

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №1, Том 10 / 2018, No 1, Vol 10 <https://esj.today/issue-1-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/45ECVN118.pdf>

Статья поступила в редакцию 14.02.2018; опубликована 09.04.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А. Методические подходы и проблемы оценки конъюнктуры рынка труда // Вестник Евразийской науки, 2018 №1, <https://esj.today/PDF/45ECVN118.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kulkova I.A. (2018). Methodical approaches and problems of the labor market conjuncture assessment. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 1(10). Available at: <https://esj.today/PDF/45ECVN118.pdf> (in Russian)

УДК 331.52

ГРНТИ 06.77.61

Кулькова Инна Анатольевна

ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский университет», Пермь, Россия

Профессор кафедры «Менеджмента и маркетинга»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: i.a.koulkova@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=148829

Методические подходы и проблемы оценки конъюнктуры рынка труда

Аннотация. Статья посвящена оценке состояния конъюнктуры рынка труда, то есть соотношения спроса на труд и его предложения. Данная оценка необходима для стратегического регионального планирования, принятия тактических социальных решений, в том числе на уровне государства, а также рекрутерам и руководителям компаний при установлении заработной платы и требований к кандидатам, планирования срока закрытия вакансий. В статье автор последовательно описывает существующие подходы к расчету показателя конъюнктуры рынка труда: напряженности рынка труда (1) на основе данных государственной службы занятости населения и hh.индекса, (2) по данным о вакансиях и резюме на крупнейшем работном электронном портале hh.ru. Далее описан методический подход к расчету предложенного автором индекса конъюнктуры рынка труда на основе данных опроса, регулярно проводимого Федеральной службой государственной статистики. Автор рассчитал показатели для Уральского федерального округа и субъектов, в него входящих, за аналогичный период времени с использованием всех трех методических подходов и сравнил результаты, которые отличаются кардинально. Для каждого из анализируемых методических подходов оценки состояния конъюнктуры рынка труда автором систематизированы его достоинства и недостатки и/или ограничения. В заключении сделан вывод о взаимодополняемости проанализированных показателей и определено, какие задачи призван решать каждый из показателей.

Ключевые слова: рынок труда; спрос на труд; предложение труда; конъюнктура рынка труда; напряженность рынка труда; конкурентность рынка труда; трудоизбыточная конъюнктура; трудовдефицитная конъюнктура; равновесная конъюнктура

Введение

Ситуация на рынке труда находится в постоянном движении. В повседневной суете практической деятельности сложно отслеживать новые тенденции его изменения для того, чтобы своевременно менять кадровую политику в компаниях. Любой разумный руководитель понимает, что в условиях дефицита ресурсов их нужно экономить, а в условия их избытка – экономить на проведении программ по ресурсосбережению. Труд для компании является важнейшим ресурсом, и к нему в полной мере применим вышеуказанный принцип. К сожалению, руководители компаний и даже директора по персоналу крупных организаций достаточно туманно представляют себе актуальные тенденции рынка труда.

Рядовые специалисты, занятые рекрутингом, уже несколько лет отмечают тренд перехода от диктата работодателя на рынке труда к диктату работников, особенно высококвалифицированных, то есть сегодня не работодатели выбирают из множества квалифицированных работников лучшего, а квалифицированные работники выбирают лучшего работодателя. Однако возникает вопрос, насколько объективно данное мнение. Может быть, рекрутеры просто не умеют или не хотят работать?

Целью написания данной статьи является сравнение результатов оценки конъюнктуры рынка труда, проведенной с помощью разных методических подходов, на примере Уральского федерального округа.

Оценка напряженности рынка труда по данным государственной службы занятости населения

В условиях современного российского рынка труда автор выявила два основных методических подхода к оценке его конъюнктуры, под которой понимают соотношение спроса и предложения на рынке труда [1, с. 56-57; 2, с. 19].

