

**Методический инструментарий оценки ситуации на рынке труда**

*Бавыкина Е.Н. к.э.н., доцент  
кафедры естественнонаучных дисциплин  
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-  
педагогический университет»  
e-mail: bawikina.82@mail.ru  
Россия, г. Бийск*

**Аннотация:** Проблемы рынка труда являются сложными и первостепенными в плане их разрешения, поскольку затрагивают насущные потребности большинства населения. В последние годы, в связи с преобразованиями в экономике, обострилась проблема дисбаланса спроса и предложением рабочей силы. Существуют противоречия между требованиями работодателей и уровнем квалификации соискателей рабочих мест. В работе проведен анализ существующих на сегодняшний день методик оценки ситуации на рынке труда. Представлена авторская методика оценки существующей ситуации, выявление тенденций спроса и предложения на рынке труда, позволяющая комплексно проанализировать сложившуюся ситуацию и, исходя из этого, упростит принятие эффективных управленческих решений.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые ресурсы, ситуация на рынке труда, методика оценки, занятость, безработные, напряженность.

На сегодняшний день методики, которая могла бы продиагностировать ситуацию на рынке труда, не существует. Методический инструментарий представлен только прогнозированием потребности рынка труда в специалистах различных направлений, которым занимается отдел статистической, аналитической работы и взаимодействия с работодателям.

Прогнозирование рынка труда предполагает проведение следующих этапов[48]:

1) Анализ фактически сложившейся ситуации на рынке труда. Позволяет определить тенденцию ряда предшествующих лет, в результате чего заполняется графа «Предшествующий период» формы «Прогноз рынка труда».

2) Количественная оценка ожидаемого состояния рынка труда в текущем году. Потребность этого этапа связана с тем, что прогноз на будущий год составляется до завершения текущего года. В результате данной работы заполняется графа «Текущий год» формы «Прогноз рынка труда».

3) Подготовка сценария прогноза (анализ возможного социально-экономического положения района (города) и, прежде всего, динамика

промышленного производства в целом, возможные вариации изменения трудовых ресурсов района (города) и т.д.).

4) Собственно прогнозирование – заполняется графа «Последующий период» формы «Прогноз рынка труда». Производится по трем блокам (Б):

Б1 – Спрос на рабочую силу. Позволяет оценить потребность рынка труда данной территории в работниках (количество вакантных рабочих мест на начало периода, потребность в работниках на создаваемых новых местах, на замену выбывших по собственному желанию, а также по причинам, предусмотренным законом; естественная убыль, учеба с отрывом от производства, выход на пенсию, призыв в армию и др.).

Б2 – Предложение рабочей силы. Позволяет определить численность различных категорий граждан, попадающих на рынок труда (уволенные при сокращении штата или в результате ликвидации предприятия, уволившиеся по собственному желанию, молодежь (выпускники), миграционный прирост населения в трудоспособном возрасте, незанятое трудоспособное население, желающее приступить к трудовой деятельности или восстановить ее).

Все эти группы граждан на рынке труда представлены тремя категориями рабочей силы:

а) граждане, которые потеряли работу по определенным причинам, впервые вступают в трудовую жизнь и которые решили возобновить свою трудовую деятельность после продолжительного времени;

б) лица, которые имеют работу, но желают сменить ее;

в) работающие граждане, в том числе учащиеся, которые желают трудиться в свободное от учебы или работы время.

В данных рекомендациях рассматриваются лишь граждане, не имеющие работы, так как в условиях резкого сокращения спроса на рабочую силу основной задачей органов службы занятости является оказание содействия в поиске подходящей работы, прежде всего, незанятому населению.

Б3 – Распределение рабочей силы (трудоустройство незанятого населения в течение года и безработица на конец года). Представляет возможность оценить численность граждан, трудоустроившихся самостоятельно, то есть минуя службу занятости населения, определить возможную численность граждан, трудоустраиваемых при содействии службы занятости, направленных на профессиональное обучение, оформленных на досрочную пенсию, а также объем неудовлетворенного предложения и спроса рабочей силы (численность безработных и количество вакантных рабочих мест на конец года).

