

На правах рукописи

**ХАРЬКИН Валерий Валерьевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ  
НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва - 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

**Научный руководитель:** **Елин Альберт Максимович**  
доктор экономических наук, доцент

**Официальные оппоненты:** **Колесникова Ольга Андреевна**  
доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры «Экономика труда и основы управления» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет»

**Мухина Ирина Ивановна**  
кандидат экономических наук, руководитель Центра экономики труда и социального развития Института макроэкономических исследований Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийская академия внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации»

**Ведущая организация:** **Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»**

Защита состоится «09» сентября 2021 г. в 14:00 на заседании диссертационного совета Д 224.008.01, созданного на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, дом 34, к.311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, дом 34, к.311 на сайте: <https://www.vcot.info>

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2021 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Проблемы, возникающие на современном рынке труда субъекта Российской Федерации, требуют совершенствования оценки и регулирования его напряженности. Несоответствие спроса и предложения на работников востребованного профессионально-квалификационного уровня повышает напряженность на рынке труда региона.

По оценке напряженности за 2017-2018г.г. у 40 субъектов Российской Федерации коэффициент напряженности на рынке труда находился на высоком уровне – от 0,7 до 55,9 единиц. За период 2017-2018 г.г. 21 регион отнесен Минтрудом России к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, по результатам 2018-2019 г.г. – 19<sup>1</sup>. Оценка актуальна и для остальных субъектов Российской Федерации в целях недопущения роста напряженности на их рынках труда. В научном сообществе используются различные виды оценки напряженности на рынке труда, в зависимости от применяемого показателя или их комплекса. Разработана регрессионная модель оценки влияния экономических, социальных и демографических факторов на уровень напряженности. Вместе с тем, в мониторинге Минтруда России по результатам деятельности органов службы занятости, начиная с итогов 2017 г., оценка напряженности не применяется. Не оценивается, соответственно, влияние на напряженность профессионально-квалификационных и отраслевых факторов, прогнозная составляющая. При этом, несмотря на утвержденные Минтрудом России единые требования к организации деятельности органов службы занятости, в том числе и по прогнозным аспектам, на сегодня не разработаны прогнозная оценка рынка труда и прогноз баланса трудовых ресурсов.

Регулирование напряженности на рынке труда предопределяет развитие государственного воздействия органов исполнительной власти по отношению к соискателям и работодателям в двух направлениях. Первое – через дальнейшее повышение финансирования активной политики содействия занятости. Финансовое обеспечение государственной активной политики заметно отстает от прогрессивного зарубежного опыта стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)<sup>2</sup>. По данным Аналитического центра Правительства Российской Федерации соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной в ОЭСР превышало аналогичный российский показатель в 2012 г. 25 раз, в 2015-2018 г.г. в 34-42 раза. Второе направление государственного

---

<sup>1</sup>В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации №875 от 21 ноября 2000 г. «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда» (с изменениями и дополнениями от 25 марта 2013 года).

<sup>2</sup>ОЭСР включает: Австралию, Австрию, Бельгию, Великобританию, Венгрию, Германию, Грецию, Данию, Израиль, Ирландию, Исландию, Испанию, Италию, Канаду, Колумбию, Латвию, Литву, Люксембург, Мексику, Нидерланды, Новую Зеландию, Норвегию, Польшу, Португалию, Словакию, Словению, США, Турцию, Финляндию, Францию, Чехию, Чили, Швейцарию, Швецию, Эстонию, Южную Корею, Японию – всего 37 государств. Источник: Об ОЭСР // [Электронный ресурс] URL: [http://oecd.ru/oecd\\_about.html](http://oecd.ru/oecd_about.html) (дата обращения: 16.01.2020).

