеризующих потенциальный спрос на рабочую силу и ее потенциальное предложение на региональном рынке труда, их структуру и распределение по видам экономической деятельности (ВЭД), формам собственности организаций, уровню образования, профессиям и квалификациям рабочей силы, используемых для описания текущего состояния, а также анализа функционирования и прогнозирования сбалансированности регионального рынка труда в долгосрочной перспективе.

Отличительной особенностью нашей модели является возможность обработки и анализа информации обо всех участниках рынка труда (работодателях и наемных работниках), что позволяет представить четкую картину как негативных, так и позитивных факторов, влияющих на сбалансированность рынка труда. Информационную базу прогнозирования формирует информация из различных источников: данные отчетного баланса трудовых ресурсов; прогноза социально-экономического развития региона на долгосрочную перспективу, очередной финансовый год и плановый 5-летний период; экспертные оценки о потребности регионального рынка труда в кадрах по видами экономической деятельности, формам собственности и в профессиональном разрезе; данные органов государственного управления.

Прогнозная модель сбалансированности регионального рынка труда состоит из двух частей. Первая часть – прогноз потенциального спроса рынка труда, включает в себя показатели наличия, количества создаваемых и ликвидируемых рабочих мест в прогнозируемом периоде. Вторая часть – прогноз потенциального предложения рабочей силы, характеризующий распределение численности трудовых ресурсов по категориям занятого и незанятого населения (рисунок).