5) Социально-экономическая оценка результата прогнозирования. Необходимо охарактеризовать предложение незанятой рабочей силы и спрос на нее, их качественное и количественное соотношение в текущем году и в прогнозируемом периоде, а также влияние предполагаемых изменений на возможные масштабы производства и безработицы.

б) Корректировка прогноза в период действия программы с учетом реальной динамики социально-экономической ситуации территории.

Методы, которые применяются в прогнозировании, являются следующие:

- метод экстраполяции;
- метод моделирования;
- метод математического анализа;
- интуитивные модели;
- корреляционный метод.

Однако, в центрах занятости населения применяются только интуитивные модели и метод экстраполяции, целесообразно рассмотреть их более подробно.

С помощью метода экстраполяции прогнозирование осуществляется на основе показателей, которые имели место в прошлые периоды. Применение метода экстраполяции в прогнозировании основывается на следующих предпосылках:

- 1) развитие анализируемого явления описывается плавной кривой;
- 2) исследуемое явление не будет подвергаться серьезным изменениям.

Прогнозы данным методом могут осуществляться как на длительные сроки – долгосрочный прогноз, так и на небольшой срок – краткосрочный прогноз. Следует отметить, чем меньше срок исследования, тем результаты прогноз получаются достовернее и надежнее. При построении долгосрочного прогноза следует ориентироваться на динамику анализируемого явления, для краткосрочного прогноза главным же является изучить, какие факторы определяют исследуемый показатель.

Достоинствами данного метода выступают отсутствие трудоемкости проделываемых расчетов и простота сбора информации, а недостатками: неточность данных при большом периоде прогноза, не является эффективным методом в быстроменяющейся среде. Информационной базой метода являются отчетно-статистические данные.

Однако не стоит забывать о том, что экстраполяция это еще не есть прогноз, это лишь его основа. Для составления полноценного прогноза необходимо проанализировать и оценить ситуацию на местном рынке труда, учесть основные социально-экономические изменения, которые ожидаются в будущем году.

Второй метод, который также используется в процессе прогнозирования, это метод экспертных оценок, то есть прогноз на базе оценок, сделанных и обоснованных компетентными специалистами. Метод экспертной оценки дает объективную характеристику качественных и количественных сторон объекта прогнозирования на основе обработки и анализа совокупности индивидуальных мнений экспертов.

Метод может быть использован при частичной или полной неопределенности, которая, в свою очередь, может образоваться:

- из-за отсутствия достоверных данных за длительный период;

- в условиях неустойчивого развития и нарушения инерции в динамике процессов и явлений;
- в процессах, которые не являются объективными;
- при исследовании новых процессов и явлений.

В рассматриваемых условиях прогнозирование просто необходимо, более того, оно является еще более актуальным и практически значимым.

Экспертный опрос стремится к согласованности, единообразию суждений, оценок, высказываемых экспертами. Надежность и достоверность информации зависит от компетентности экспертов. То есть мнение высококвалифицированной группы экспертов вполне может оказаться обоснованным и достоверным.

Этот метод достаточно простой с точки зрения его организации, однако, не исключен и субъективный фактор опрашиваемых. Целесообразно применять оба метода одновременно, используя как объективные тенденции развития, так и мнения экспертов. Также, для того чтобы получить точный прогноз, эксперты должны обладать способностью к адекватному отображению тенденции развития исследуемого объекта, наличием производственного и (или) исследовательского опыта в рассматриваемой области.

Тем не менее, в результате выработки оценок могут возникнуть ошибки двух видов:

- 1) систематические ошибки (связаны со складом ума экспертов, для их корректировки целесообразно применение поправочных коэффициентов);
- 2) случайные ошибки (изменяются от одной экспертной оценки к другой и характеризуются величиной дисперсии).

При этом при использовании метода экспертных оценок должны учитываться направления, мероприятия и показатели развития территории, которые предусмотрены на долгосрочный и среднесрочный срок муниципальными, региональными и федеральными целевыми программами.

