

МЕТОДОЛОГИЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ТОЧЕК РИСКА НА РЫНКЕ ТРУДА РЕГИОНА НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В статье изложены основы методологического подхода к выявлению точек риска на рынках труда региона на основе индикатора дисбаланса в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности территорий. Рассмотрена возможность использования компетентностного подхода при выборе оптимального источника удовлетворения кадровой потребности территории и мобильности трудовых ресурсов.

Ключевые слова: рынок труда, точка риска, модифицированный коэффициент напряженности, компетентностный подход, мобильность трудовых ресурсов.

I.V. Filimonenko, N.V. Raznova, G.F. Yarichina

METHODOLOGY OF RISK POINTS IDENTIFICATION IN THE REGIONAL LABOUR MARKET ON THE COMPETENCE APPROACH BASIS

The fundamentals of the methodological approach to the risk point identification in regional labor markets on the basis of the imbalance indicator in human resource structure and personnel need of territories are stated in the article. The possibility of the competence approach use in the choice of the optimum source for the need in personnel satisfaction on the territory and the human resource mobility is considered.

Key words: labor market, risk point, modified intensity coefficient, competence approach, human resource mobility.

В списке приоритетных направлений государственной политики занятости на современном этапе развития российской экономики значится курс на повышение эффективности использования трудовых ресурсов для качественного удовлетворения кадровой потребности субъектов хозяйствования.

На протяжении последних четырех лет Красноярский край сохраняет ведущие позиции в Сибирском федеральном округе по численности экономически активного населения и уровню его экономической активности. Вместе с тем экономика края испытывает дефицит квалифицированных трудовых ресурсов, который в условиях интенсивного роста экономики края при сохранении тенденций стабилизации уровня миграционного прироста и сохранении существующего уровня производительности труда, по оценкам специалистов, будет только нарастать.

Ситуация на рынке труда (РТ) региона усугубляется структурными диспропорциями спроса и предложения. Работники, занятые в сфере экономики Красноярского края, характеризуются высоким уровнем образования и профессиональной подготовки: более половины имеют высшее и среднее профессиональное образование. Однако из-за структурных несоответствий спроса и предложения на рынке труда значительная часть выпускников высших и средних профессиональных учреждений пополняет ряды безработных (соответственно 19 и 34,7 % этой части населения [1]).

В целом проблемами регионального рынка труда и профессионального образования являются дефицит квалифицированных трудовых ресурсов на фоне растущей кадровой потребности; территориальные, отраслевые и профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда на фоне низкой мобильности рабочей силы; недостаток рабочих мест, привлекательных для высококвалифицированных специалистов по условиям труда и социально-бытовым условиям; снижение престижности рабочих профессий на фоне возрастающей потребности на РТ (работодателей) в квалифицированных рабочих; слабая система непрерывного образования, не позволяющая осуществлять качественную подготовку и переподготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

Согласно прогнозным оценкам, дополнительная ежегодная кадровая потребность экономики территории, включая обеспечение планируемых темпов социально-экономического развития и реализацию крупных инвестиционных проектов в период до 2020 г., составляет 65–71 тыс. чел., из них порядка 10 тыс. квалифицированных специалистов [2]. При этом вследствие демографических процессов к 2020 г. численность трудоспособного населения Красноярского края может сократиться до 1600–1650 тыс. чел., составив до 57,5 % всего населения края [3]. Прогнозируется также:

- усиление структурной диспропорции на рынке труда, связанной с нарастающим дефицитом кадров определенных квалификаций и профессий (в первую очередь рабочих и инженеров), имеющей разную степень проявления по территориям муниципальных образований (далее – МО);
- острый дефицит лиц с квалификациями и компетенциями, необходимыми для развития экономики края, включая инновационный сектор (в том числе вследствие оттока из региона в территории с более высоким уровнем жизни и привлекательными условиями трудовой деятельности инновационно ориентированной молодежи и высококвалифицированных специалистов).

Одной из мер, направленных на преодоление этих проблем, является своевременное выявление точек риска на рынке труда, обусловленных диспропорциями в профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности экономики территории.