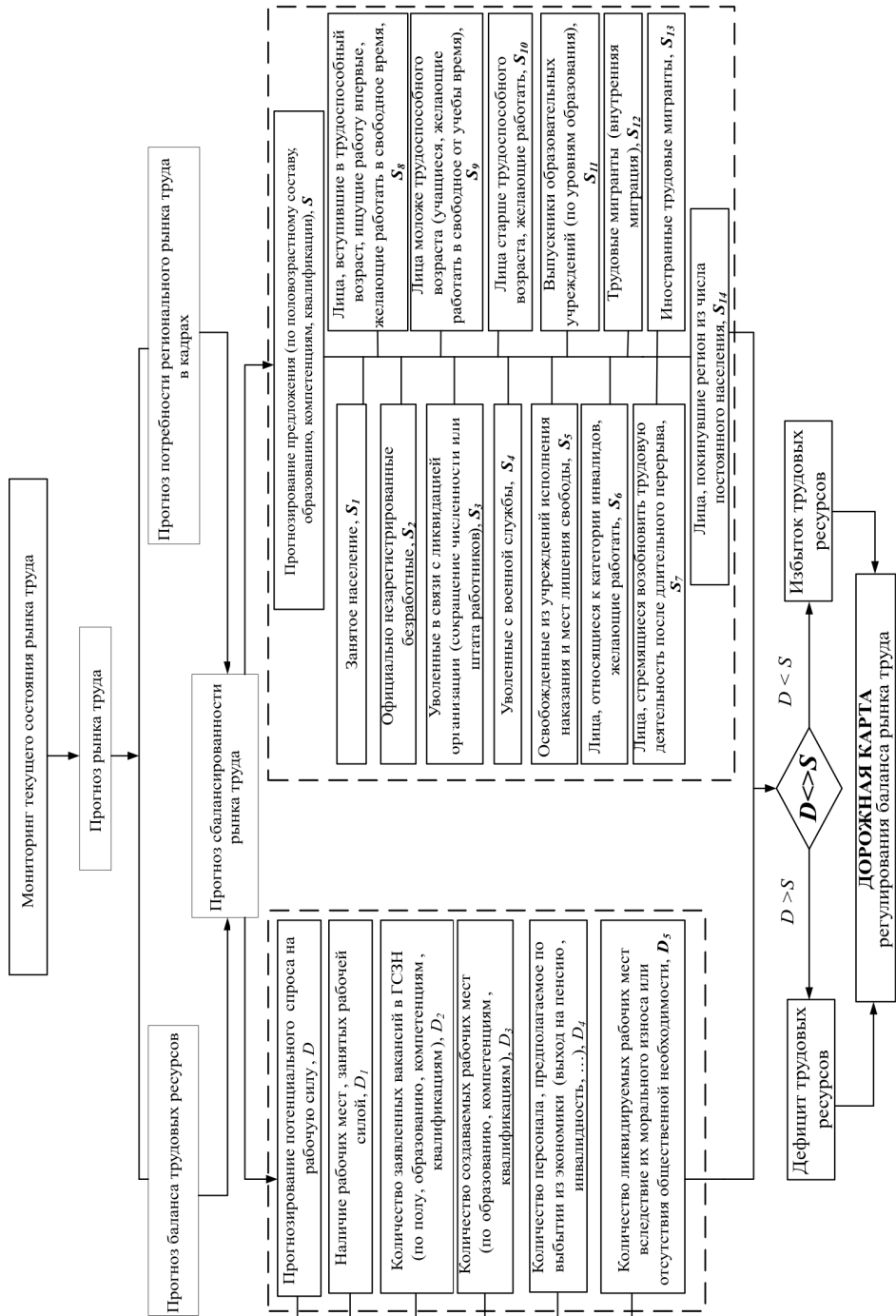


Рис. Структурно-логическая схема построения прогнозной модели сбалансированности рынка труда

*Информационное обеспечение.* Обе части формируются на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики, регионального министерства труда и занятости населения, министерства образования и науки, региональных управлений Федеральной миграционной службы, Федеральной службы исполнения наказаний, военного комиссариата:

1) среднегодовая численность занятых в экономике региона по формам собственности и видам экономической деятельности;

2) общая численность безработных по уровню образования (рассчитанная по методологии Международной организации труда);

3) численность уволенных в связи с ликвидацией/сокращением штата организации по уровню образования, профессии и квалификации;

4) численность зарегистрированных безработных по уровню образования, профессии и квалификации, в том числе:

- численность инвалидов трудоспособного возраста, желающих работать, по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность лиц, вступивших в трудоспособный возраст, ищущих работу впервые, желающих работать в свободное от учебы время;

- численность лиц моложе трудоспособного возраста, желающих работать в свободное от учебы время;

- численность лиц старше трудоспособного возраста, желающих работать по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность выпускников по уровню образования, профессии и квалификации (учащихся, студентов, аспирантов, докторантов трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства);

- численность освобожденных из учреждений исполнения наказаний и мест лишения свободы по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность трудовых мигрантов из числа граждан России по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность иностранных трудовых мигрантов по уровню образования, профессии и квалификации;

- численность лиц, выбывших с территории области на постоянное место жительства или к месту работы из числа постоянного населения;

- численность уволенных с военной службы.

*Система показателей.* Оценка сбалансированности регионального рынка труда основана на расчете коэффициентов обеспеченности и сбалансированности рынка труда по спросу и предложению рабочей силы с применением показателей, представленных в табл. 2.