регулирования – с помощью обновления содержания работы органов службы занятости. Центры занятости многих регионов, в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», участвуют в настоящее время и до 2024 г. в пилотных проектах. При этом эффективность деятельности субъектов всех уровней сферы содействия занятости сдерживается недостаточным информационно-коммуникационным обеспечением. Отставание от зарубежного опыта ощущается в применении цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта. В частности, хорошо зарекомендовали себя прогнозные экономико-математические модели Gambrige E3ME (Великобритания), INFORGE (Германия), MONASH и ORANI (Австралия). В Российской Федерации такая модель пока лишь разрабатывается. Не рассматривается уровень напряженности на рынке труда региона в качестве устанавливаемых Минтрудом России целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения. Не апробировано востребованное взаимодействие с работодателями высокотехнологического сегмента экономики. Недостаточна мотивация работников центров занятости. Все это ограничивает сервис предоставляемых услуг органами занятости России в электронном виде, прежде всего онлайн-формата, с учетом профессионального и квалификационного критериев рынка труда. Указанные недостатки не позволяют добиться кратного увеличения числа пользователей. Основной портал – Общероссийская база вакансий уступал в 2017 г. зарубежной поисковой информационной системе Indeed.com по числу пользователей в 1380 раз. Необходимо учитывать также влияние на эффективность работы органов службы занятости внешних факторов, обусловленных состоянием экономики, последствиями пандемии, межрегиональной и отраслевой дифференциацией рынков труда субъектов Российской Федерации, масштабами и сроками внедрения цифровых и платформенных решений на основе новых информационно-коммуникационных технологий, результатами реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса у соискателей и работодателей.

Перечисленные проблемные зоны делают актуальным ряд исследовательских процедур. С точки зрения теории – разработку теоретических и методических особенностей совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. С прикладной стороны – исследование взаимосвязи факторов, наиболее заметно влияющих на напряженность рынка труда, с самой напряженностью. Как ожидаемый результат – снижение уровня напряженности на рынке труда через разработку и внедрение элементов совершенствования ее оценки и регулирования.

**Степень разработанности проблемы.** Теоретические и методологические основы исследования рынка труда формировались под

влиянием классической (Смит А., Рикардо Д., Сей Ж.Б.), неоклассической (Маршалл А., Вальрас А., Кларк Дж.Б.), марксистской (Маркс К.), кейнсианской (Кейнс Дж. М. и Гордон Р.), монетаристской (Фридмен М. и Бруннер К., Мельцер А., Кейген Ф., Лейдлер Д., Шварц А., Мейзелман Д., Селден Р.) и институциональной (Веблен Т., Гэлбрейт Дж., Данлоп Дж., Ульман Л.) научных школ. Дальнейшему развитию теорий рассматриваемой сферы способствовали: Аткинсон Дж., Грановеттер М., Данлоп Дж., Ламперт Х. и Самуэльсон П. Значительный вклад в современную интерпретацию теоретико-методических аспектов рынка труда внесли отечественные исследователи: Волгин Н.А., Гимпельсон В.Е., Гринберг Р.С., Дрождинина А.И., Капелюшников Р.И., Катульский Е.Д., Кашепов А.В., Колосова Р.П., Локтюхина Н.В., Роик В.Д., Роцин С.Ю., Шапиро С.А., в том числе в разработку теории неустойчивой занятости и цифровизации экономики – Бобков В.Н., Новикова И.В., Разумова Т.О., Шичкин И.А. Важное значение в настоящем исследовании занимают вопросы совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, а также исследование активной политики, чему во многом способствовали труды Богатыревой М.Р., Воронова А.С., Гретченко А.И., Долговой И.Н., Дудникова С.В., Збышко Б.Г., Колесниковой О.А., Коровкина А.Г., Королева И.Б., Кязимова К.Г., Лясникова Н.В., Меньшиковой О.И., Мирзабалаевой Ф.И., Носыревой И.Г., Одегова, Ю.Г., Пашина Н.П., Ракоти В.Д., Трубина В.В. Особое место в исследовании уделено проблематике прогноза рынка труда. Его разработкой активно занимались: Васильева З.А., Гуртов В.А., Дульзон С.В., Карминская Т.Д., Кекконен А.Л., Кирьянова В.Н., Михалкина Е.В., Мухина И.И., Питухин Е.А., Полищук Е.А., Рязанцева М.В., Сигова С.В., Симонова М.В., Смирнов В.М., Филимоненко И.В.