Таким образом, посредством анализа методического инструментария исследуемого учреждения, удалось установить, что комплексная методика оценки ситуации на рынке труда отсутствует.

Проведя критический анализ профильной литературы, а также изучив методический инструментарий исследуемого учреждения, возникла необходимость в разработке нового методического инструментария, который бы нейтрализовал следующие недостатки:

- показатели не рассматриваются комплексно, каждый параметр рассчитывается индивидуально, в каком-либо интегральном показателе расчету не подлежит;
- все методики сводятся только к количественной оценке, а качественные составляющие при этом игнорируются.

Алгоритм реализации методики предполагает последовательное выполнение 8 этапов:

- 1) выявление по результатам критического анализа литературы параметров, которые характеризуют ситуацию на рынке труда;
- 2) обоснование перечня показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда;
- 3) экспертная оценка относительной значимости параметров;
- 4) разработка карты экспертных оценок;
- 5) формирование таблицы исходных данных;
- 6) расчет частных (по параметрам) уровней;
- 7) расчет интегрального уровня оценки ситуации на рынке труда;
- 8) идентификация уровня ситуации на рынке труда.

Последовательная реализация этапов позволила заключить:

- 1) Первый этап – выявление по результатам критического анализа литературы параметров, которые характеризуют ситуацию на рынке труда.

По результатам анализа профильной литературы удалось выявить три методики, целевым предназначением которых является диагностика ситуации на рынке труда, а объектом исследования значится локальный рынок. Исследуемыми показателями выявленных методик стали:

- коэффициент напряженности;
- уровень безработицы по методологии МОТ.

- 2) Второй этап – обоснование перечня показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда.

Учитывая показатели, упоминаемые на первом этапе, показатели, которые подлежат расчету в Центре занятости населения, а также выявленные недостатки, предлагается следующий перечень показателей авторской методики:

- коэффициент напряженности неструктурированный;
- коэффициент напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных;
- уровень безработицы по методологии МОТ;
- уровень регистрируемой безработицы;
- уровень социально-психологического самочувствия безработных.

Поскольку коэффициент напряженности подлежит расчету только в общем виде и не может дать четкую картину, сложившуюся на рынке труда, возникает необходимость во введении еще одного показателя как коэффициент напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных.

Потеря работы непосредственно влияет на социально-психологические особенности безработных. В частности, отмечается, что долговременная безработица приводит к потере функций, необходимых для полноценной жизни в обществе, социального статуса, становится причиной внутреннего дискомфорта личности, а также к целому ряду социально-психологических проблем. Человек в наше время живет в состоянии социального и психологического напряжения. Одним из главных факторов которого является существующая, как постоянная составляющая, характерная для

экономического развития рыночной экономики, проблема безработицы. И наряду с социально-экономическим все острее возникает социально-психологический аспект этой проблемы.

Таким образом, оценка социального-психологического состояния безработных просто необходима для комплексной оценки ситуации на рынке труда, которая будет производиться посредством расчета уровня социально-психологического самочувствия безработных.

3) Третий этап – экспертная оценка относительной значимости параметров.

Все предложенные параметры будут учитываться при расчете совокупного показателя, который и позволит сделать вывод о ситуации, сложившейся на рынке труда. В связи с этим возникает необходимость в присвоении каждому показателю его относительной значимости. Экспертам необходимо было прийти к единому мнению и определить относительную значимость каждого показателя. Результаты экспертной оценки приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Относительная значимость анализируемых показателей

Показатели оценки ситуации на рынке труда	Условное обозначение	Относительная значимость
Коэффициент напряженности неструктурированный	$K_n^{\text{нестр}}$	0,15
Коэффициент напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных	$K_n^{\text{пк}}$	0,30
Уровень безработицы по методологии МОТ	$Уб^{\text{МОТ}}$	0,25
Уровень регистрируемой безработицы	$Уб^{\text{рег}}$	0,20
Уровень социально-психологического самочувствия безработных	$У_{\text{спс}}$	0,10

