

УДК 331.5

НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

© 2016 М.В. Симонова*

Ключевые слова: мониторинг, качество рабочей силы, компетенции, квалификация, трудовой потенциал, работодатели.

Предложен подход к проведению мониторинга текущего состояния качества рабочей силы на основе оценки эффективности деятельности кадровых служб работодателей. Раскрыта взаимосвязь между эффективностью корпоративных систем управления персоналом и уровнем качества рабочей силы на основе постулата, что именно в организациях сегодня сосредоточен наиболее действенный ресурс формирования и развития трудового потенциала. Определены принципы, цели разработки мониторинга качества рабочей силы на уровне региона, практическая значимость результатов, которые могут быть получены по завершении мониторинга.

По мере развития научно-технического прогресса все большую значимость приобретает человеческий фактор, непосредственным образом влияя на эффективность деятельности предприятий, качество конечной продукции и конкурентоспособность предприятий¹. Инновационное развитие предприятий и создание новых технологий определяются в первую очередь творческим, научным потенциалом, для реализации которого должны быть созданы необходимые условия. Именно люди, обладающие соответствующими подготовкой, личными и деловыми качествами, могут изменить кризисную ситуацию, динамику производства, создать новые принципы управления. В то же время становится все более ощутимым дефицит качественной рабочей силы на рынке труда, имеющий в большинстве случаев структурный характер². В условиях длительного кризиса, несмотря на повышение уровня безработицы, продолжает сохраняться потребность экономики именно в квалифицированной рабочей силе. Различные экономические, государственные, общественные и хозяйственные структуры, участвующие в обеспечении экономики рабочей силой, действуют разобщенно, исходя из своих ведомственных интересов, не имея общей цели, что приводит к снижению эффективности реализации трудового потенциала. Для определения причин создавшейся

ситуации необходима комплексная оценка состояния подготовки, условий формирования и использования рабочей силы, определения стратегических направлений в развитии трудового потенциала, являющегося основой качества рабочей силы.

Научно-технический прогресс и инновации не только способствуют увеличению производительности машин и оборудования, повышению надежности и долговечности продукции, но и оказывают существенное влияние на требования к рабочей силе на всех должностных и профессиональных уровнях на предприятиях всех форм собственности³. Требуемый уровень качества рабочей силы находит отражение в профессиональных стандартах, однако необходима периодическая оценка существующего уровня качества на различных стратификационных уровнях - государственном, региональном, отраслевом, корпоративном, индивидуальном (см. рисунок).

На каждом уровне необходимо проводить соответствующую оценку для корректировки существующих программ и разработки новых планов. В настоящее время оценка в том или ином виде производится только на корпоративном и индивидуальном уровне в интересах конкретного предприятия и не проводится на остальных стратификационных уровнях. Необходимость такой оценки подтверждается началом функционирования На-

* Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом Самарского государственного экономического университета. E-mail: vestnik_sgeu@mail.ru.

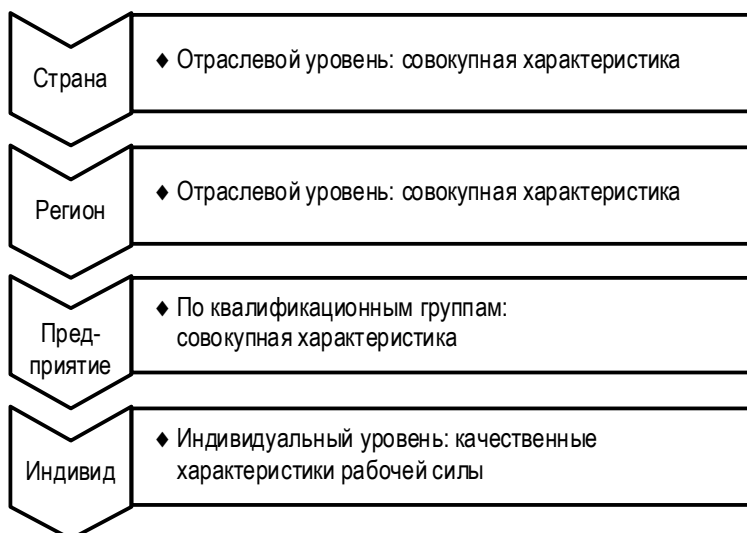


Рис. Стратификационные уровни качества рабочей силы

циональной системы компетенций и квалификаций, однако ее становление связано с определенными проблемами, и одной из таких проблем необходимо признать отсутствие достоверных методик периодического мониторинга качества рабочей силы.

