

eates/2009/ostrom_lecture.pdf – Дата доступа: 01.07.2011.

17. Словарь современной экономической теории Макмиллана. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 608 с.

18. PepsiCo. 2010 Annual Report [Электрон-

[Электронный ресурс] – Режим доступа: www.pepsico.com/Investors/Annual-Reports.html. –

Дата доступа: 01.07.2011.

Статья поступила в редакцию 09.06.2011

Л.Г. МИЛЯЕВА, д.э.н., профессор, декан экономического факультета,
зав. кафедрой «Экономика предпринимательства»,

О.В. БОРИСОВА, к.э.н., доцент,

Бийский технологический институт (филиал)

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ ВОЗОБНОВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА БЕЗРАБОТНЫМИ КЛИЕНТАМИ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

К важнейшим трансформациям российского рынка труда правомерно отнести изменение приоритетов возобновления трудоустройства безработными клиентами служб занятости населения (СЗН). Если каких-нибудь 5-7 лет назад абсолютным лидером выступал «достойный уровень заработной платы», то в настоящее время данный критерий нельзя назвать определяющим (по крайней мере, единственным). Подтверждением отмеченному являются как статистические данные СЗН, так и результаты профильных социологических опросов безработных клиентов, обосновавшие авторскую концепцию о трудоемкости заполнения заявленных работодателями вакансий.

Необходимо подчеркнуть, что основу исследования формирует гипотеза, согласно которой трудоемкость заполнения вакансий определяется их обобщенной привлекательностью, которая в свою очередь зависит от двух критериев:

1) привлекательности профессии, соответствующей вакансии;

2) привлекательности вакансии по заявленному работодателем уровню заработной платы.

Изучение профильного методического инструментария не выявило ни одной методики по диагностике трудоемкости заполняемости вакансий, тем самым обосновав необходимость ее разработки.

Представим визитную карточку методики. Концептуальную основу методики формирует информация о том, что трудоемкость (обобщенная привлекательность вакансий) определяется двумя критериями: 1) привлекательностью профессий, соответствующих вакансиям; 2) привлекательностью вакансий по

уровню оплаты труда.

Поскольку при постановке на учет безработных клиентов регистрируется только их базовая профессия, то информационную базу методики формируют материалы социологического опроса безработных, позволяющие выявить базовую профессию, а также профессию, по которой безработный желал бы возобновить трудоустройство.

Подчеркнем, что базовой считается профессия по последнему месту работы респондента, вернее, по последней записи в трудовой книжке. К примеру, если по базовому образованию респондент – «инженер-технолог», сменивший за период трудоустройства несколько профессий, уволившийся с предприятия «слесарем», перебивавшийся какое-то время случайными заработками (грузчик, разнорабочий и т.д.) без заключения трудового договора, то «базовой» будет профессия «слесарь». Соответственно, предпочитаемая – профессия, по которой клиент службы занятости хотел бы возобновить трудоустройство на новом или прежнем месте работы. «Предпочитаемая» профессия может совпадать с «базовой», быть «абсолютно новой», требующей переобучения (перепрофилирования), или «забытой старой», требующей при значительном периоде невосребованности переподготовки.

Опросная анкета безработных, объединяет четыре целевых блока:

1) параметрический блок, предназначенный для выявления пола, возраста и (по желанию) контактных данных респондента;

2) образовательный блок, нацеленный на выявление уровня образования клиента (ос-

© Л.Г. Милыева, О.В. Борисова, 2011

новное общее, среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное, высшее + ученая степень);

4) мотивационный блок, ориентированный для выявления у респондента желания пройти переподготовку (переобучение) по интересующей его специальности;

5) профессиональный блок, сопряженный с определением базовой профессии и до-

полнительных навыков опрашиваемого.