Таблица 2

Система показателей оценки сбалансированности  
регионального рынка труда

№	Показатель	Формула расчета
<b>Абсолютные показатели</b>		
1	Потенциальный спрос на рабочую силу	$D = \sum_{i=1}^I D_i - \sum_{j=1}^J D_j,$ <p>где <math>D_{i,j}</math> – показатели потенциального спроса;  <math>I</math> – факторы, влияющие на увеличение спроса, <math>i = \{1, \dots, n\}</math>;  <math>J</math> – факторы, влияющие на уменьшение спроса, <math>j = \{1, \dots, n\}</math></p>
2	Потенциальное предложение на рынке труда	$S = \sum_{l=1}^L S_l - \sum_{k=1}^K S_k,$ <p>где <math>S_l</math> – прогнозный показатель потенциального предложения рабочей силы;  <math>L</math> – факторы, влияющие на увеличение предложения, <math>l = \{1, \dots, n\}</math>;  <math>K</math> – факторы, влияющие на уменьшение предложения, <math>k = \{1, \dots, n\}</math></p>
<b>Относительные показатели</b>		
3	Коэффициент обеспеченности рынка труда рабочими местами	$K_{\text{обесп } D/t+n} = \frac{\sum_{i=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j=1}^J D_{j/t+n}}{\sum_{l=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k=1}^K S_{k/t+n}}$
4	Коэффициент сбалансированности по спросу на рабочую силу	$K_{\text{сбаланс } D/t+n} = K_{\text{обесп } D/t+n} - 1$
5	Коэффициент обеспеченности рынка труда рабочей силой	$K_{\text{обесп } S/t+n} = \frac{\sum_{l=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k=1}^K S_{k/t+n}}{\sum_{i=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j=1}^J D_{j/t+n}}$
6	Коэффициент сбалансированности рынка труда по предложению рабочей силы	$K_{\text{сбаланс } S/t+n} = K_{\text{обесп } S/t+n} - 1$
7	Индекс обеспеченности рынка труда (спроса или предложения)	$i_K \text{ обесп} = \frac{K_{\text{обесп } S/D_1}}{K_{\text{обесп } S/D_2}},$ <p>при <math>i_K &lt; 1</math>, то это говорит о снижении величины рассматриваемого показателя, при <math>i_K &gt; 1</math> – увеличении величины рассматриваемого показателя</p>
8	Коэффициент обеспеченности изучаемого процесса – соотношение между потенциальным предложением и спросом	$K_{\text{обесп } S} = \frac{S_{x/t+n}}{D_{x/t+n}}.$ <p>Рассчитывается для городских, сельских территорий, отраслей, ВЭД, секторов экономики и т.д. по специальностям, профессиям, квалификации</p>



Показатели *потенциального спроса* и *потенциального предложения рабочей силы* рассчитываются в среднегодовом значении с разделением:

- по видам экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД);
- формам собственности в соответствии с Общероссийским классификатором форм собственности (ОКФС);
- профессиям и квалификациям в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР);
- уровню образования в соответствии с классификацией, используемой Госкомстатом России.

*Проверка правильности расчетных показателей, их взаимосвязи с балансом трудовых ресурсов и потребностями в кадрах рынка труда области.* Показатели этой модели взаимосвязаны с показателями баланса трудовых ресурсов следующим образом:

1. Показатели первой части:

- показатель «наличие занятых рабочих мест» ( $D_1$ ) должен быть равен показателю второй части баланса трудовых ресурсов «численность занятых в экономике»;
- суммарное значение показателей «количество заявленных вакансий в ГСЗН» ( $D_2$ ), «численность работников предпенсионного возраста (5 лет до пенсии), чел.» ( $D_3$ ) и «количество создаваемых рабочих мест» ( $D_4$ ) по уровню образования должен соответствовать итоговому показателю потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов.

2. Показатели второй части:

- суммарное значение показателей «численность занятого населения», «численность официально незарегистрированных безработных» и «численность безработных, зарегистрированных в ГУСЗ» должно соответствовать показателю первой части баланса трудовых ресурсов «численность трудовых ресурсов»;
- значение показателя «численность занятого населения» по видам экономической деятельности должно соответствовать третьей части баланса трудовых ресурсов «Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД».

Численность занятых по видам экономической деятельности должна быть равна суммарной численности занятых по формам собственности и т.д.

*Оценка сбалансированности рынка труда.* Расчет показателей сбалансированности спроса на рабочую силу и предложения рынка труда основан на балансовом методе, который предполагает равенство и взаимосвязь его частей. При осуществлении оценки сбалансированности рынка труда необходимо сопоставить их значения ( $D$  и  $S$ ). Рынок труда считается сбалансированным, если итоговое значение прогнозного агрегированного показателя

спроса на рабочую силу равно итоговому значению агрегированного показателя предложения рынка труда в прогнозном периоде, т.е.  $D = S$ .