Повышение качества рабочей силы - это системная задача, в решении которой должны быть задействованы различные государственные, экономические, социально-общественные, правовые, хозяйственные структуры, и их конструктивное взаимодействие должно обеспечить необходимый уровень качества⁴. В условиях стагнации и сокращения производства, когда функционирование рынка труда характеризуется особо сложными процессами⁵, национальная система компетенций и квалификаций, позволяющая последовательно повышать качество рабочей силы, может являться стратегическим ориентиром, позволяющим решать многие социально-экономические проблемы.

Современную экономическую ситуацию отличает повышение динамики развития всего общества на основе технологических инноваций. Изменяется структура экономики, происходит изменение содержания труда на инновационных предприятиях⁶. Все эти изменения носят качественный характер, влияя на систему ценностных ориентиров в трудовой деятельности. Изменившийся характер труда определяет появление новых форм занятости, профессий и специальностей, не характерных для индустриальной экономики. В сложившейся ситуации представляется достаточно сложным и неоднозначным удов-

летворение требований работодателей к высокому качеству рабочей силы из-за существенных различий в их характеристиках, специфичных для каждой отдельно взятой организации. На этапе использования рабочей силы работники, как носители и собственники трудового потенциала, для удовлетворения своих экономических и социальных интересов и потребностей вступают в трудовые отношения, в процессе которых содержание и качество трудового потенциала изменяется, совершенствуется, переходя на новый уровень. Формируются конкретные организационные, отраслевые, региональные, корпоративные профессиональные компетенции, передаваемые в рамках организации от работника к работнику и далее в процессе движения рабочей силы на рынке труда региона⁷. Это сложный динамический процесс, который достаточно трудно отражается в официальной статистической информации и требует разработки новых подходов к содержанию и методике мониторинга качества рабочей силы на региональном и отраслевом уровнях.

Проведенные нами исследования показывают существующий дисбаланс рынка труда Самарской области, что подтверждает необходимость разработки научно обоснованной концепции определения кадровых потребностей экономики области с использованием данных периодического мониторинга качества рабочей силы⁸. Это объясняется такими причинами:

- ♦ недостаточно эффективной системой прогнозирования, планирования и мониторинга

га кадровых потребностей по уровням образования и профессионально-квалификационным группам;

♦ отсутствием эффективного механизма взаимодействия государства, бизнеса и образовательных учреждений по вопросам прогнозирования, планирования и удовлетворения кадровых потребностей с учетом различных сценариев развития экономики региона;

♦ отсутствием инструментов регулирования баланса спроса и предложения на рынке труда с точки зрения как профессионально-квалификационных характеристик, так и количественных потребностей, являющихся основой формирования контрольных цифр приема в образовательные учреждения по уровням образования и профессионально-квалификационным группам.

Одним из необходимых элементов кадрового прогноза должна стать разработка методики проведения мониторинга по оценке качества рабочей силы. Сбор данных по результатам мониторинга состояния компетенций и квалификаций является наименее исследованным и дискуссионным параметром кадрового прогноза. Сложность, неоднозначность представляют как постановка целей и задач мониторинга, так и средства, параметры и критерии оценки. Вместе с тем данные мониторинга позволяют оценить реальное состояние трудового потенциала в привязке к параметрам экономической деятельности предприятий и организаций, что невозможно получить другими способами⁹.