Необходимо подчеркнуть, что результаты реализации последнего целевого блока, направленного на выявление базовой профессии и дополнительных навыков опрашиваемого, являются основанием для построения Карты профессий (рисунок 1), графически отображающей относительную привлекательность профессий по заявленным в СЗН вакансиям.

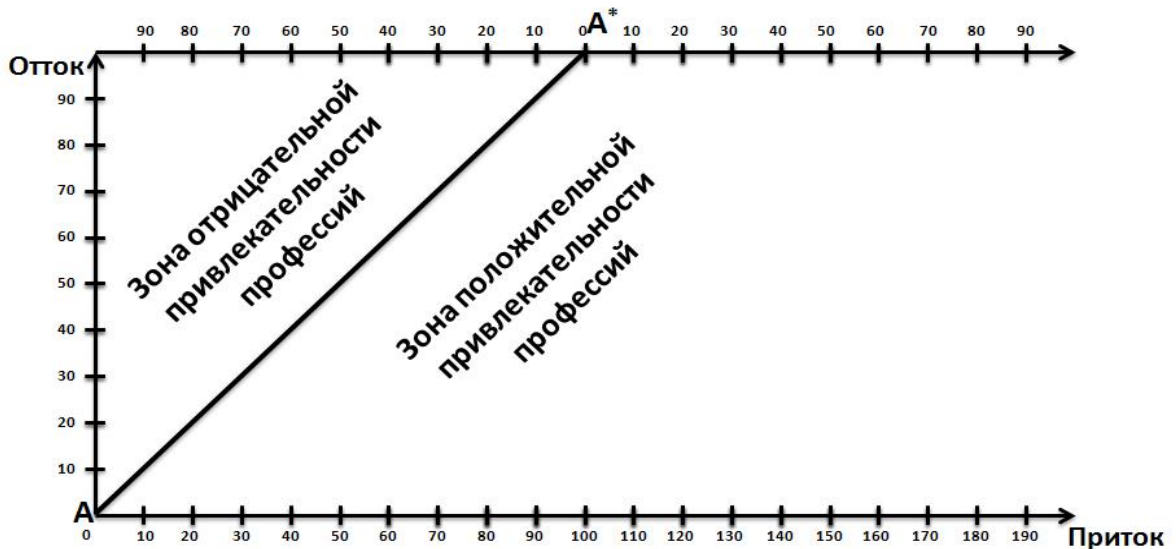


Рис. 1. Карта профессий

Методика построения Карты профессий:

- ось ординат (линия АВ) – это ось Оттока (ухода), отражающая процент респондентов, высказавших желание переквалифицироваться, то есть «уйти из данной базовой профессии»;

- ось абсцисс – ось Притока (прихода), отражающая количество респондентов, высказавших желание пройти переподготовку и возобновить трудоустройство по данной базовой профессии;

- точка А – базовая численность представителей анализируемых профессий, принимаемая за 100%;

- фиксированная линия AA* – ось замещения, отражающая равенство притока и оттока, разграничивающая карту профессий на две зоны, соответственно:

а) Зону, расположенную выше и левее линии AA* – зону превышения оттока над притоком, условно называемую зоной отрицательной привлекательности профессий;

б) Зону, расположенную ниже и правее линии замещения AA*, – зону превышения

притока над оттоком, условно называемую зоной положительной привлекательности профессий.

В свою очередь в каждой из зон выделяются четыре области (таблица 1, рисунок 2).

Алгоритм выявления обобщенной привлекательности вакансий предполагает последовательное выполнение пяти этапов.

1. Разграничение анализируемых профессий по уровню привлекательности (Классификатор привлекательности профессий).

2. Разграничение вакансий по заявленному уровню оплаты труда (Классификатор вакансий по уровню заработной платы).

3. Выявление обобщенной привлекательности вакансий.

4. Экспертная оценка обобщенной привлекательности вакансий (Классификатор обобщенной привлекательности вакансий (по экспертным оценкам)).