Таким образом, самым значимым показателем при оценке ситуации на рынке труда, по мнению экспертов, является коэффициент напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных. И это вполне очевидно, так как данный параметр отражает спрос и предложение рабочей силы в разрезе каждой профессионально-квалификационной группы. Уровень безработицы по методологии МОТ эксперты обозначили более значимым, нежели уровень регистрируемой безработицы, поскольку регистрируемая безработица охватывает лишь часть лиц, нуждающихся в трудоустройстве, а именно тех, кто в поисках работы обращается за помощью к государству. Наименее значимым показателем эксперты определили уровень социально-психологического самочувствия безработных, это может быть связано с тем, что показатель совершенно новый и ранее не анализируемый.

4) Четвертый этап – разработка карты экспертных оценок.

Построение карты экспертных оценок базируется на использовании пяти типовых градациях номограммы Харрингтона. Крайние границы каждого анализируемого показателя были определены с помощью привлечения экспертов. Необходимо отметить, что уровень социально-психологического самочувствия безработных оценивает положение безработного гражданина на рынке труда с трех позиций:

- 1) конкурентоспособность безработного (К);
- 2) самочувствие на рынке труда (С);
- 3) ожидание трудоустройства (ОТ).

С учетом отмеченного, карта экспертных оценок будет выглядеть следующим образом (таблица 2):

Таблица 2 – Карта экспертных оценок ситуации на рынке труда

Показатели	$d_i$	Градация				
		0,20	0,37	0,63	0,80	1,00
$KH^{нестр}$	0,15	3,5	2,5	1,5	1,0	0,2
$УБ^{рег}$	0,20	4,0	2,5	1,7	0,7	0,1
$УБ^{МОТ}$	0,25	4,7	4,0	3,5	2,2	1,5
$KH^{ПК}$	0,30	4,0	3,2	2,5	1,7	1,0
Успс	0,10	К – низкая; С – неуверенное; ОТ – медленное	К – средняя; С – неувер.; ОТ – среднее	К – средняя; С – среднее; ОТ – среднее	К – средняя; С – уверенное; ОТ – быстрое	К – высокая; С – уверенное; ОТ – быстрое
Итого	1,00	–	–	–	–	–

5) Пятый этап – формирование таблицы исходных данных.

Для формирования таблицы исходных данных необходимо произвести расчет коэффициента напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных и коэффициента социально-психологического климата безработных.

Чтобы рассчитать первый показателя все профессии безработных были укрупнены в девять групп по профессионально-квалификационному признаку (таблица 3). Затем была определена их относительная значимость посредством экспертных оценок.

Таблица 3 – Профессионально-квалификационный состав безработных

Профессионально-квалификационные группы	Условно обозначение	Относительная значимость
---	---------------------	--------------------------

Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	А	0,17
Специалисты высшего уровня квалификации	Б	0,11
Специалисты среднего уровня квалификации	В	0,11
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	Г	0,11
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	Д	0,06
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	Е	0,16
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	Ж	0,06
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	З	0,16
Неквалифицированные рабочие	И	0,06
Итого:	-	1,00

В результате самыми значимыми профессиями эксперты посчитали руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин и слесарей-сборщиков и квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства. Для данных профессий нужны высокие профессиональные знания работников, умения, навыки, опыт работы, а также соответствующая квалификация, которой обладают не многие, в результате этого, вакансии на перечисленные должности обладают высокой трудоемкостью заполнения.

К работникам сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, квалифицированным рабочим крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, неквалифицированным рабочим предъявляется меньше требований при устройстве на работу. И, как правило, вакансий на перечисленные профессии значительно больше, чем безработных, желающих устроиться по ним, что находит объяснение в самой низкой относительной значимости данных групп, присвоенной экспертами.