Если итоговое значение прогнозного агрегированного показателя спроса на рабочую силу не равно итоговому значению агрегированного показателя предложения рынка труда в прогнозном периоде, то имеет место несбалансированность рынка труда в прогнозируемом периоде. Результаты сравнения позволяют определить уровень сбалансированности рынка труда, который отражает обеспеченность или недостаточную обеспеченность региона трудовыми ресурсами на кратко-, средне- и долгосрочную перспективы: при  $D < S$  имеет место избыток рабочей силы;  $D > S$  – дефицит,  $D = S$  – рынок труда сбалансирован. Степень обеспеченности рынка труда рабочими местами в целом на прогнозный период определяется при помощи коэффициента обеспеченности и сбалансированности по спросу на рабочую силу и предложению рынка труда.

Представленная методика оценки сбалансированности регионального рынка труда была апробирована на примере Оренбургской области в рамках приоритетных направлений целевой программы содействия занятости населения [15]. Было установлено, что при текущем состоянии рынка труда область останется трудоизбыточным регионом России в течение 2015–2020 годов, а рынок труда не будет в полной мере обеспечен рабочими местами. В 2015 году обеспеченность рынка труда рабочими местами составляла 85,5 % (рынок труда не сбалансирован на 14,5 %), т.е. 27,3 тыс. рабочих мест не хватит для обеспечения работой 17 % безработных. К 2020 году ситуация изменится: обеспеченность рынка труда рабочими местами составит 90,5 %. Такое значение показателя не способствует снятию социально-экономической напряженности на рынке труда, так как могут остаться без работы практически 10 % от числа безработных области (это около 5 тыс. чел.). На основе полученных данных были разработаны мероприятия по ранней профессиональной ориентации школьников, а также привлечению высококвалифицированных трудовых мигрантов, для реализации которых была разработана дорожная карта для выполнения данных дополнительных мер по стабилизации рынка труда Оренбургской области в средне- и долгосрочной перспективе [5].

**Выводы.** Реальное управление занятостью в регионе должно базироваться на оценке состояния его трудового потенциала, распределения занятых по отраслям экономики, данных анализа состояния рынка труда, показателях занятости и безработицы, а также анализе компонентов рынка труда и мониторинге реализации программ занятости. Предложенная прогнозная модель сбалансированности трудовых ресурсов и рынка труда региона позволяет определить степень соответствия между количеством и качеством трудового потенциала региона и потребностями в рабочей силе предприятий различных отраслей экономики региона на перспективу. Кроме того, данные, полученные при помощи описанной методики, являются основанием для разработки дорожной

карты по регулированию рынка труда в русле региональной политики занятости населения (заказа приоритетных направлений подготовки для учреждений профессионального образования, отслеживание численности лиц, вступающих в трудоспособный возраст и выходящих из него, привлечение иностранной трудовой миграции, содействие безработным гражданам в переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов СЗН и т.д.).

### Список литературы

1. Ефимова Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 4 (36). – С. 92–102.
2. Мост С.А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Самара, 2010. – 158 с.
3. Российский статистический ежегодник / Росстат. – М., 2015. – 728 с.
4. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, Е.А. Единак, И.Б. Королев // Научные труды / Ин-т народнохозяй. прогнозирования РАН. – 2012. – Т. 10. – С. 319–343.
5. Горбачева Г.П., Эсаулова И.А. Дорожная карта как эффективный инструмент регулирования регионального рынка труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – № 4. – С. 61–68.
6. О стратегическом планировании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ. – URL: <http://base.garant.ru/70684666/#ixzz42lw6B8CK>.
7. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю. Методика среднесрочного прогнозирования спроса на подготовку специалистов в системе профессионального образования региона [Электронный ресурс]. – URL: [http://labourmarket.ru/i\\_confs/conf1/conf1/book1\\_html/01\\_alasheev.htm](http://labourmarket.ru/i_confs/conf1/conf1/book1_html/01_alasheev.htm) (дата обращения: 16.02.2016).
8. Портнова Л.В. Экономико-статистический анализ и прогнозирование уровня безработицы в Оренбургской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12. – М., 2012. – 24 с.
9. Галустов В.У. Совершенствование стратегического планирования социально-экономического развития муниципального образования // Молодой ученый. – 2014. – № 3. – С. 388–392.
10. Коровкин А.Г. Проблемы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на российском рынке труда // Проблемы прогнозирования. – 2011. – № 2. – С. 103–123.
11. Гаджиева А.И. Особенности современной методологии стратегического регулирования и проектирования регионального развития [Электрон-