Таким образом, проведение периодического мониторинга состояния качества рабочей силы представляется необходимым условием достижения баланса рынка труда. Мониторинг реальной ситуации обычно проводится путем анкетирования населения трудоспособного возраста. На базе мониторинга могут быть измерены следующие структурные компоненты трудового потенциала: реальный уровень компетенций и квалификаций, физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении роста. Однако необходимо учесть, что наряду с такими явными преимуществами, как оперативность сбора информации и возможность детализированного

анализа базы данных, мониторинг имеет и некоторые недостатки: требует серьезной предварительной работы по подготовке анкет и технического задания, по грамотному определению выборки, организации опроса и формированию базы данных. Представляет сложную аналитическую задачу формализация параметров проведения мониторинга. Опросы работодателей по различным методикам (Алашеев С., Драчинская Л., Кадкина И., 2002) имеют, на наш взгляд, ряд ограничений и существенных недостатков, ставящих под сомнение достоверность полученных результатов:

- ♦ анкеты имеют громоздкую структуру;
- ♦ заполнение анкет требует достаточно большого количества времени;
- ♦ содержание вопросов предполагает использование разносторонней информации о деятельности предприятия, которая не всегда бывает доступна;
- ♦ высокая степень субъективизма при заполнении анкет;
- ♦ низкий уровень возврата заполненных анкет;
- ♦ низкий уровень квалификации ответственных за заполнение анкет.

Выявленные недостатки обусловили необходимость применения других подходов к определению реального уровня компетенций и квалификаций на рынке труда, так как собранные данные могут существенно повлиять на итоги кадрового прогноза. Достоверность и формализуемость полученных результатов должны стать ключевыми критериями, на которые должна быть ориентирована разрабатываемая методика.

По нашему мнению, для разработки методики мониторинга компетенций и квалификаций можно опираться на подход, ориентированный на решающую роль кадровых политик организаций территории в формировании трудового потенциала региона¹⁰. Представляется обоснованным выделение значимости кадровых технологий, применяемых в организациях для обеспечения качества занятости, качества трудовой жизни, развития трудового потенциала как для внутренних потребностей, так и для регионального рынка труда. Предлагаемая система индикаторов, характеризующих состояние трудового потенциала региона, позволяет проводить оценку

достаточно достоверно, однако применение экспертных оценок для определения пороговых значений показателей вносит существенную долю субъективности. Кроме того, показатели компонентов системы управления не позволяют провести структурную оценку качества рабочей силы в соответствии с национальной рамкой квалификаций.

Заслуживает внимания методика оценки социально-кадровой политики организаций, разработанная российскими учеными Высшей школы экономики для определения взаимосвязи стратегии развития компании и ее кадровой стратегии¹¹. Постановка вопроса и проведенные исследования являются достаточно перспективными и с точки зрения использования методики для формирования кадрового прогноза на региональном уровне и разработки на его основе программы развития трудового потенциала региона. Здесь можно выделить обоснованную систему данных о характеристиках кадровой работы в организациях и взаимосвязи со стратегией организации. Представляет интерес включенность предлагаемой методики оценки в единую эмпирическую базу - в результаты сравнительного международного исследования практик управления персоналом CRANET (Cranfield Network on Comparative Human Resource Management), проводимого Крэнфилдской школой менеджмента (Великобритания)¹².

В последние годы в российской научной литературе стали появляться статьи по анализу тенденций развития стратегий управления персоналом, однако теоретическое обоснование этого нового направления находится на начальном этапе и требует развернутых исследований. Еще менее исследованным направлением является анализ взаимосвязи корпоративных систем управления персоналом и развития регионального кадрового потенциала. Между тем именно в организациях сегодня сосредоточен наиболее действенный ресурс формирования и развития кадрового потенциала, позволяющий оперативно реагировать на динамично меняющуюся экономическую, технологическую и политическую внешнюю ситуацию. Корпоративные системы управления персоналом за годы рыночных преобразований в России вышли на достаточно продвинутый уровень, который во многом сопоставим с международным уровнем. Рычаги

влияния на карьеру и развитие специалиста в современной ситуации находятся в большей степени в сфере компетенций службы персонала компании, в которой он работает, чем в системе образования. Образовательные организации в новой парадигме становятся инструментом развития персонала, они не управляют карьерой занятого и потенциально занятого населения, служат встроенными элементами как в личную карьеру человека, так и в корпоративную систему управления персоналом. На наш взгляд, для решения проблемы взаимодействия системы образования и работодателей, приоритетность решения которой в последнее время становится все более актуальной¹³, необходимо сделать акцент на включение служб управления персоналом крупных и средних организаций региона в систему управления региональным кадровым потенциалом.