Первым подходом к оценке конъюнктуры является расчет показателя напряженности рынка труда, который рассчитывается как отношение численности официально зарегистрированных безработных к количеству вакансий, заявленных в государственную службу занятости населения [3, с. 81; 4, с. 238]. Показатели напряженности рынка труда в Уральском федеральном округе (УрФО) за 2016-2017 годы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Напряженность рынка труда в УрФО в 2016-2017 годах

	Общая численность зарегистрированных безработных граждан, чел.		Уровень регистрируемой безработицы, %		Напряженность на рынке труда, безработные / 1 вак.	
	на 28.12.16	на 27.12.17	на 28.12.16	на 27.12.17	на 28.12.16	на 27.12.17
УрФО	84596	70304	1,3	1,1	0,9	0,6
Курганская область	7910	6844	1,9	1,7	1,6	1,2
Свердловская область	31112	25982	1,4	1,2	1,2	0,8
Тюменская область	4582	4412	0,7	0,6	0,2	0,1

	Общая численность зарегистрированных безработных граждан, чел.		Уровень регистрируемой безработицы, %		Напряженность на рынке труда, безработные / 1 вак.	
	на 28.12.16	на 27.12.17	на 28.12.16	на 27.12.17	на 28.12.16	на 27.12.17
Челябинская область	32946	26618	1,8	1,4	2,0	1,2
ХМАО	5186	4385	0,6	0,5	0,4	0,3
ЯНАО	2860	2063	0,9	0,6	0,3	0,1

Составлено автором по данным Главного Управления по труду и занятости населения Правительства Челябинской области¹

В соответствии с данным показателем можно сделать вывод, что на рынке труда Уральского федерального округа наблюдается жесткий дефицит кадров, однако, не стоит торопиться с таким выводом. Специалисты, в частности директор Центра трудовых исследований Национального университета «Высшая школа экономики» В.Е. Гимпельсон, называют данный показатель «абсолютно бессмысленным» [5]. Столь резкие оценки появляются потому, что, с одной стороны, компании заявляют в государственную службу занятости лишь очень незначительную часть своих вакансий, не желая искусственно увеличивать поток приходящих безработных. Не только позиции топ-менеджмента, но и иные, требующие высокой или специфической квалификации претендентов, не заявляются в государственную службу занятости, т. к. считается, что квалифицированные специалисты не стоят на учете по безработице. С другой стороны, обращаются по разным вопросам в государственную службу занятости даже в кризисные времена не более 30 % ищущих работу, как показывают исследования [6], а встают на учет по безработице менее половины из них. В такой ситуации можно согласиться с В.Е. Гимпельсоном, что «в результате есть соотношение, в котором и числитель, и знаменатель имеют мало экономического смысла» [5]. Данный подход не учитывает скрытую безработицу [7]. Различные попытки модификации данного показателя [4] не компенсируют его недостатков.

Однако мы считаем, что данный показатель имеет серьезное значение для деятельности государственной службы занятости населения, т. к. позволяет не только планировать ее работу в краткосрочном периоде, но предлагать важные управленческие решения, например, о повышении/сохранении размеров пособия по безработице. Так, поскольку основной задачей службы занятости является именно содействие в трудоустройстве, низкие пособия по безработице мотивируют безработных на поиск работы. Но такой механизм мотивации работает только в условиях трудодефицитной или практически равновесной ситуации (конъюнктуры) на официальном регулируемом рынке труда. В противном случае низкое пособие по безработице может вызвать социальную напряженность.

Можно сделать следующий вывод по использованию данного показателя: он не показывает истинную ситуацию на рынке труда в регионе, но необходим к расчету как

¹ Занятость и безработица в Челябинской области. Экспресс-информация, № 12, декабрь, 2017 год. / Правительство Челябинской области, Главное Управление по труду и занятости населения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/37730914/?*=kNIU266G7LuBh5Wr%2F74HSPt%2BXzV7InVybcI6InLhLWJyb3dzZXI6Ly80RFQxdVhFUFJySIIYbFVGb2V3cnVPRVZ3NWhCcUFVR3Y3RnpSS1VsX2FuXzI4WVYwUWZLMDN2SkM3XzI0Zhd6NGpFX25TT3czVExJUmo4SGk4SHdrdTRrFVtY1JnVGNSeXM3UWlyU1ZXcV9oMGhCUHpm3puTVRiUTNaWW5kOFRjeUNSODdGcUN6N2pENVJFNlVqS0E9PT9zaWduPWpqbjlucjIjPRXRPUkNqMmI4b01kWUhVLUJUNDJZckJZSIFEX0h4Wi1USVU9IiwidGI0bGU0iOiJleHBfMTIoMikuZG9jIiwidWlkIjoIjoiMzc3MzA5MTOiLCJ5dSI6IjUzNjUyNTQwMjE1MDg2ODQzMDMiLCJub2lmcmlFtZSI6ZmFsc2UsInRzIjoxNTE4NzY5NDEyNjk2fQ%3D%3D (Дата обращения 15.02.2018).