ный ресурс] // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2010. – № 1. – URL: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2011/05/gadzhieva-ai.pdf>.

12. Назаров В.П. Стратегическое планирование как важнейший фактор повышения эффективности государственного управления // Власть. – 2013. – № 12. – С. 4–11.

13. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ № 298 от 15.04.2014 г. – URL: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/7>.

14. Мукин С.В. Методология разработки сценариев социально-экономического развития // Вестник Тамбовского университета. Гуманитарные науки. – 2009. – № 7. – С. 75–82.

15. Областная целевая программа содействия занятости населения Оренбургской области на 2012–2014 годы [Электронный ресурс]: постановление правительства Оренбургской области от 14.09.2011 г. № 884-пп. – URL: <http://www.xn--80ajxcbo.xn--p1ai/prog/program.html>.

## References

1. Efimova E.A. Regulirovanie rynka truda v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii [Labour market regulation in the Russian Federation]. *Problemy sovremennoi ekonomiki*, 2010, no. 4 (36), pp. 92–102.

2. Most S.A. Upravlenie trudovym potentsialom regiona s uchetom demograficheskikh ogranichenii na rynke truda [Labor potential management in the region taking into account demographic constraints in the labor market]. Thesis of the Candidate of Economics. Samara, 2010. 158 p.

3. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik [Russian statistical yearbook]. Moscow, Rosstat, 2015. 728 p.

4. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Edinak E.A., Korolev I.B. Soglasovanie sprosa na rabochuiu silu i ee predlozheniia na regional'nykh rynkakh truda: opyt analiza i modelirovaniia [Balancing labor supply and demand at the regional labor markets: the experience of analysis and simulation]. *Nauchnye trudy. Moscow. I-t narodnokhoz. prognozirovaniia RAN*, 2012, vol. 10, pp. 319–343.

5. Gorbacheva G.P., Esaulova I.A. Dorozhnaia karta kak effektivnyi instrument regulirovaniia regional'nogo rynka truda [Roadmap as an effective tool of regulation of the regional labor market]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii*, 2016, no. 4, pp. 61–68.

6. O strategicheskom planirovanii v Rossiiskoi Federatsii: Feder. zakon ot 28 iyunia 2014 g. № 172-FZ [On the strategic planning in the Russian Federation: Feder. Law of June 28, 2014 № 172-FZ]. Available at: <http://base.garant.ru/70684666/#ixzz42lw6B8CK> (accessed: 10.03.2016).

7. Alasheev S.Iu., Kuteinitsyna T.G., Postaliuk N.Iu. Metodika srednesrochnogo prognozirovaniia sprosa na podgotovku spetsialistov v sisteme professional'nogo obrazovaniia regiona [Methods of medium-term forecasting of demand for specialists training in the regional education system]. Available at: [http://labourmarket.ru/i\\_confs/conf1/conf1/book1\\_html/01\\_alasheev.htm](http://labourmarket.ru/i_confs/conf1/conf1/book1_html/01_alasheev.htm) (accessed: 16.02.2016).