Государственные институты, в том числе и государственная служба занятости населения (далее – СЗН), должны владеть действенными методами и инструментами для выявления, моделирования, прогнозирования и контроля точек риска, что позволит своевременно принимать меры по устранению отклонений в структуре спроса и предложения на рынке труда, снижению напряженности, совершенствованию системы социально-трудовых отношений.

Несмотря на явную актуальность проблемы и широкий спектр научных исследований различных аспектов управления трудовыми ресурсами и рынком труда в отечественной и зарубежной науке, механизм выявления и оценки *рисков*, как и причин их возникновения, не проработан. Отсутствуют стройная концепция, методология и модели управления изменениями в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности экономики на муниципальном уровне. Не разработаны инструменты выявления и оценки точек риска на муниципальном рынке труда, направленные на анализ дисбаланса структуры трудовых ресурсов и кадровых потребностей экономики. Не в полной мере оценена роль компетентного подхода при оценке возможностей и выбора оптимального источника удовлетворения кадровой потребности, анализа потенциала и мобильности трудовых ресурсов МО.

Изучение теоретико-методологической базы отмеченных проблем позволило авторам сформировать собственный *подход* к выявлению и оценке точек риска на рынках труда, базирующийся на индикаторе дисбаланса в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности экономики территорий.

Под *точкой риска на рынке труда* авторами понимается предельно допустимая величина отклонения (дисбаланса) между структурой кадровой потребности и структурой трудовых ресурсов, приводящая к кризисной ситуации на РТ и в экономике территории.

Согласно авторской концепции, *индикатором дисбаланса* структуры трудовых ресурсов и кадровой потребности на рынке труда может быть отклонение между численностью трудовых ресурсов региона (или МО) и величиной кадровой потребности экономики, структурированное по уровням образования и направлениям подготовки, необходимым для инновационного развития региона. Индикатор дисбаланса трудовых ресурсов ($Ч_{тр_бз}$) и кадровой потребности ($Ч_{кп}$) экономики территории с учетом уровней образования ($УО$) и направлений подготовки для каждого периода времени определяется на основе коэффициента вариации:

- по уровням образования (высшее, среднее и начальное профессиональное образование – соответственно ВПО, СПО, НПО):

$$v_{дисб}^{УО} = \frac{\sigma^{УО}}{q_{кп_ср}^{УО}} = \frac{\sqrt{\sum_{УО} (q_{тр_бз}^{УО} - q_{кп}^{УО})^2 / 3}}{(q_{кп}^{ВПО} + q_{кп}^{СПО} + q_{кп}^{НПО}) / 3};$$

- по направлениям подготовки (УГС) для каждого уровня образования (ВПО, СПО, НПО):

$$v_{\text{дисб}}^{\text{УО_УГС}} = \frac{\sigma_{\text{УО_УГС}}}{\bar{q}_{\text{кп_ср}}^{\text{УО}}} = \frac{\sqrt{\sum_{\text{УГС}} (q_{\text{тр_бз}}^{\text{УО_УГС}} - q_{\text{кп}}^{\text{УО_УГС}})^2 / 28}}{\bar{q}_{\text{кп_ср}}^{\text{УО}}}.$$

Предлагаемый подход к расчету данного показателя обусловлен существованием научно обоснованных границ между уровнями колеблемости исследуемого явления. Значения индикаторов дисбаланса трудовых ресурсов и кадровой потребности свидетельствуют о следующих состояниях рынка труда:

$$v_{\text{дисб}} = \begin{cases} < 0,33 - \text{сбалансированность} \\ 0,33 - 0,7 - \text{неустойчивое состояние} \\ > 0,7 - \text{дисбаланс} \end{cases}$$

В числителе индикатора дисбаланса среднее квадратическое отклонение между численностью безработных трудовых ресурсов и величиной кадровой потребности экономики, сгруппированное по уровням и направлениям профессиональной подготовки, параметрам компетенций (профессиональным, демографическим и личностно-деловым), в знаменателе – среднее арифметические значения величины кадровой потребности экономики по уровням и направлениям профессиональной подготовки.

При расчете данного показателя используется коэффициент вариации, равный отношению среднее квадратического отклонения численности трудовых ресурсов от величины кадровой потребности экономики по каждому уровню профессионального образования или направлению профессиональной подготовки кадров и их среднее арифметических значений.