Однако для приведения в соответствие спроса и предложения на работников востребованного профессионально-квалификационного уровня и снижения на указанной основе напряженности на рынке труда недостаточно изучен ряд проблем. Во-первых, социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Во-вторых, использование для этого прогнозной оценки, периода ее применения и сценариев прогнозного развития рынка труда. В-третьих, актуально исследование факторов, оказывающих наиболее заметное влияние на напряженность, и их обеспечивающих ресурсов. В-четвертых, востребовано исследование аналитических инструментов снижения напряженности на рынке труда с формированием управленческого решения для заинтересованных субъектов.

**Цель исследования** – разработка теоретических и практических положений совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Достижение поставленной цели обусловило решение следующих **исследовательских задач**:

1. Обосновать теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.
2. Выявить факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда.
3. Подготовить предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.
4. Разработать методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости.
5. Обосновать пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.
6. Предложить метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда.
7. Разработать механизм снижения напряженности на рынке труда.

**Объектом исследования** являются рынки труда субъектов Российской Федерации.

**Предмет исследования** – социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

**Область исследования.** Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п. 5.5 Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и п. 5.11 Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.

**Теоретическую и методологическую** основу составляют разработки отечественных и зарубежных ученых по экономике труда, касающиеся оценки и регулирования напряженности на рынке труда; законодательно-нормативные акты Российской Федерации и ее субъектов; результаты научных исследований Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики, Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Академии труда и социальных отношений и др.

Комплексный, междисциплинарный характер исследования предопределил использование следующих методов: анализа и синтеза, дедукции и индукции, конкретизированных методами анализа документов, факторного анализа, информационных технологий, систематизации, сравнительного анализа, декомпозиции, обобщений. Прикладная направленность полученных результатов обусловила применение методов: прогнозирования, сценариев, математической статистики, корреляционного анализа, экспертных оценок, количественного и качественного анализа первичной и вторичной информации эмпирических исследований, мониторинга, рейтинга, группировок, критериальной оценки, весовых коэффициентов, системного и структурно-функционального анализа.

**Информационная база** исследования включает материалы: Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в том числе итоги мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения; Общероссийской базы вакансий; Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014 (МСКЗ - 08); нормативных актов субъектов Российской Федерации по рассматриваемой проблематике; Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации; научных публикаций отечественных и зарубежных исследователей.

**Эмпирическая база** содержит итоги: а) двух волн лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий в Общероссийской базе вакансий с периодами проведения – декабрь 2018 г., июнь 2019 г.; б) экспертной оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно-производственной фирмы «Материа Медика Холдинг» с 246 экспертами, принявшими участие в апреле-мае 2019 г. в Интернет-опросе; в) сравнительного документального анализа существующих выплат стимулирующего характера работникам центров занятости восьми регионов, представляющих существующие Федеральные округа Российской Федерации.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в разработке теоретических и методических аспектов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда за счет развития факторов влияния.

**Основные научные результаты**, полученные лично соискателем, и выносимые на защиту:

1. Обоснованы теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Они включают пять существенных характеристик, отражающих взаимосвязь: 1) уровня напряженности с количественной оценкой наиболее заметно влияющих на нее факторов; 2) оценки уровня напряженности настоящего и будущего времени; 3) снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния; 4) оценки и регулирования напряженности; 5) указанных

исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера их реализации. Оценка предусматривает определение статистической вероятности наличия низкой напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Она представляет относительную частоту проявлений низкого уровня напряженности в регионе с высокими показателями наиболее заметно влияющих на нее факторов. Другим аспектом оценки является ее прогнозная составляющая, которая отражает статистическую вероятность достижения необходимого уровня напряженности на рынке труда в будущем времени. В этой связи применяется статистическая вероятность настоящего времени и ее погрешность реализации в будущем – следующем году. Регулирование напряженности на рынке труда осуществляется с помощью разработанного механизма и реализации сценариев прогноза снижения напряженности рынков труда – эволюционного и кардинального. Они заключаются в обоснованных вариантах своего развития в будущем времени и предусматривают выполнение определенных задач по изменению параметров факторов влияния на напряженность за счет реализации их ресурсов. Прогнозируемый результат заключается в смягчении диспропорций рынка труда региона, позволяющих увеличить и качественно улучшить спрос на рабочую силу, снизить объем невостребованного предложения.

