9. Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края [Электронный ресурс] / Правительство Забайкальского края. Режим доступа: http://правительство.забайкальскийкрай.рф/deyatelnost_pravitelstva/Strategia.html (дата обращения: 23.05.2017).
10. Государственные программы Забайкальского [Электронный ресурс] / Правительство Забайкальского края. Режим доступа: http://правительство.забайкальскийкрай.рф/deyatelnost_pravitelstva/Strategia.html (дата обращения: 23.05.2017).

Litvintseva Galina Pavlovna, Doctor of Economic Science, Professor, Novosibirsk State Technical University (20, Karl Marx Avenue, Novosibirsk, 630073, Russian Federation). E-mail: litvintseva-g@mail.ru
Badmaeva Valeriya Gennadievna, Student of the master program, Novosibirsk State Technical University (20, Karl Marx Avenue, Novosibirsk, 630073, Russian Federation).
E-mail: lera.badmaeva@mail.ru

EVALUATION OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE REGIONS OF THE SIBERIAN FEDERAL DISTRICT

Abstract

The article examines the elements and directions of the formation of the human capital in the region. To assess the state of human capital, an approach based on the indicator method is applied. The approach uses indicators reflecting significant characteristics of people's abilities and the opportunities created in the region for their implementation. A comparative analysis of estimates of human capital in the regions of the Siberian Federal District made it possible to identify the leading region – Novosibirsk Region and the outsider region – the Trans-Baikal Territory. Existing programs related to the formation of specific elements of human capital, as applied to the Trans-Baikal Territory, are considered. The main directions of development of the human capital of the Trans-Baikal Territory are proposed.

Keywords: *human capital, education capital, health capital, culture capital, motivation capital, creativity capital, reliability capital, indicator approach, development directions, regions of Siberia.*

УДК 331.5 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-117-121

К ВОПРОСУ ОБ ИНТЕГРАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Миляева Лариса Григорьевна доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, зав. кафедрой экономики предпринимательства, Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова (659305, Россия, Алтайский край, г. Бийск, ул. Трофимова, 27). E-mail: lgm17@mail.ru

Аннотация

В статье акцентирована социально-экономическая значимость адекватной диагностики ситуации на рынке труда; обозначены недостатки имеющихся подходов; предложена оригинальная методика социально-статистической оценки, нацеленная на выявление интегрального уровневого показателя.

Ключевые слова: *локальный рынок труда, социально-статистическая оценка, интегральный подход, методический инструментарий.*

Не секрет, что одним из индикаторов социально-экономической напряженности / благополучности в обществе выступает ситуация на рынке труда. На уровне муниципалитетов она фиксируется городскими службами занятости населения (СЗН) в форме типовой статистической отчетности, аккумулирующей ряд известных показателей, таких как: уровень регистрируемой безработицы, поло-возрастной и/или профессионально-квалификационный состав клиентов, коэффициент напряженности и т.д. Представляется, что основными недостатками отмеченного подхода выступают: 1) разобщенность анализируемых показателей, затрудняющая комплексную оценку ситуации (например, уровень безработицы может снижаться, а коэффициент напряженности расти и/или наоборот и т.д.); 2) отсутствие показателя, отражающего соци-

ально-психологический настрой безработных и в итоге формирующего социально-психологический климат на локальном (городском) рынке труда. Отмеченные обстоятельства ориентируют на разработку профильной методики, лишенной недочетов статистической диагностики.

По результатам анализа профильной литературы, посвященной исследованию проблематики российского рынка труда, правомерно заключить, что усилия ученых были сконцентрированы на таких аспектах, как:

- уточнение сущностных аспектов и понятийного аппарата [1-3];
- анализ тенденций и прогнозирование ситуации [4-9];
- анализ частных аспектов функционирования рынка труда [10-12];
- анализ причинно-следственных связей безработицы [13-14].

К сожалению, проблематика усовершенствования методического инструментария анализа ситуации на локальном рынке труда осталась без внимания исследователей. Даже немногочисленные тематические публикации, например [6], ограничивались прикладными вопросами.