социальный показатель, характеризующий определенное направление социальной политики государства.

Оценка конкуренции на рынке труда на основе hh.индекса

Второй методический подход разработан и применяется одним из крупнейших российских рабочих электронных порталов – HeadHunter (hh.ru). В соответствии с этим подходом рассчитывается hh.индекс, который «показывает дефицитность специалистов через отношение количества активных резюме к вакансиям. Резюме считается активным, если оно открыто для работодателей, и в последние два месяца соискатель хоть раз откликнулся на вакансии, обновлял резюме или редактировал его»². Состояние данного показателя в Уральском федеральном округе в декабре 2017 года представлено на рисунке 1. Красной линией показан уровень показателя для России в целом, он составляет 6,6 чел./место.

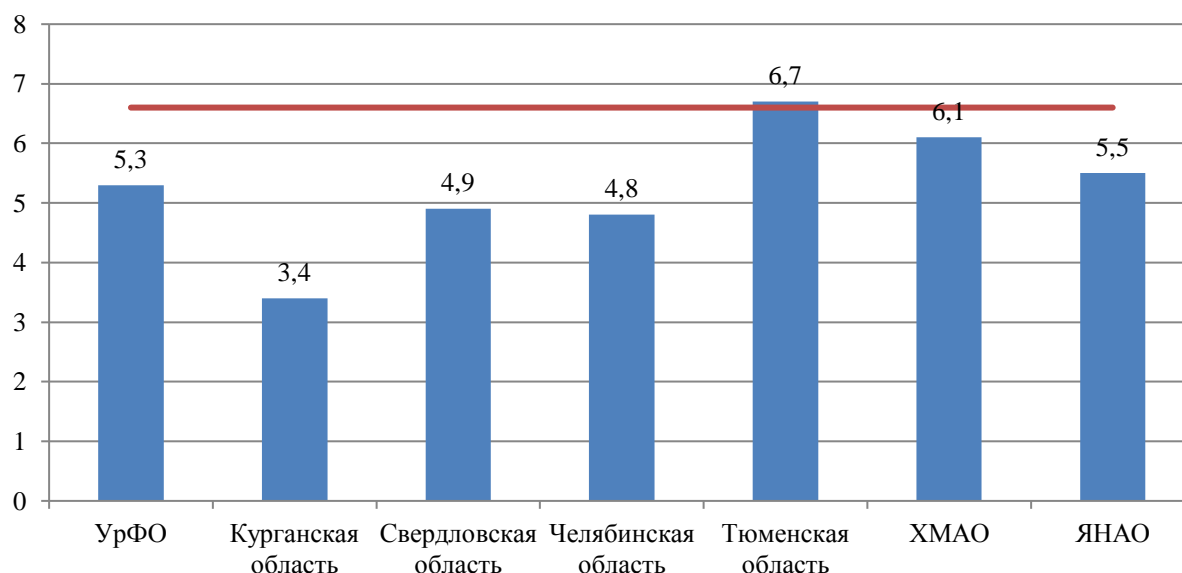


Рисунок 1. Уровень hh.индекса в Уральском федеральном округе в декабре 2017 г.³

Как видим, конъюнктура рынка труда в соответствии с данным индексом является трудоизбыточной, конкуренция умеренная, но она ниже, чем в России в целом.

Несомненным достоинством данного показателя является то, что он включает вакансии и резюме топ-менеджмента, высококвалифицированных и узко-квалифицированных работников. Параллельно рассчитывается средняя заработная плата и ее колебания. Кроме того, следует признать, что данный показатель охватывает значительно бóльшую часть рынка труда, так, вместо 70,3 тыс. безработных здесь учтено 146,6 тыс. активных резюме по округу, что более чем в 2 раза больше. Хотя и это – далеко не полные показатели ищущих работу, т. к. по опросам Росстата к безработным по методологии Международной Организации Труда (МОТ) в округе относят себя порядка 400 тыс. чел. Несмотря на то, что размещение резюме является бесплатным, далеко не все безработные размещают его на данном рабочем портале.