2. Выявлены факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда: а) увеличение уровня финансирования активной политики занятости; б) повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями; в) рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Среди субъектов Российской Федерации, имеющих значительные показатели указанных влияющих факторов, установлен высокий уровень статистической вероятности проявления частоты регионов с низкой напряженностью на рынке труда.

3. Подготовлены предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, которые положительно влияют на рост факторов влияния и являются ресурсами управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Предложения предусматривают создание на высокотехнологической основе единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов. Предлагается также кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий и внедрение новых ее сервисов. Они включают: а) профилирование физических лиц и работодателей, б) анализ спроса и предложения рабочей силы востребованных профессий и квалификаций на рынке труда субъекта Российской Федерации, в) развитие онлайн-занятости.

4. Разработаны методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости. Они включают группы стимулирующих выплат для специалистов, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий, улучшении характеристик их динамики (в т.ч. и с



учетом категорий зарегистрированных безработных, замещающих вакансии), профилировании соискателей и работодателей, взаимодействии с хозяйствующими субъектами высокотехнологических отраслей экономики. Предусмотрена подготовка методических рекомендаций для оказания помощи органам государственной власти регионов в разработке ключевых показателей эффективности деятельности органов службы занятости и систем стимулирования их работников, добившихся высоких ключевых показателей.

5. Обоснованы пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости для увеличения доли затрат активной политики по отношению к пассивной, что способствует снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Первый путь заключается в подготовке прогнозных сценариев снижения напряженности на рынке труда за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости. Второй путь включает две группы подготовленных прогнозных затратных показателей. Группа №1 реализует прогнозные предпочтительные затратные показатели с учетом лучших российских практик в финансировании активной политики. Рассматривается прогнозная перспектива на следующий год. Группа №2 объединяет предельно допустимые затратные показатели с учетом прогрессивного зарубежного опыта стран – участниц ОЭСР. Прогнозный период среднесрочный – до 3-5 лет и долгосрочный – свыше 3-5 лет. Третий путь представляет комплекс законодательно-правовых инициатив и организационно-методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости.

6. Предложен метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда. Итогом его применения является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Обусловлено это тем, что он направлен на развитие одного из факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда. Речь идет о росте уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Метод включает два приема. Первый – выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда, и определение уровня их воздействия. Второй прием – определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации. Прием реализует прогнозную сегментацию рынка труда на профессионально-квалификационной основе. Она представляет управленческий инструмент формирования его секторов со сниженной напряженностью с помощью прогнозной оценки за счет удовлетворения спроса и предложения на работников с востребованными профессионально-квалификационными характеристиками.

7. Разработан механизм снижения напряженности на рынке труда, который представляет социально-экономическую основу развития

социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе совершенствования оценки и регулирования напряженности. Обеспечивает комплексное применение обоснованных: 1) путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метода профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, 3) предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Структурно включает: субъекты (с управляющим центром) и объекты, внешние и внутренние факторы воздействия, прогнозный комплекс инструментов управляющего субъектно-объектного воздействия и взаимодействия, аналитическое обеспечение, прогнозные результаты, допущения, обратную связь. Для исследования взаимосвязи элементов механизма, на примере управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда, подготовлен алгоритм субъектно-объектного воздействия и взаимодействия. Алгоритм включает разработанное в исследовании сущностное и функциональное содержание. Сущностное заключается, во-первых, в реализации законодательно-правового, финансового, профессионально-квалификационного, информационно-коммуникационного и мотивационного аспектов, отражающие указанные в механизме пять элементов совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Во-вторых, построено на обоснованных пяти сущностных характеристиках оценки и регулирования напряженности на рынке труда, приведенных в пункте один научной новизны. Функциональное содержание алгоритма, связывающее отдельные элементы механизма, представляет управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда.