8. Portnova L.V. Ekonomiko-statisticheskii analiz i prognozirovanie urovnia bezrabotitsy v Orenburgskoi oblasti [Economic and statistical analysis and forecasting of unemployment in the Orenburg region]. Abstract of the thesis of the Candidate of Economics. Moscow, 2012. 24 p.

9. Galustov V.U. Sovershenstvovanie strategicheskogo planirovaniia sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia munitsipal'nogo obrazovaniia [Improving the strategic planning of socio-economic development of the municipality]. *Molodoi uchenyi*, 2014, no. 3, pp. 388–392.

10. Korovkin A.G. Problemy soglasovaniia sprosa na rabochuiu silu i ee predlozheniia na rossiiskom rynke truda [Problems of balancing labor demand and supply in the Russian labor market]. *Problemy prognozirovaniia*, 2011, no. 2, pp. 103–123.

11. Gadzhieva A.I. Osobennosti sovremennoi metodologii strategicheskogo regulirovaniia i proektirovaniia regional'nogo razvitiia [Features of modern methodology of strategic management and modelling of regional development]. *Regional'nye problemy preobrazovaniia ekonomiki*, 2010, no. 1. Available at: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2011/05/gadzhieva-ai.pdf> (accessed: 16.02.2016).

12. Nazarov V. P. Strategicheskoe planirovanie kak vazhneishii faktor povysheniia effektivnosti gosudarstvennogo upravleniia [Strategic Planning as the most important factor in increasing the efficiency of public administration]. *Vlast'*, 2013, no. 12, pp. 4–11.

13. Gosudarstvennaia programma Rossiiskoi Federatsii «Sodeistvie zaniatosti naseleniia» [State program of the Russian Federation ‘Promoting employment’]. Available at: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/7>.

14. Mukin S.V. Metodologiia razrabotki stsensariiev sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia [Methodology for the development of scenarios of socio-economic development]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Gumanitarnye nauki*, 2009, no. 7, pp. 75–82.

15. Oblastnaia tselevaia programma sodeistviia zaniatosti naseleniia Orenburgskoi oblasti na 2012–2014 gody [The regional program to promote employment of the Orenburg region in 2012–2014]. Available at: <http://www.xn--80ajgxcbo.xn--p1ai/prog/program.html> (accessed: 16.02.2016).

Получено 21.03.2016

**G.P. Gorbacheva, I.A. Esaulova**

## **METHODICAL APPROACH TO FORMATION OF A PREDICTIVE MODEL TO REGULATE THE REGIONAL LABOR MARKET**

The paper reveals the essence and importance of a forecasting function in the strategic planning of the federal and regional employment policies in the field of the labor potential and the regional labor market. At the regional level the predictive function provides the maximum orientation of regional employment programs to formation, usage and development of the regional labor potential, as well as enhancement of the regional labor market's balance both in the current period and in the long term. A method of forecast evaluation includes a system of indicators to assess the balance of the regional labor market in terms of current and predicted demand and supply of labor based on demographic trends, dynamics of migration and expected level of business activity in the short, medium and long term, as well as directions of social-economic development of the region. This method of forecast evaluation allows carrying out a qualitative analysis and objective assessment of prospects of the regional labor capacity development, identifying risks of negative effects in the regional labor market, determining directions and planning measures of proactive policy in the regional labor market within the federal and regional employment programs. This approach is indispensable in strategic planning in the field of formation, usage and development of the regional labor capacity and labor market processes management.

*Keywords: regional labor market, regional labor capacity, government regulation of regional labor market, strategic planning, forecasting of regional labor market, balance of regional labor market.*

**Gorbacheva Galina Pavlovna** – Senior Lecturer, Faculty of Secondary Professional Education, Orenburg Agrarian University, e-mail: gorgal69@mail.ru.

**Esaulova Irena Aleksandrovna** – Doctor of Economic Sciences, Professor, Dept. of Management and Marketing, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: esaulova\_ia@mail.ru.