Попыткой внести посильную лепту в решение обозначенной проблемы выступает методика интегральной социально-статистической оценки ситуации на локальном рынке труда, визитная карточка которой представлена в таблице 1.

Таблица 1

Визитная карточка методики интегральной социально-статистической оценки ситуации на рынке труда

Параметры	Характеристики параметров
Вид методики	Универсальная (для любого локального рынка труда)
Тип методики	Количественного типа
Информационная база	Отчетно-статистическая информация ЦЗН, материалы выборочного социологического опроса безработных клиентов ЦЗН
Диагностируемый показатель	Уровень ситуации на рынке труда ($У_{РТ}$), гипотетически меняющийся в диапазоне от 0,20 до 1,00, позволяющий диагностировать: идеальную ситуацию при $У_{РТ}$: от 0,95 до 1,00; благополучную ситуацию при $У_{РТ}$: от 0,80 до 0,95; нормальную ситуацию при $У_{РТ}$: от 0,63 до 0,80; проблемную ситуацию при $У_{РТ}$: от 0,37 до 0,63; критическую ситуацию при $У_{РТ}$: от 0,20 до 0,37

Алгоритм интегральной социально-статистической оценки ситуации на локальном рынке труда предполагает последовательное выполнение 6 этапов:

1. *Первый этап* – обоснование перечня параметров, в совокупности характеризующих ситуацию на локальном (городском) рынке труда.

Для комплексной оценки ситуации предлагается перечень из 5 параметров:

– неструктурированный коэффициент напряженности на рынке труда ($K_H^{НС}$);

– коэффициент напряженности на рынке труда, структурированный по профессионально-квалификационному составу безработных ($K_H^{ПК}$);

– уровень регистрируемой безработицы ($У_Б^{РЕГ}$);

– уровень безработицы по методологии МОТ – международной организации труда ($У_Б^{МОТ}$);

– уровень социально-психологического состояния безработных клиентов государственных служб занятости ($У_Б^{СПС}$).

Представляется, что несколько диагностируемых показателей ($K_H^{НС}$, $K_H^{ПК}$, $У_Б^{СПС}$) требуют пояснения.

Неструктурированный коэффициент напряженности на рынке труда ($K_H^{НС}$), показывающий какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учёте в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, по сути, определяющий

соотношение совокупного спроса и совокупного предложения на рабочую силу, относится к числу отчетно-статистических показателей СЗН. Данный коэффициент имеет весьма формализованный характер, поскольку не учитывает профильного спроса и профильного предложения на рабочую силу. Для устранения отмеченного недостатка и повышения объективности (достоверности) оценки предлагается использовать второй (структурированный) коэффициент напряженности.

В контексте с последним из отмеченных обстоятельств правомерно подчеркнуть, что принятая в службах занятости населения укрупненная классификация безработных клиентов включает 9 профессионально-квалификационному групп:

- руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;
- специалисты высшего уровня квалификации;
- специалисты среднего уровня квалификации;
- служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности;
- квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства;
- квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;
- операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики;
- неквалифицированные рабочие.

Структурированный коэффициент напряженности на рынке труда ($K_{Н}^{ПК}$) представляет средневзвешенное значение частных (по конкретным ПКГ – профессионально-квалификационным группам) коэффициентов напряженности:

$$K_{Н}^{ПК} = \sum_{i=1}^{n} (K_{Н,i}^{ПК} \times d_i),$$

где $K_{Н,i}^{ПК}$ – частный, по конкретной (i –ой) профессионально-квалификационной, коэффициент напряженности;

d_i – относительная значимость частных коэффициентов напряженности (в долях единицы), определяемая экспертным путем (ведущими специалистами СЗН).

Уровень социально-психологического самочувствия безработных ($У_{Б}^{СПС}$) предлагается оценивать по совокупности трех критериев, выявляемых по результатам социологического опроса (выборочного анкетирования):

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

Безусловно, предлагаемый подход носит субъективный характер, поскольку каждый из параметров диагностируется по самоощущению респондентов посредством выбора соответствующего варианта ответа.