**Теоретическое значение исследования** представляют обоснованные научно-методические положения совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда региона. Они включают разработанные их сущностные характеристики; выявленные факторы, наиболее заметно влияющие на снижение напряженности; метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда; механизм снижения напряженности на рынке труда.

**Практическая значимость работы** заключается в двух результатах. Первый – в возможности обосновать управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда. Второй результат – в разработанных практических положениях совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Это предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости. Предлагаемые

практические положения рекомендованы для Минтруда России, координационных комитетов содействия занятости населения федеральных округов, региональных органов исполнительной власти, наделенными полномочиями в сфере содействия занятости, центров занятости населения.

**Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационного исследования** обеспечивается применением ключевых положений экономики труда, систематизированных зарубежных и отечественных теоретико-методических особенностей теорий рынка труда и занятости населения, разнообразных апробированных методов, широкой эмпирической базы с необходимой репрезентативностью используемой выборки для исследования. Важное значение в диссертации имеют разработанные отличительные особенности и границы применения полученных результатов, обусловленные: 1) обоснованными допущениями в реализации разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда; 2) его сравнительным анализом с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии.

**Апробация результатов исследования** проведена на международных научно-практических конференциях: «Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития» (Уфа, март 2020 г.), «Инновации в науке и практике» (Барнаул, март 2019 г.), (Барнаул, апрель 2019 г.); «Инновационные научные исследования в современном мире» (Уфа, май 2019 г.). Результаты диссертации внедрены в деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Научно-производственная фирма «Материя Медика Холдинг», Акционерных обществ «Научно-исследовательский институт молекулярной электроники» и «Гарнизон».

**Публикации.** Основные результаты диссертационного исследования опубликованы автором в 9 научных статьях общим объемом 9,2 п.л., в том числе 7,2 п.л. – в пяти рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией рецензируемых изданиях.

**Структура и содержание работы.** Цель и задачи диссертации определили логику исследования, его структуру и особенности рассматриваемого проблемного поля. Работа включает: введение, три главы, заключение, приложения; содержит 216 страниц основного текста, 32 таблиц и 15 рисунков; список литературы насчитывает 227 источников.

Структура работы включает:

СОДЕРЖАНИЕ	
ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	16
1.1 Исследование теоретических и методических аспектов теорий рынка труда, совершенствования оценки и регулирования его напряженности.....	16

1.2 Измерение уровня воздействия факторов, снижающих напряженность на рынке труда.....	40
1.3 Построение прогнозной оценки напряженности на рынке труда с учетом влияния фактора увеличения финансирования активной политики занятости.....	51
<b>ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРОСА НА РЫНКЕ ТРУДА СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..</b>	<b>76</b>
2.1 Обоснование информационно-коммуникационных и мотивационных особенностей снижения напряженности на рынке труда региона.....	76
2.2 Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями для улучшения профессионально-квалификационных характеристик заявляемых вакансий.....	102
2.3 Активизация сотрудничества органов службы занятости с работодателями на примере высокотехнологической сферы деятельности.....	115
<b>ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХОДЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....</b>	<b>134</b>
3.1 Определение путей повышения финансирования содействия занятости.....	134
3.2 Обоснование методических аспектов удовлетворения профессионально-квалификационного спроса на рынке труда.....	145
3.3 Разработка инструмента развития социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности на рынке труда: механизма снижения его напряженности.....	159
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>182</b>
<b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....</b>	<b>187</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>217</b>

## **II ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Обоснованы теоретические и методические особенности совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.** Напряженность на рынке труда отражает его состояние, определяемое соотношением спроса и предложения рабочей силы. Низкая напряженность на рынке труда, как наиболее благоприятная ситуация, обусловлена преобладанием спроса рабочей силы над ее предложением. Для достижения указанного результата в исследовании обоснованы пять существенных характеристик совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, которые легли в основу решения задач диссертации и достижения ее цели.