5. Сопоставление рангов обобщенной привлекательности профессиональных групп вакансий.

Таблиця 1

Области зон отрицательной и положительной привлекательности на Карте профессий

№ п/п	Области зоны отрицательной привлекательности профессий	Области зоны положительной привлекательности профессий
1.	Область НПО – незначительного превышения «оттока» (до 25%)	Область НПП – незначительного превышения «притока» (до 25%)
2.	Область УПО – умеренного превышения «оттока» (от 25% до 50%)	Область УПП – умеренного превышения «притока» (от 25% до 50%)
3.	Область КрПО – критического превышения «оттока» (от 50% до 75%)	Область ЗПП – значительного превышения «притока» (от 50% до 75%)
4.	Область КтПО – катастрофического превышения «оттока» (от 75% до 100%)	Область ВПП – высокого превышения «притока» (свыше 75%)

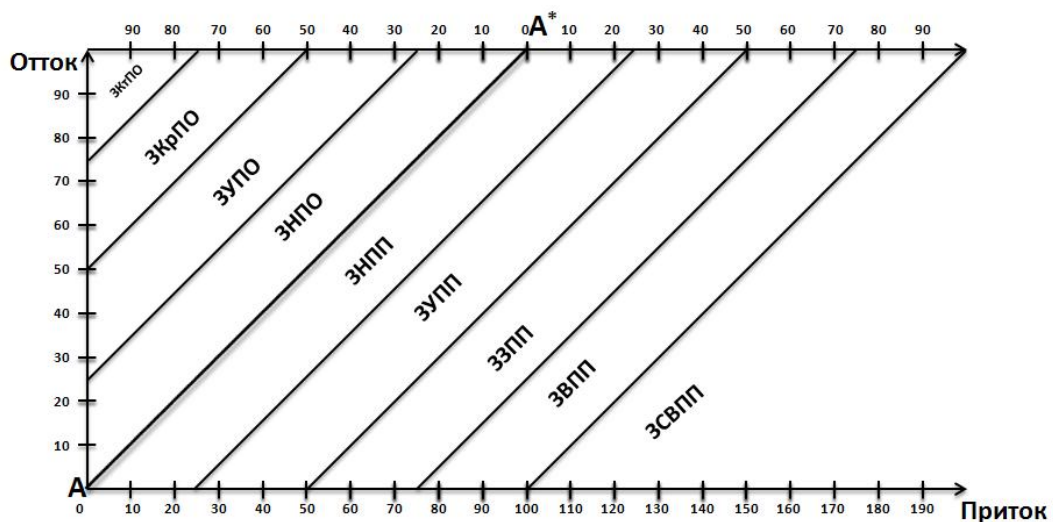


Рис. 2. Области зон отрицательной и положительной привлекательности на Карте профессий

Представляется, что реализация данного алгоритма сопряжена с использованием трех классификаторов.

Для разграничения анализируемых профессий по уровню привлекательности служит Классификатор привлекательности профессий (таблица 2). Уровень привлекательности устанавливается по данным трехлетнего наблюдения при условии, что диапазон перемещения «точки профессии» не выходит за границы четырех последовательно расположенных зон Карты профессий.

Предположим, что по данным профильного мониторинга в период 2009-2011 гг. точка профессии «А» находилась в следующих областях Карты профессий: 2009 г. – на оси за-

мещения (ОЗ); в 2010 г. – в зоне незначительного превышения притока над оттоком (ЗНПП); в 2011 г. – в той же зоне (ЗНПП). В соответствии с Классификатором привлекательности профессии «А» будет присвоен пятый ранг.

Второй этап базируется на разграничении вакансий по уровню оплаты труда с помощью классификатора, представленного в таблице 3. Данный классификатор основан на выявлении по каждой профессиональной группе двух параметров – диапазона изменения заработной платы и моды заработной платы – чаще всего встречающегося значения.