Индикатор дает возможность анализировать отклонения в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности экономики и учитывать их причины: уровень профессиональной подготовки кадров (ВПО, СПО, НПО), направления подготовки, профессионально-квалификационные и иные качественные параметры (компетенции).

На наш взгляд, эффективная деятельность органов управления территорией в сфере занятости возможна только при наличии подобной системы контроля точек риска. Использование в практике управления РТ региона предлагаемого методологического подхода к оценке напряженности на рынке труда позволит выявлять зоны повышенного риска, оценивать уровень напряженности, изыскивать объективные меры по их преодолению. При разработке методологического подхода учтено большое число *внешних и внутренних* факторов риска, оказывающих прямое или косвенное, а также субъективное или объективное влияние на дисбаланс в определенном сегменте рынка труда и технологии работы в нем СЗН.

Отметим, что в настоящее время для оценки напряженности ситуации на РТ используется *коэффициент напряженности*, показывающий, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, т.е. определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Данный показатель признан официальным измерителем напряженности на рынке труда, рассчитываемым на конец отчетного периода [4].

Авторский подход к оценке напряженности на региональном РТ, как ранее отмечалось, построен на измерении расхождений между оптимальным критерием (в качестве которого принято значение 1) и текущим уровнем индикатора дисбаланса между структурой трудовых ресурсов и кадровой потребностью экономики для рынков труда МО, рассчитываемого на основе коэффициента вариации.

Сравнение индикатора дисбаланса ($v_{\text{дисб.}}$) с оптимальным критерием

$$k_{\text{напр}} = 1 - v_{\text{дисб.}}$$

позволит выделить для коэффициента напряженности ($k_{\text{напр}}$) следующие уровни оценки напряженности на рынке труда:

$[1-0,7]$ – благополучная ситуация;

$[0,7 - 0,33]$ – средненапряженная ситуация;

$[0,33 - 0]$ – кризисная ситуация.

Вместе с тем согласно изложенной концепции использование данного показателя при оценке точек риска на РТ не отражает одну из основных причин их возникновения – *отклонения в профессионально квалификационных характеристиках спроса и предложения на данном рынке*. Отсутствие компетентностного подхода в оценке точек риска на РТ не позволяет объективно оценить причины структурного дисбаланса при заполнении вакансий.

Модель компетенций претендента на вакантное рабочее место – совокупность профессиональных знаний и умений, личностных характеристик, сгруппированных в соответствии с ключевыми для субъектов хозяйствования признаками. Эффективная модель требует разработки *профилей компетенций* – наборов компетенций для разных категорий работников и направлений деятельности (например, производства, продаж, маркетинга, финансов и т.п.), что даст возможность получить четкое описание ожиданий от кандидата на определенную должность.

Анализ величины отклонений между численностью трудовых ресурсов и величиной кадровой потребности экономики по уровням и направлениям профессиональной подготовки, параметрам компетентности позволит увидеть проблемные зоны в профессионально-квалификационной подготовке кадров, принять меры по их устранению (повышение квалификационного уровня, профессиональная переподготовка, трудовая мобильность и пр.) в соответствии с потребностями экономики региона.

Данный подход качественно дополнит сложившуюся систему статистических показателей рынка труда и позволит органам управления территорией и СЗН:

- иметь достоверную оперативную информацию об образовательной и профессионально-квалификационной компонентах отклонений в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности на РТ;

- определять точку (место) и уровень риска, визуализировать территории, требующие активного поиска источников обеспечения кадровой потребности;

- определять оптимальные *способы привлечения трудовых ресурсов* для удовлетворения потребности бизнеса, эффективно использовать механизм *трудовой мобильности*; формировать обоснованные программы привлечения трудовых ресурсов в экономику МО.

Реализация модели компетентностного подхода, на наш взгляд, позитивно отразится уровне занятости трудовых ресурсов МО и на сроках заполнения вакансий. Как инструмент формирования и развития трудового потенциала организаций любого уровня, компетентностный подход может использоваться в процедурах поиска кандидатов на вакантные должности в процессе оценки всех альтернативных вариантов удовлетворения кадровой потребности за счет различных сегментов ТР территории.