Обоснование первой существенной характеристики, отражающей взаимосвязь уровня напряженности с количественной оценкой наиболее

заметно влияющих на нее факторов. Новым понятием в совершенствовании оценки и регулирования напряженности на рынке труда является статистическая вероятность возникновения ожидаемого события – снижения напряженности. Она представляет относительную частоту проявлений низкого уровня напряженности в регионах с высокими показателями факторов, оказывающих наибольшее влияние на напряженность. Измеряется в настоящем времени и складывается из двух слагаемых. Первое – применение традиционных статистических данных о напряженности рынка труда субъекта Российской Федерации по итогам мониторинга Минтруда России и данных Общероссийской базы вакансий. Для количественной оценки уровня напряженности на рынке труда используется коэффициент напряженности. Второе слагаемое, что и обуславливает новизну оценки – учет установленной устойчивой и заметной взаимосвязи напряженности с оказывающими наибольшее влияние на ее уровень факторами. Статистическая вероятность как инструмент оценки материализует количественно указанную взаимосвязь. Вместе с тем в исследовании используется еще один оценочный инструмент, определяющий направленность и корреляционную тесноту рассматриваемой взаимосвязи – коэффициент корреляции Пирсона.

Обоснование второй сущностной характеристики, отражающей взаимосвязь оценки уровня напряженности настоящего и будущего времени. Для этого в исследовании обосновано новое содержание прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Она отражает статистическую вероятность достижения необходимого уровня напряженности в будущем времени, для чего применяется статистическая вероятность настоящего времени и ее погрешность реализации в будущем. В исследовании применяется продолжительность применения прогнозной оценки на один год. Основанием является практика Минтруда России по формированию ежегодных целевых прогнозных показателей в сфере содействия занятости.

Обоснование третьей сущностной характеристики, отражающей взаимосвязь снижения напряженности с развитием ресурсов факторов влияния. В настоящем исследовании ресурсная составляющая получила свою интерпретацию. В частности, с помощью применения метода сценариев обоснованы два их варианта – эволюционный и кардинальный. При этом эволюционный прогноз предполагает решение задач с количественной динамикой показателей факторов влияния внутри сформированных группировок регионов с аналогичным снижением напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Кардинальный прогноз предусматривает более существенное изменение показателей факторов влияния. Речь идет о переходе их параметров из одной группировки в другую и соответствующим, более значительным, снижением напряженности на рынке труда. На указанном основании прогноз рынка труда с анализом уровня напряженности рассматривается как формирование сценариев его

развития в будущем, выбор из альтернативных оптимального на основании количественной и качественной оценки с учетом существующего ресурсного обеспечения и анализа степени вероятности реализации разработанного управленческого решения. Количественная оценка включает пять составляющих: 1) статистическая вероятность проявления низкого уровня напряженности на рынке труда настоящего времени; 2) корреляционная взаимосвязь напряженности с указанными факторами влияния; 3) прогнозная оценка уровня напряженности в следующем году; 4) принадлежность субъектов Российской Федерации к номерам сформированных группировок; 5) диапазоны изменений параметров напряженности и факторов влияния. Качественная оценка учитывает напряженность на рынке труда, измерение ее с помощью коэффициента напряженности, и факторы, оказывающие на нее наибольшее влияние.

Обоснование четвертой сущностной характеристики, отражающей взаимосвязь оценки и регулирования напряженности. Понятия «совершенствование оценки» и «совершенствование регулирования» различаются по содержанию. Вместе с тем, они взаимосвязаны функционально, т.к. реализуют управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Обоснование пятой сущностной характеристики, отражающей взаимосвязь указанных исследовательских процедур управления рынком труда и многоуровневого характера их реализации. Все перечисленные четыре сущностные характеристики выявленной взаимосвязи реализуются на федеральном, федеральных округах, региональном уровне и в центрах занятости населения, что отражает многоуровневый характер субъектов разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда.

**2. Выявлены факторы, наиболее заметно снижающие напряженность на рынке труда.** В исследовании использованы четыре фактора. Первый из них – увеличение уровня финансирования активной политики занятости. Количественная оценка измеряется соотношением затрат на активную политику по отношению к пассивной (в мониторинге Минтруда России отражается в процентах). Вторым фактором – повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, количественно измеряемый в мониторинге Минтруда России числом заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости. Третий фактор – рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Измеряется размером предложенного в исследовании интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации. Четвертым фактором – повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников. Оценивается долей работодателей, обратившихся за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций, определяемой в мониторинге Минтруда России в процентах. Первый, второй и четвертый факторы

применяются Минтрудом России в мониторинге деятельности органов службы занятости.