По нашему мнению, концептуальной основой такой методики должен стать анализ существующей кадровой политики на крупных и средних предприятиях региона, оценка результативности применяемых кадровых технологий, выявление объективных данных о персонале, не фиксируемых официальной статистикой. Акцент методики на анализ результативности кадровой политики региональных и транснациональных компаний обоснован реализацией уже широко распространенной парадигмы «образование через всю жизнь». Кадровые политики и технологии, применяемые в компаниях, становятся реальным инструментом реализации предлагаемой к разработке региональной программы управления трудовым потенциалом¹⁴. При проведении мониторинга важной составной частью анализа должна быть оценка качества обучения в учреждениях профессионального и высшего образования.

Проведение мониторинга должно базироваться на следующих принципах:

- ◆ соответствие параметров анализа кадровой политики положению организации в структурной классификации в зависимости от кластерной принадлежности и численности персонала;
- ◆ измеримость данных по объективным характеристикам;
- ◆ исключительно личный характер интервьюирования руководителей организации, принимающих кадровые решения;

♦ выделение оценки качества образования в отдельный блок мониторинга.

Предлагаемые принципы обосновываются поставленными целями проведения мониторинга:

♦ определение направлений совершенствования системы прогнозирования кадровых потребностей экономики Самарской области;

♦ разработка кадровой политики региона на основе кадрового прогноза и формирование направлений реализации кадровой политики;

♦ достижение максимального соответствия между кадровыми потребностями региона и возможностями системы образования в разрезе уровней подготовки и профессионально-квалификационных структур.

На основе поставленных целей выделяются следующие основные задачи:

♦ разработка структуры и содержания мониторинга востребованности и наличия компетенций и квалификаций в соответствии с установленными в профессиональных стандартах требованиями на региональном рынке труда;

♦ разработка методики проведения мониторинга на основе оценки эффективности деятельности кадровых служб работодателей региона;

♦ сегментация работодателей региона по количественным и качественным признакам;

♦ определение измеримых показателей деятельности кадровых служб и соотнесение их с показателями качества рабочей силы;

♦ проведение мониторинга и обработка результатов;

♦ разработка программы повышения трудового потенциала Самарской области с использованием данных мониторинга.

Объектом нашего исследования выступает качество рабочей силы Самарской области. Предметом исследования являются социально-трудовые отношения, возникающие в процессе формирования компетенций и квалификаций, обеспечивающих качество рабочей силы.

Научная новизна исследования - в теоретическом обосновании и разработке методических и практических рекомендаций по составлению методики проведения мониторинга качества рабочей силы.

Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности использования материалов, выводов и рекомендаций при разработке кадрового прогноза, региональной программы управления кадровым потенциалом в учреждениях высшего и профессионального образования для целевого формирования компетенций и квалификаций выпускников. Полученные результаты исследования могут быть использованы:

♦ органами регионального государственного управления для научного обоснования и формирования политики управления трудовым потенциалом;

♦ научными организациями при разработке научно-методического инструментария кадрового прогноза;

♦ организациями высшего и профессионального образования для повышения качества обучения;

♦ центрами оценки и сертификации квалификаций.