Отбор персонала – это процесс изучения и оценки профессиональных и психологических качеств претендента, позволяющий выявить его профессиональную и мотивационную пригодность для данной вакансии, соответствие соискателя запросам работодателя. При решении данной задачи авторами предлагается использовать элементы теории нечетких множеств профессора Л. Заде, созданной для распознавания образов [5]. В основе данной теории лежат понятия нечеткого множества и функции принадлежности. Предпочтения, возникающие в процессе отбора, представляются в виде нечеткого множества, так как на выбор каждого из субъектов влияют как экономические, т.е. достаточно четкие, так и социально-психологические, субъективные факторы. На взгляд авторов, рынок труда можно представить как плоскость столкновения интересов работодателей и пре-

тендентов, а критерием эффективности принятых решений в сфере регулирования занятости является удовлетворение потребностей субъектов этого рынка. Для совершенствования реализации функции отбора претендентов важно сформировать систему моделей компетенций как высокоэффективных инструментов отбора; а также принципы, направляющие персонал в нужное русло; четко формализованные процедуры и правила.

Как отмечалось ранее, задачи, решаемые в системе отбора компетентных специалистов, весьма сложны и разнообразны. Вместе с тем их объединяет то, что в качестве исходных данных используется конечное число оцениваемых объектов, характеризующихся структурируемой совокупностью разнородных признаков (компетенций), а при отборе кандидатов возникает необходимость оперирования информацией качественной природы. Компетенции, которыми обладает претендент на вакансию, выступают теми важными характеристиками, которые позволяют ему успешно выполнять функции, соответствующие должности (личностные и профессиональные качества, общие и специальные знания, трудовые навыки, умения и возможности). Такой подход может быть использован также уже на стадии обучения будущего специалиста: перечень компетенций для работы на той или иной должности может быть заложен в основу прохождения профессиональных практик студентов.

Алгоритм на основе теории нечетных множеств и модель подбора специалистов из числа претендентов в автоматическом режиме успешно апробированы авторами статьи, о чем свидетельствует акт государственной регистрации программ для ЭВМ, полученный от Федеральной службы интеллектуальной собственности Российской Федерации [6]. Электронная модель отбора построена на базе операционной системы Windows XP/Vista/7 и языка программирования 1С. Программа расчета разработана и выполнена в виде матриц, заполняемых необходимыми качественными характеристиками сравниваемых объектов.

Использование данного инструмента СЗН позволит снизить риск несовпадения интересов соискателя и работодателя, устранить качественные и количественные отклонения в структуре трудовых ресурсов и кадровой потребности на РТ, сбалансировать запросы трудоспособной и экономически активной части населения территории и регионального бизнеса. Методология выявления и оценки точек риска, выстроенная на базе предложенного индикатора с использованием компетентностного подхода к поиску «подходящей» рабочей силы, позволит разрабатывать адресные программные мероприятия по ее привлечению в экономику территории (за счет потенциала как собственных трудовых ресурсов, так и ТР близлежащих территорий, системы профессионального образования и др.) для устранения дисбаланса на рынке труда.

Литература

1. Данные Агентства труда и занятости населения Красноярского края [Электронный ресурс] // <http://www.rabota-enisey.ru/market/situation>.
2. Прогноз кадровой потребности экономики Красноярского края до 2020 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://econ.krskstate.ru/socialpartners/kadrapotr>.
3. Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030: докл./ под ред. В.С. Ефимова. – Красноярск: Изд-во СФУ, 2010. – 126 с.
4. Колесникова А. О некоторых подходах к оценке напряженности на рынке труда и определению уровня естественной безработицы // Вестн. ВГУ. Сер. Экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 101–104.
5. Разнова Н.В., Яричина Г.Ф. Эффективные технологии оценки деловых и личностных качеств в системе управления персоналом предприятий // Вестн. КрасГАУ. – 2011. – № 1. – С. 7–11.
6. Свидетельство о государственной регистрации программы ЭВМ № 2014614905 «Отбор профессиональных кадров на основе теории нечетких множеств» / Г.Ф. Яричина, Н.В. Разнова. – 2014. – 12 мая.