Таблица 2

Классификатор привлекательности профессий

Ранг привлекательности профессий	Условное обозначение областей Карты профессий								
	ЗКтП О	ЗКрП О	ЗУПО	ЗНПО	ОЗ	ЗНПП	ЗУПП	ЗВПП	ЗСВПП
Первый ($D_n = 2$)									→ ←
Второй ($D_n = 2$)							→		
Третий ($2 \leq D_n \leq 4$)									→ ←
Четвертый ($D_n = 0$)					↑↓				
Пятый ($D_n = 2$)					→ ←				
Шестой ($2 \leq D_n \leq 4$)					→ ←				
Седьмой ($D_n = 2$)				←					
Восьмой ($2 \leq D_n \leq 4$)				→ ←					
Девятый ($D_n = 2$)		→ ←							

Таблица 3

Классификатор вакансий по заявленному уровню заработной платы

Ранг привлекательности вакансий	Заявленный уровень зарплаты
Первый	$Зп > 1,10 M_{ЗП,max}$
Второй	$0,90 M_{ЗП,max} < Зп \leq 1,10 M_{ЗП,max}$
Третий	$0,75 M_{ЗП,max} < Зп \leq 0,90 M_{ЗП,max}$
Четвертый	$0,60 M_{ЗП,max} < Зп \leq 0,75 M_{ЗП,max}$
Пятый	$0,40 M_{ЗП,max} < Зп \leq 0,60 M_{ЗП,max}$
Шестой	$0,25 M_{ЗП,max} < Зп \leq 0,40 M_{ЗП,max}$
Седьмой	$0,10 M_{ЗП,max} < Зп \leq 0,25 M_{ЗП,max}$
Восьмой	$0,90 M_{ЗП,min} < Зп \leq 1,10 M_{ЗП,min}$
Девятый	$Зп < 0,90 M_{ЗП,min}$

Для классификации вакансий с помощью экспертной оценки разработан классификатор обобщенной привлекательности вакансий (таблица 4).

Необходимо подчеркнуть, что представленный методический инструментарий успешно прошел апробацию в одной из региональных служб занятости населения в марте-сентябре 2010 г.

Результаты апробации целесообразно представить в разрезе следующих трех направлений.

1. Типовой анализ вакансий анализируемой СЗН.

Типовой учет вакансий позволяет классифицировать их:

- по уровню напряженности;
- по требованию к стажу работы;
- по уровню образования;
- по квалификации;
- по уровню заработной платы.

Рассмотрим подробно некоторые пункты классификации вакансий.

Таблиця 4

Классификатор обобщенной привлекательности вакансий (по экспертным оценкам)

Ранг обобщенной привлекательности вакансий (по экспертным оценкам)	Средняя балльная оценка (СБ)
Первый	$4,75 < СБ \leq 5,0$
Второй	$4,50 < СБ \leq 4,75$
Третий	$4,25 < СБ \leq 4,50$
Четвертый	$3,50 < СБ \leq 4,25$
Пятый	$2,50 < СБ \leq 3,50$
Шестой	$1,75 < СБ \leq 2,50$
Седьмой	$1,50 < СБ \leq 1,75$
Восьмой	$1,25 < СБ \leq 1,50$
Девятый	$1,00 < СБ \leq 1,25$

1. Классификация по уровню напряженности.

Напряженность по данной вакансии рассчитывается по формуле (1):

$$K_n = \frac{B}{B}, \quad (1)$$

где K_n - коэффициент напряженности;

B - количество безработных – клиентов ГСЗН;

B - количество вакансий, заявленных работодателями в ГСЗН.

Результаты данного этапа анализа логично свести в табличную форму (таблица 5).