Направления оценки кадровых политик работодателей региона предлагаем разделить по укрупненным группам вопросов, соответствующих основным функциональным сферам деятельности службы персонала:

♦ стабильность численности персонала - динамика текучести позволяет выявить обеспеченность компании трудовыми ресурсами, удовлетворение кадровых потребностей по должностным и квалификационным группам;

♦ политика оплаты труда - наличие или отсутствие дифференцированных систем оплаты труда позволяет определить позицию работодателя по повышению мотивированности работников;

♦ позиции HR-бренда - привлекательность компании как работодателя позволяет оценить возможности привлечения рабочей силы требуемого качества;

♦ критерии отбора персонала - завышенные или заниженные требования при найме персонала показывают уровень требовательности работодателей к стартовым компетенциям;

♦ система оценки и развития персонала - состояние системы позволяет выявить актуальные для компании направления развития;

♦ качество трудового договора - формализованность обязанностей работника в трудовом договоре позволяет оценить уровень

требований к работнику в соответствии с должностью;

♦ применение нововведений в кадровых технологиях - показывает качество работы службы персонала в компании.

В результате опроса можно будет структурировать компании по различным признакам, распределить по кластерам и качеству работы с персоналом. Несмотря на то, что качество работы с персоналом является косвенным свидетельством уровня требований к компетенциям и квалификациям в компании, такая систематизация компаний позволит выделить группы компаний с различными характеристиками требований к компетенциям и квалификациям, предъявляемых к персоналу. Анализ состояния по группам кластеров, численности компаний, виду деятельности может показать общее состояние качества рабочей силы в региональных компаниях¹⁵. По нашему мнению, для целей кадрового прогноза такая оценка будет более информативной, чем существующая методика проведения опросов. Реальную оценку уровня компетентности в профессиональной деятельности необходимо проводить только персонально по каждому работнику по апробированным методикам в центрах оценки и сертификации квалификаций. Однако пока национальная система оценки компетенций и квалификаций находится в стадии становления, деятельность таких центров только начинает развиваться.

В качестве дополнительной возможности оценки качества работы с персоналом можно предложить использовать экономико-математический расчет для определения суммарных расходов предприятия. Этот метод позволит найти такой объем инвестиций в персонал, который обеспечит максимизацию рентабельности предприятия. Если ввести допущение, что транзакционные расходы в зависимости от объема инвестиций в специалистов распределены по экспоненте, а суммарные затраты можно представить в виде суммы условно-постоянных и переменных затрат, то существует оптимальный объем инвестиций, который определяется соотношением удельных транзакционных и переменных (зависящих) расходов на качественно подготовленный персонал.

При неизменных тарифах и постоянной удельной стоимости транзакционных затрат

можно найти такой объем инвестиций в персонал, который обеспечит максимум рентабельности предприятия. Формула (1) устанавливает суммарные расходы предприятия (S):

$$S = Tr + E = ae - bV + p + q \cdot V, \quad (1)$$

где Tr - транзакционные расходы; E - сумма условно-постоянных и переменных затрат; a , b - параметры дугового спроса; p - условно-постоянные затраты; q - удельно-зависящие затраты; V - количество специалистов (целевого направления).

$$\text{Тогда } V = \frac{(\ln_{ab} - \ln_q)}{b}, \quad (2)$$

где V - количество специалистов на начало года; \ln_{ab} - логарифм дугового спроса; \ln_q - логарифм удельно-зависящих затрат.

При неизменных тарифах и постоянной удельной стоимости транзакционных затрат можно найти такой объем инвестиций в персонал, который обеспечит максимум рентабельности предприятия:

$$R = \frac{C \cdot V}{(p + q \cdot V + ae^{-bv})}, \quad (3)$$

где R - оптимальный объем инвестиций в специалистов; C - средняя стоимость обучения; V - количество специалистов (целевого направления); p - условно-постоянные затраты; q - удельно-зависящие затраты; a , b - параметры дугового спроса. Далее установим детерминанты эффективности труда специалиста (E):

$$E = f(Ko) = f(Kф; Кл), \quad (4)$$

где Ko - уровень фактической компетентности; $Kф$ - уровень функциональной компетентности; $Кл$ - уровень личностной компетентности специалиста, отображающей его внутреннюю мотивацию.

Таким образом, формула (4) позволит выявить уровень эффективности труда молодого специалиста при его оценке. Компетентностная модель интегрирует две группы компетенций: функциональные и личностные, фактическое проявление которых в практической деятельности обеспечивает эффективность трудовой деятельности в определенной профессиональной сфере.