Что касается количества вакансий, то тут у автора еще меньше доверия к показателям, т. к. размещение вакансии на данном портале является платным для работодателя. Стоимость подключения достаточно высока для малого бизнеса, а иногда – и среднего. Поэтому на портале

² Нh.индекс. Статистика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения 15.02.2018).

³ Составлено автором по данным: Нh.индекс. Статистика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения 15.02.2018).

размещают сведения о вакансиях в основном только крупные компании, что серьезно искажает итоговый показатель.

Мы отметили также некоторые другие недостатки расчета hh.индекса, которые, впрочем, являются исправимыми:

- не считаются средние показатели индекса за год (только по месяцам);
- не публикуется архив статистики, поэтому у читателей нет возможности изучить динамику показателя;
- не рассчитывается индекс по отдельным достаточно крупным городам (например, нет информации по Тюмени, Кургану, не говоря уже о крупных городах областного подчинения, таких как Нижний Тагил, численность населения которого выше, чем в Чите, Архангельске, Калуге, Смоленске, Вологде и др.).

Вывод по применению данного показателя для оценки рынка труда: hh.индекс не дает адекватную оценку конъюнктуры рынка труда, однако является очень удобным, доступным практическим инструментом для рекрутеров и руководителей [8] при установлении заработной платы и требований к кандидатам, планирования срока закрытия вакансий.

Оценка напряженности рынка труда на основе авторского подхода

Поскольку ни один из применяемых в настоящее время подходов не дает реальную оценку конъюнктуры рынка труда, мы предлагаем рассчитывать Индекс конъюнктуры рынка труда путем сопоставления общего числа безработных по методологии МОТ (характеризующего предложение на рынке труда) [9] и потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест (спрос), получаемого по данным выборочного обследования организаций, проводимым Росстатом.

Одним из основополагающих принципов Международной Организации Труда является тезис о том, что отнесение конкретного лица к категории занятых, безработных или экономически неактивных возможно только на основе его самоопределения [3, с. 13], поэтому опрос «Труд и занятость в России», проводимый Федеральной службой государственной статистики, является наиболее полным из возможных источников о спросе и предложении на рынке труда.

Результаты расчета предлагаемого индекса для УрФО представлены в таблице 2.

Таблица 2

Индекс конъюнктуры рынка труда в УрФО в 2016 году

Регион	Численность безработных в 2016 г., тыс. чел.	Количество вакансий в 2016 г., тыс. ед.	Напряженность на рынке труда в 2016 г.
РФ всего	4243,5	637,6	6,6
УрФО	393,0	56,2	6,99
Курганская область	34,5	2,8	12,3
Свердловская область	137,7	16,3	8,4
Челябинская область	130,5	11,7	11,2

Регион	Численность безработных в 2016 г., тыс. чел.	Количество вакансий в 2016 г., тыс. ед.	Напряженность на рынке труда в 2016 г.
Тюменская область без округов	40,2	5,3	7,6
ХМАО	41,7	12,0	3,5
ЯНАО	8,4	8,1	1,04

Составлено и рассчитано автором на основе официальных данных Росстата⁴

Анализ состояния рынка труда показывает, что наблюдается превышение предложения над спросом на рынке труда: в целом по УрФО – умеренное, однако в Курганской и Челябинской областях – значительное; в Ямало-Ненецком автономном округе конъюнктура рынка труда практически равновесная.

Данный методический подход позволяет получить наиболее точные данные о соотношении спроса и предложения на рынке труда. Недостатками данного подхода можно назвать то, что расчеты можно провести только с запозданием, поскольку необходимо время на обработку социологических опросов и обследований, проводимых Росстатом, кроме того, нельзя получить ежемесячные значения показателя, т. к. опросы проводятся лишь несколько раз в год.

Заключение

Таким образом, данные, полученные с использованием различных подходов, отличаются кардинально: по данным государственной службы занятости населения на рынке труда наблюдается трудодефицитная конъюнктура, в то время как по другим источникам – умеренно трудоизбыточная. Цифры статистики показывают, что на одно вакантное рабочее место в России в среднем приходится 6-7 безработных и/или ищущих работу. Можно утверждать, что в условиях умеренно трудоизбыточной конъюнктуры рынка труда поиск квалифицированных работников действительно затруднен.