Влияние факторов на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации измеряется с помощью двух составляющих: 1) статистической вероятностью проявления региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями указанных факторов влияния –  $P(N)$  в аналитическом инструментарии 1; 2) теснотой корреляционной связи факторов влияния с напряженностью на рынке труда через коэффициент корреляции –  $r$ , показывающий ее направленность (прямая или обратная, в зависимости от знака  $r$ ).

1) Измерение статистической вероятностью проявления региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями факторов влияния. Аналитический инструментарий имеет вид классического определения статистической вероятности<sup>3</sup>, приведенный к проблематике настоящего исследования:

$$P(N) = w(N) = k/m \quad (1),$$

где:

$N$  – низкий уровень напряженности на рынке труда субъекта РФ;

$P(N)$  – статистическая вероятность проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов;

$w(N)$  – относительная частота появления региона с низкой напряженностью на рынках труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов;

$k$  – число регионов, в которых проявился наиболее низкий уровень напряженности на рынке труда;

$m$  – общее число регионов рассматриваемого влияющего фактора с его высокими показателями.

Аналитический инструментарий расчета  $P(N)$  (1) является универсальным для четырех рассмотренных влияющих факторов на напряженность рынка труда субъектов Российской Федерации. Результаты расчета отражены в таблице 1.

Приведенные данные по рассчитанной статистической вероятности проявлений низкого уровня напряженности для региона с высокими показателями первых трех факторов влияния (таблица 1) с диапазоном 0,78-0,81 говорят о ее высоком уровне. Это свидетельствует о том, что указанные факторы являются наиболее заметно влияющими на снижение напряженности на рынке труда. Четвертый фактор влияния, определяемый повышением уровня обращаемости работодателей в органы службы

---

<sup>3</sup>Кремер Н.Ш. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов, обучающихся по экономическим специальностям.– М.: ЮНИТА-ДАНА, 2010. С.20.

Таблица 1 – Статистическая вероятность проявлений региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями факторов влияния на напряженность<sup>4</sup>

№ п / п	Факторы, снижающие напряженность на рынке труда	k, количество регионов	m, количество регионов	P(N), относительная величина
1	Увеличение уровня финансирования активной политики занятости	18	23	0,78
2	Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями	21	26	0,81
3	Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса	12	15	0,80
4	Повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников	17	27	0,63

Подготовлено автором.

занятости за содействием в подборе необходимых работников, не оказывает столь заметного воздействия на напряженность,  $P(N) = 0,63$ . Причина заключается в том, что уровень взаимодействия органов службы занятости с работодателями на сегодня не в полной мере отвечает современным требованиям. Следствием указанной проблемы является недостаточная достоверность предоставляемой информации работодателями о заявленных вакансиях в Общероссийскую базу вакансий.

Полученный результат  $P(N)$  применяется в обоснованном содержании прогнозной оценки состояния рынка труда субъекта Российской Федерации на следующий год, которая обеспечивается статистической погрешностью применения установленной вероятности. Представлен аналитический инструментальный измерения погрешности для 2020 г.:

$$Se_{2020} = \frac{|P(N)_{2019} - P(N)_{2018}|}{P(N)_{2018}} \times 100\% \quad (2),$$

где:

$Se_{2020}$  – статистическая погрешность применения в 2020 г. вероятности проявления региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2019 г.;

<sup>4</sup> Подготовлена автором на основе результатов мониторинга Минтруда России по итогам 2018 г.



$P(N)2019$  – статистическая вероятность проявления региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2019 г.;

$P(N)2018$  – статистическая вероятность проявления региона с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями наиболее заметно влияющего фактора на напряженность в 2018 г.