Анкета безработного клиента службы занятости населения (фрагмент)

Отметьте вариант ответа, в большей степени соответствующий Вашему социально-психологическому самочувствию на рынке труда (если затрудняетесь в выборе между двумя соседними вариантами, отметьте оба):

А) конкурентоспособность (К) – *высокая*; самочувствие на рынке труда (С) – *уверенное*; ожидание трудоустройства (ОЖ) – *в ближайшее время*;

Б) конкурентоспособность (К) – *средняя*; самочувствие на рынке труда (С) – *уверенное*; ожидание трудоустройства (ОЖ) – *в ближайшее время*;

В) конкурентоспособность (К) – *средняя*; самочувствие на рынке труда (С) – *удовлетворительное*; ожидание трудоустройства (ОЖ) – *в приемлемые сроки*;

Г) конкурентоспособность (К) – *средняя*; самочувствие на рынке труда (С) – *неуверенное*; ожидание трудоустройства (ОЖ) – *в приемлемые сроки*;

Д) конкурентоспособность (К) – *низкая*; самочувствие на рынке труда (С) – *неуверенное*; ожидание трудоустройства (ОЖ) – *в неопределенные сроки*.

Подчеркнем, что идентификация $У_{Б}^{СПС}$ по описательным характеристикам представленных вариантов (от «А» до «Д») представлена в таблице 2.

2. *Второй этап* – разработка карты экспертных оценок параметров диагностики ситуации на локальном рынке труда, базирующаяся на использовании пяти уровневых градаций номограммы Харрингтона (табл. 2). К экспертизе, как правило, привлекаются наиболее квалифицированные и опытные работники службы занятости населения, владеющие достоверной информацией об исследуемом локальном рынке труда.

Таблица 2

Карта экспертных оценок параметров, характеризующих ситуацию на локальном рынке труда (условный пример)

Параметры (условное обозначение)	относительная значимость параметров (d_i)	Уровень ситуации на рынке труда ($У_{РТ}$)				
		0,20	0,37	0,63	0,80	1,00
$К_{Н}^{НС}$	0,15	3,5	2,5	1,5	1,0	0,2
$К_{Н}^{ПК}$	0,30	4,0	3,2	2,5	1,7	1,0
$У_{Б}^{РЕГ}$	0,20	4,0	2,5	1,7	0,7	0,1
$У_{Б}^{МОТ}$	0,25	4,7	4,0	3,5	2,2	1,5
$У_{Б}^{СПС}$	0,10	«Д»	«Г»	«В»	«Б»	«А»

3. *Третий этап* – сбор анализируемой информации (табл. 3).

4. *Четвертый этап* – расчет частных (по диагностируемым параметрам) и интегрального уровня ситуации на локальном рынке труда (табл. 3).

Таблица 3

Интегральная социально-статистическая оценка ситуации на локальном рынке труда (условный пример)

Условное обозначение показателей	Тип показателя	Относительная значимость (d_i)	Значение показателя	Уровни ситуации на рынке труда
$К_{Н}^{НС}$	отчетно-статистический	0,15	1,5	0,63
$К_{Н}^{ПК}$	статистический	0,30	1,7	0,80
$У_{Б}^{РЕГ}$	отчетно-статистический	0,20	0,7	0,80
$У_{Б}^{МОТ}$	статистический	0,25	3,5	0,63
$У_{Б}^{СПС}$	социальный	0,10	«Б-В»	0,72
Итого:	—	1,00	—	0,73

Интегральный уровень ситуации на рынке труда:

$$У_{РТ} = 0{,}63 \times 0{,}15 + 0{,}80 \times 0{,}30 + 0{,}80 \times 0{,}20 + 0{,}63 \times 0{,}25 + 0{,}72 \times 0{,}10 = 0{,}73.$$

5. *Пятый этап* – идентификация ситуации на рынке труда (табл. 1).

Представляется, что сложившуюся ситуацию ($У_{РТ}$ =0,73) правомерно позиционировать как нормальную.