Для принятия быстрых решений работодателями и рекрутерами более всего полезен hh.индекс, учитывая, что статистика hh.ru-портала позволяет изучать спрос и предложение в разрезе отдельных групп профессий, определять среднюю заработную плату. Государственной службе занятости необходимо продолжать рассчитывать показатель напряженности рынка труда для принятия решений относительно методов трудоустройства и размеров пособия по безработице. В то время как для принятия стратегических социально-экономических решений на национальном и региональном уровнях, а также для согласования долгосрочных перспектив изменения структуры подготовки кадров [10] наиболее эффективным будет использование предлагаемого автором индекса конъюнктуры рынка труда.

⁴ Трудовые ресурсы: Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (Дата обращения 15.02.2018).

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишневецкая Н.Г. Конъюнктура регионального рынка труда: проблема дисбаланса профессий // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201). С. 55-66.
2. Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Москва, 1999.
3. Кулькова, И.А. Управление занятостью населения [Текст]: учеб. Пособие / И.А. Кулькова; М-во общего и проф. образования Свердлов. обл., Образоват.-науч. ин-т менеджмента. – Екатеринбург: Альфа Принт, 2017. – 142 с.
4. Сигова С.В., Е.А. Питухин, Н.В. Парикова Прогнозирование модифицированного коэффициента напряженности на российском рынке труда для определения потребности в иностранных работниках // Фундаментальные исследования. 2012. № 11-1. С. 237-242.
5. Старостина Ю. МЭР сообщило о близкой к минимуму напряженности на рынке труда // РБК: Новости. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/13/02/2018/5a83045e9a794738ceae972> (Дата обращения 14.02.2018).
6. Тонких Н.В. Формирование и развитие информационных потоков на рынке труда. Диссертация на соискание уч. степ. кандидата экон.наук / Екатеринбург, 2004.
7. Кауфман Н.Ю. Тенденции скрытой безработицы как основной фактор конъюнктуры рынка труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 2-4. С. 29-31.
8. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Об оценке конъюнктуры рынка труда РФ при прогнозировании деятельности предприятий / В книге: Стратегическое планирование и развитие предприятий Материалы Тринадцатого всероссийского симпозиума. Под редакцией Г.Б. Клейнера. 2012. С. 92-93.
9. Матов Н.А. Методика комплексной статистической оценки состояния регионального рынка труда / В книге: Мы продолжаем традиции российской статистики Материалы I Открытого российского статистического конгресса. Российская ассоциация статистиков; Федеральная служба государственной статистики и РФ; Новосибирский государственный университет экономики и управления "НИНХ". 2016. С. 306-314.
10. Сизова И.Ю., Сизов И.В. Методология согласования долгосрочных перспектив изменения структуры подготовки кадров с изменениями структуры экономики и с конъюнктурой рынка труда // Бизнес в законе. 2010. № 1. С. 197-200.

Kulkova Inna Anatol'evna

Perm national research polytechnical university, Perm, Russia

E-mail: i.a.koukova@mail.ru

Methodical approaches and problems of the labor market conjuncture assessment

Abstract. The article is devoted to assessing the labor market conjuncture, that is the correlation between the demand for labor and its supply. This assessment is necessary for strategic regional planning, the adoption of tactical social decisions, including the state level, as well as recruiters and company managers in setting wages and requirements for candidates, planning the deadline for vacancies. In the article the author describes consistently the existing approaches to the calculation of the labor market conjuncture indicators: labor market tension (1) based on the State Employment Service's data and hh.index, (2) based on vacancy data of the largest working electronic portal hh.ru. Next, a methodical approach is described proposed by the author to calculating the labor market conjuncture index based on survey data regularly conducted by the Federal State Statistics Service. The author calculated the indicators for the Urals Federal District and the its subjects for a similar period using all three methodological approaches and compared the results, which differ radically. The author systematizes advantages and disadvantages and/or limitations for each of the analyzed methodological approaches to assess the labor market conjuncture. The conclusion is made about the complementarity of the analyzed indicators; and it was also determined which tasks each of the indicators should perform.

Keywords: labor market; demand for labor; labor supply; labor market conjuncture; labor market tension; competitiveness on the labor market; labor-surplus conjuncture; a labor-deficit conjuncture; equilibrium conjuncture