Неполная и недостаточно формализованная исходная информация о количестве и ка-

честве трудовых ресурсов региона существенно влияет на степень достоверности или надежности прогноза кадровой потребности. Поэтому применение методов экономико-математического моделирования может быть полезным для получения более четкого представления требуемой структуры трудового потенциала, количественных параметров по укрупненным квалификационным и профессиональным группам, причин и закономерностей ее изменения. С помощью, например, метода корреляционно-регрессионного анализа может быть построена многофакторная экономико-математическая модель потребности экономики в кадрах определенной квалификации, которая отражает ее зависимость от пространственных и временных характеристик качества рабочей силы. Реализация такой модели позволяет получить прогнозные значения показателей необходимой подготовки квалифицированных кадров, которые становятся более конкретными, достоверными и надежными. Введение в модель таких данных, как продолжительность периода поиска работы, необходимо для определения величины реакции рынка труда на технологические шоки, реструктуризацию и модернизацию производств.

¹ *Scholz R.W., Steiner R., Hansmann R.* (2004). Role of internship in higher education in environmental sciences // *Journal of Research in Science Teaching*. Vol. 41. Iss. 1. P. 24-46. DOI: 10.1002/tea.10123

² *Jacobsen J.P., Skillman G.L.* (2008). Labor Supply and Demand. Labor Markets and Employment Relationships: A Comprehensive Approach. DOI: 10.1002/9780470755587.part1.

³ *Junge M., Severgnini B., Sørensen A.* (2015). Product-Marketing Innovation, Skills, and Firm Productivity Growth // *Review of Income and Wealth*. № 61 (4). DOI:10.1111/roiw.12192.

⁴ *Werquin P.* (2007). Moving Mountains: Will qualifications systems promote lifelong learning? // *European Journal of Education*. № 42 (4). P. 459-484. DOI:10.1111/j.1465-3435.2007.00327.x.

⁵ *Van Der Heijde C., Van Der Heijden B.* (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability // *Human Resource Management. Special Issue: Developing and Assessing Professional and Managerial Competence*. № 45 (3). P. 449-476. DOI:10.1002/hrm.20119.

⁶ *Bello F.* (2012). Corporate governance and innovation: A survey // *Journal of Economic Surveys*. № 26 (5). P. 835-864. DOI:10.1111/j.1467-6419.2011.00681.x.

⁷ *Chowdhury M., Mukherjee A.* (2015). Labour Market Integration and Innovation: The Implications on Consumers. № 83 (6). DOI:10.1111/manc.12132.

⁸ *Симонова М.В.* Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации : монография. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. 84 с.

⁹ *Вялков А., Глухова Е., Мартыничик С.* Модель мониторинга формирования инновационных компетенций кадрового состава научной медицинской организации, ориентированного на создание критически важных технологий // *Социальные аспекты здоровья населения*. 2015. 22 нояб.

¹⁰ *Хадасевич Н.* Трудовой потенциал региона: теоретические и прикладные аспекты : монография. Новосибирск : Сибпринт, 2015. С. 98.

¹¹ *Гурков И., Зеленова О., Гольдберг А., Саидов З.* Бизнес сквозь призму социологии // *Мир России*. 2009. № 3. С. 132-150.

¹² *Gurkov I., Zelenova O.* Mutation of HRM practices in Russia: an application of CRANET methodology // *International journal of human resource management*. 2012. № 7. Т. 23. С. 1289-1302.

¹³ *Бондаренко Н.* Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей. Итоги опроса 2013 г., по данным Левада-Центра // *Вопросы образования*. 2013. С. 174-182.

¹⁴ *Marchington M., Grugulis I.* (2011). Best practice' human resource management: Perfect opportunity or dangerous illusion? // *The International Journal of Human Resource Management*. № 11 (6). P. 1104-1124. DOI:10.1080/09585190050177184.

¹⁵ *Илюхина Л.* Анализ рынка труда городского округа Самара // *Вестник Самарского государственного экономического университета*. 2010. № 9 (71). С. 31-41.

Поступила в редакцию 27.11.2015 г.