Таблиця 5

Уровень напряженности профессий

Уровень напряженности (УН)	Количество вакансий	Типовые профессии с данным уровнем напряженности
$0 < УН \leq 5$	65	Фармацевт, сборщик, токарь, медицинская сестра и другие
$5 < УН \leq 10$	16	Менеджер, слесарь-ремонтник, охранник, технолог и другие
$10 < УН \leq 15$	10	Водитель, подсобный рабочий, слесарь-сантехник и другие
$15 < УН \leq 20$	4	Инженер, продавец, инженер-инструктор, дворник и другие
$20 < УН \leq$ и выше	16	Бухгалтер, кладовщик, юрисконсульт и другие

Таким образом, из таблицы 5 видно, что наибольшее число зарегистрированных клиентов СЗН попадают в группу вакансий с наименьшим уровнем напряженности, то есть в ту группу профессий, по которым потенциально легче устроиться. Но при этом клиенты СЗН стремятся избежать трудоустройства по данным профессиям по таким причинам как: низкий уровень оплаты труда, отдаленность места работы от места проживания, отсутствие соци-

ального пакета.

2. Классификация по уровню образования.

Вакансии, заявленные в СЗН работодателями, отражают требование к уровню образования претендента на данную вакантную должность. Наличие у клиентов СЗН образования в процентном отношении к общему количеству вакансий, отражает таблица 6.

Таблица 6

Требование к уровню образования претендента на вакантную должность

Образование	Количество вакансий (%)
Без основного общего	9,69
Среднее общее (9-11 классы)	10,57
Начальное профессиональное	38,33
Среднее профессиональное	12,78
Высшее профессиональное	28,63

Из таблицы 6 следует, что почти две трети всех вакансий имеют требование к образованию на уровне начального профессионального или высшего профессионального.

3. Классификация по уровню заработной платы.

В первом квартале 2010 года (по сравнению с концом 2010 года) заработная плата по большинству вакансий уменьшилась. Больше всего пострадали следующие профессии:

- менеджер по маркетингу;

- системный администратор;
- менеджер по работе с клиентами;
- юрист.

Предлагаемый уровень заработной платы по этим вакансиям сократился на 25-30% (таблица 7).

В начале 2010 года в число наиболее высокооплачиваемых предложений трудоустройства входили (таблица 8): торговые агенты; бетонщики; инженеры; инспекторы; парикмахеры.

Таблица 7

Динамика предлагаемого уровня заработной платы по самым востребованным профессиям в первом квартале 2010 г. по отношению к четвертому кварталу 2009 г.

Профессиональная область	Наименование профессии	Диагностика уровня заработных плат (%)
Маркетинг	Менеджер по маркетингу	-20
	Специалист по исследованиям	-2
IT/Интернет	Аналитик	0
	Инженер	-11
	Менеджер проекта	-6
	Системный администратор	-22
	Программист	-15
Административный персонал	Офис менеджер	0
	Персональный ассистент	-10
	Секретарь	0
Финансы/Бухучет	Аудитор	+1
	Бухгалтер	-9
	Финансовый контролер	0
	Экономист	-13
Строительство	Инженер	-4
Продажи	Менеджер по продажам	-11
	Менеджер по работе с клиентами	-29
	Торговый представитель	-10
Юристы	Юрист/юрисконсульт	-20

Таблица 8

Наиболее высокооплачиваемые вакансии (первый квартал 2010 года)

Наименование профессии	Заявленный работодателем уровень заработной платы, руб./месяц
Торговый агент	18000
Бетонщик	15000
Инженер	23000
Каменщик	15000
Медработник	15000
Менеджер	25000
Модельщик выправляемых моделей	16000
Парикмахер	14000
Программист	20000
Производитель работ	15000
Техник-технолог	22000

2. *Результаты социологического опроса ищущих работу клиентов анализируемой СЗН.*

Исследование, проведенное в марте-сентябре 2010 года, базировалось на профильном опросе 293 респондентов. Опрос подтвердил устойчивость перечня доминирующих профессий. В частности, из 50-ти представителей базовых профессий к доминирующим были отнесены 10, с численностью представителей от 21 до 10 человек (таблица 9).