Таким образом, коэффициент напряженности по профессионально-квалификационному составу безработных будет рассчитываться по следующей формуле:



$$K_H^{PK} = \sum_{i=1}^n K_{Hi}^{PK} * d_i, \quad (1)$$

где  $n$  – количество групп профессий;

$d_i$  – относительная значимость группы профессий;

$K_{Hi}^{PK}$  – коэффициент напряженности группы профессий.

Для того чтобы рассчитать коэффициент социально-психологического климата безработных был проведен опрос клиентов службы занятости. Безработным необходимо было ответить на вопрос: «Как вы оцениваете свое положение на рынке труда?».

Данный показатель будет определяться как сумма стандартных значений функции Харрингтона, деленная на количество опрошенных безработных. Информационной базой для остальных показателей служат статистические данные центра занятости населения.

6) Шестой этап – расчет частных уровней.

Данный этап предполагает расчет частных уровней каждого анализируемого показателя. С этой целью будет использоваться следующая формула:

$$Y = a + bx, \quad (2)$$

где  $x$  – значение исследуемого параметра;

$a$  и  $b$  – переменные, рассчитываемые системой линейных уравнений.

7) Седьмой этап – расчет интегрального уровня оценки ситуации на рынке труда.

После того, как частные уровни исследуемых показателей рассчитаны, необходимо произвести расчет интегрального показателя оценки ситуации на рынке труда. Данный показатель представляет собой сумму произведений частных уровней на их относительную значимость, которая была определена на третьем этапе. Таким образом, уровень оценки ситуации на рынке труда будет рассчитываться по следующей формуле:

$$Y_{срт} = \sum_{i=1}^n Y_{срт_i} * d_i, \quad (3)$$

где  $Y_{срт_i}$  – частный уровень показателя;

$d_i$  – относительная значимость показателя.

8) Восьмой этап – идентификация уровня ситуации на рынке труда.

На заключительном этапе, полученное значение уровня оценки ситуации на рынке труда необходимо идентифицировать согласно таблице 4.

Таблица 4 – Идентификация уровня оценки ситуации на рынке труда

Идентификация показателя	Уровень показателя
Идеальное	От 0,95 до 1,00
Благополучное	От 0,80 до 0,94
Нормальное	От 0,63 до 0,79
Проблемное	От 0,37 до 0,62
Критическое	От 0,20 до 0,36

Проблемы рынка труда являются сложными и первостепенными в плане их разрешения, поскольку затрагивают насущные потребности большинства населения. В последние годы, в связи с преобразованиями в экономике, обострилась проблема дисбаланса спроса и предложением рабочей силы. Существуют противоречия между требованиями работодателей и уровнем квалификации соискателей рабочих мест. Мониторинг кадровой структуры экономики и социальной сферы, оценка существующей ситуации, выявление тенденций спроса и предложения на рынке труда (в том числе по профессиям и специальностям) в настоящее время приобретает особую актуальность.

#### Список литературы

1. Cheetham, G., Chivers, Dg. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches [Электронный ресурс] / G.
2. McClelland, D. C. A Guide to Job Competency Assessment / D. C. McClelland. – Boston : Mc Ber, 1974. – P. 63
3. Бавыкина Е.Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Алтайском крае [Текст] / Е.Н. Бавыкина, С.С. Гущина, Г.М. Дзюина, О.В. Мельникова, Т.В. Позднякова // Мир науки, культуры образования. - 2015. - №1 [50] - С. 217-220.
4. Белявский М.О. Рынок труда в России и динамика изменения номинальной заработной платы / М.О.Белявский, А.Г.Коровкин, А.В.Полежаев // Проблемы прогнозирования. - 2012. - № 6. - С.91-104.
5. Бикчантаева А.И. Структурный анализ российского рынка труда: Монография / Казан. гос. техн. ун-т им. А.Н. Туполева. — Казань: Изд-во КГТУ, 2009. — 144 с
6. Бушмин И.А. Социальная ответственность работодателей как фактор стабилизации и развития рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. - 2011. - № 6. - С.14-23.
7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

Контактный телефон: 8-905-989-87-50