6. *Шестой этап* – выявление проблемных моментов и обоснование адресных рекомендаций, нацеленных на их нормализацию.

Очевидно (табл. 3), что в условном иллюстрационном примере все выявленные параметры находятся в пределах допустимого интервала (табл. 1), не требующего экстренной корректировки.

Между тем, для выявления причин не достаточно благополучного социально-психологического климата СЗН правомерно рекомендовать проведение дополнительных социологических исследований безработных клиентов с использованием специальных методик [15-17].

В заключение необходимо подчеркнуть, что представленная методика, безусловно, отличающаяся инновационным подходом к оценке ситуации на локальном рынке труда, заслуживает тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. *Цветкова Г.С.* К вопросу о позиционировании локального рынка // Вестник ОГУ. 2010. № 8 (114). С.148-153.
2. *Змияк С.С.* Современные представления о рынке труда // Труд и социальные отношения. 2011. № 9. С.24-32.
3. *Хаматханова М.А.* Сущностные характеристики и механизм построения современного рынка труда Вестник орловского государственного университета. 2012. № 11-12. С.3-6.
4. *Некрасова С.* Социально-экономические условия, влияющие на общероссийский и региональные рынки труда // Предпринимательство. 2008. № 5. С. 51-55.
5. *Маслова И.* Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости // Человек и труд. 2010. № 6. С. 29-31.
6. *Биксина Н.А.* Проблемы оценки ситуации на рынке труда // Аграрная наука Евро-северо-востока. 2012. № 3. С. 77-80.
7. *Ушакова Н.Б.* Российский рынок труда: проблемы и тенденции // Вестник орловского государственного университета. 2014. № 6 (14). С.378-381.
8. *Тимачева Е.В.* Российский рынок труда: тенденции и перспективы // Труд и социальные отношения. 2015. № 3. С.68-81.
9. *Крекова М.М., Киселева Е.М.* Тенденции развития новых рынков труда // Вестник орловского государственного университета. Серия: новые гуманитарные исследования. 2017. № 3. С. 22-24.
10. *Лайкам К.* Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. 2010. № 8. С. 14-17.
11. *Гневашева В.А.* Миграционные процессы рынка труда // Вестник орловского государственного университета. Серия: новые гуманитарные исследования. 2017. № 5. С.10-14.
12. *Царенко И.В.* Методическое обеспечение оценки влияния рынка труда на экономику региона // Экономика труда. 2016. Том 3. № 4. С. 315-324.
13. *Макунина И.В., Миронцева А.В.* Безработица как негативный фактор влияния на рынок труда // Дайджест-финансы. 2012. № 5. С. 56.
14. *Семеньков А.В.* Кривая Филипса как инструмент исследования рынка труда в России // Труд и социальные отношения. 2014. № 11-12 (125-126). С. 32-41.
15. *Миляева Л.Г.* Прогнозирование профессиональной мобильности на рынке труда // Международный научно-практический журнал «Интеграция наук». 2017. № 4 (8). С. 137-140.
16. *Миляева Л.Г.* Типологический анализ безработных на локальном рынке труда // Международный научно-практический журнал «Интеграция наук». 2017. № 4 (8). С. 141-143.
17. *Миляева Л.Г.* Прогнозирование ситуации на рынке труда с использованием макета межпрофессиональной мобильности // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 4 (12). С. 430-434.

***Milyaeva Larisa Grigoryevna*,** Doctor of Science, professor, the dean of economics department, the manager of business department, Altai State Technical University – Biysk Technology Institute (27, Trofimov St., Biisk, Altai territory, 659305). E-mail: lgm17@mail.ru

TO THE QUESTION OF INTEGRATED SOCIAL AND STATISTICAL ASSESSMENT OF THE SITUATION IN LABOUR MARKET

Abstract

The article emphasizes the socio-economic importance of an adequate diagnosis of the situation in the labor market; The shortcomings of the available approaches are indicated; An original method of socio-statistical evaluation aimed at identifying an integral level indicator was proposed.

Keywords: *local labor market, social and statistical assessment, integral approach, methodological toolkit.*