Среди респондентов 61% оказались зарегистрированными в СЗН. Социологический опрос клиентов службы занятости населения помог выявить типологический портрет среднестатистического клиента. Им оказалась

женщина (60%) 20 – 30 лет со средне специальным образованием (26%), имеющая стаж работы от 2 до 5 лет (19%), пытавшаяся самостоятельно возобновить трудоустройство (80%) за счет поиска работы посредством средств массовой информации и с помощью знакомых.

Большинство опрошенных (55%) знакомы с направлениями, по которым в СЗН осуществляется профессиональная подготовка. Основными причинами отказа от переобучения клиентов государственной службы занятости являются «возраст», «желание возобновить трудоустройство по имеющейся специальности» и «состояние здоровья».

Таблица 9

Перечень доминирующих профессий

Наименование доминирующей профессии	Численность респондентов доминирующей профессии	Доля от общей численности всех респондентов (%)
Бухгалтер	21	7,17
Учитель	18	6,14
Инженер	16	5,46
Менеджер	15	5,12
Продавец	15	5,12
Водитель	14	4,78
Секретарь	13	4,44
Слесарь	12	4,10
Экономист	10	3,41
Повар	10	3,41
Итого:	144	49,15
Всего респондентов:	293	100

Таблица 10

Сводные результаты оценки обобщенной привлекательности профессиональных групп вакансий (выборочно)

ПГВ	Эмпирический анализ						Экспертная оценка		
	Привлекательность профессии			Привлекательность по уровню заработной платы			Ранг обобщенной привлекательности вакансий	Средний балл (СБ)	Ранг привлекательности
	2010	2008	Ранг (Рп.п.)	Ранг		Интегральный ранг по УЗпл			
				2010	2008				
Агент торговый	Точка А	Точка А	–	4	3	2	1	$4,75 \leq \text{СБ} < 5,00$	1
Бухгалтер	ЗНПП	ЗНПО	5	7	8	8	7	$2,50 \leq \text{СБ} < 3,50$	5
Водитель	ЗУПП	ЗНПО	–	7	6	7	4	$3,50 \leq \text{СБ} < 4,25$	4
Воспитатель д/с	ЗНПП	ОЗ	5	8	7	8	7	$1,50 \leq \text{СБ} < 1,75$	7
Врач	Точка А	ЗНПП	3	5	7	6	5	$2,50 \leq \text{СБ} < 3,50$	5
...									
Кассир	ЗВПП	ЗУПП	3	6	5	5	4	$3,50 \leq \text{СБ} < 4,25$	4
...									
Менеджер	ЗВПП	ЗСВПП	1	6	7	7	4	$3,50 \leq \text{СБ} < 4,25$	4
...									
Наладчик оборудования	ЗУПП	ЗУПО	6	6	9	8	7	$1,00 \leq \text{СБ} < 1,25$	9
...									
Парикмахер	ЗНПП	ЗУПП	3	7	6	7	5	$4,25 \leq \text{СБ} < 4,50$	3
Повар	ЗУПП	ЗНПП	3	7	5	6	5	$2,50 \leq \text{СБ} < 3,50$	5
Портниха	ЗУПО	ОЗ	6	8	8	9	8	$1,25 \leq \text{СБ} < 1,50$	8
...									
Технолог	ЗВПП	ЗСВПП	1	1	1	1	1	$4,75 \leq \text{СБ} < 5,00$	1
Токарь	ЗКтПО	ЗКрПО	9	7	9	9	9	$1,00 \leq \text{СБ} < 1,25$	9
...									
Электрик	ЗУПП	ЗУПО	–	7	9	9	5	$2,50 \leq \text{СБ} < 3,50$	5
...									
Юристконсульт	ЗНПО	ЗНПП	5	6	5	5	5	$2,50 \leq \text{СБ} < 3,50$	5