Показатели  $Se$  для первого и второго факторов влияния: соответственно 2,6% и 4,7%, представляют собой допустимые величины.

2) Определение тесноты корреляционной связи наиболее заметно влияющих факторов с напряженностью рынка труда через коэффициент корреляции –  $r$  Пирсона<sup>5</sup> показало его диапазон изменений от -0,50 до -0,30. По установленному уровню степени тесноты взаимосвязь носит умеренный характер (шкала Чеддока). Знак «-» говорит о том, что выявлена обратная линейная взаимосвязь между ними – увеличение уровня указанных факторов влияния вызывает снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

Выявлены факторы, наиболее заметно влияющие на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, которые представляют элементы совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Обусловлено это их применением на всех трех этапах управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации.

**3. Подготовлены предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.** Указанное предложение представляет элементы совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда по двум причинам. Первая заключается в создании новых сервисов Общероссийской базы вакансий как один из результатов развития информационно-коммуникационного взаимодействия. Это совершенствует оценку напряженности на рынке труда. Вторая причина связана с получением больших возможностей в регулировании напряженности через обеспечение роста факторов влияния, оказывающих наиболее сильное воздействие на напряженность.

Сформулированные предложения связаны с развитием информационно-коммуникационных технологий как наиболее отстающим направлением субъектно-объектного взаимодействия в сравнении с передовым зарубежным опытом. Обобщены меры по трем критериям: правовому, технико-технологическому и информационному. Так, например, по технико-технологическому критерию предусмотрено три направления.

---

<sup>5</sup> Кремер Н.Ш. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов, обучающихся по экономическим специальностям. – М.: ЮНИТА-ДАНА. – 2010. – С.410.

1. Кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий и регистров получателей государственных услуг. Реализуется через: а) подключение к Общероссийской базе вакансий крупных работодателей, кадровых агентств; б) расширение числа пользователей из числа физических лиц; в) обеспечение многоканальности в предоставлении государственных услуг в сфере содействия занятости через многофункциональные центры; г) широкое использование электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2. Создание единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов. Включает ряд мер. Во-первых, актуализацию кадровых, технологических, технических и финансовых ресурсов для внедрения технологии «больших данных» и искусственного интеллекта как основы разработки единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов. Во-вторых, востребовано развитие системы межведомственного электронного взаимодействия. В-третьих, необходимо подключение Общероссийской базы вакансий и регистров получателей государственных услуг к единой общероссийской базе данных трудовых ресурсов.

3. Структурное совершенствование Общероссийской базы вакансий на новой технико-технологической основе. Включает разработку единой общероссийской информационной системы потребностей работодателей с подключением к Общероссийскому portalу вакансий. Актуальным является создание информационной системы для получения рейтинговых сравнительных сведений единой общероссийской информационной системы потребностей работодателей и граждан, ищущих работу.

**4. Разработаны методические рекомендации для повышения мотивации работников центров занятости.** Рассматриваются как элемент совершенствования регулирования напряженности на рынке труда. Методические рекомендации представляют ресурс развития двух влияющих на напряженность факторов: повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Разработке методических рекомендаций предшествовал сравнительный анализ существующих выплат стимулирующего характера на документальной основе восьми регионов: г. Москвы, Ленинградской области, Ростовской области, Чеченской Республики, Ульяновской области, Челябинской области, Кемеровской области, Камчатского края, представляющих все Федеральные округа. Выявлено, что система стимулирования существует. Однако проведенный анализ показал, что только в г. Москве и Ульяновской области представлены критерии стимулирующих выплат систем оплаты труда работников центров занятости, связанные с увеличением количества и качества привлекаемых вакансий, улучшением характеристик их динамики. В этой связи в методических рекомендациях, во-первых, предложены шесть групп примерных ключевых критериев стимулирующих выплат. Они включают: 1) количественную оценку привлеченных вакансий; 2)

продолжительность замещения заявленных вакансий; 3) долю замещения вакансий с учетом категорий зарегистрированных безработных; 4) и 5) количественную оценку соискателей и работодателей, прошедших профилирование; 6) количественную оценку привлеченных вакансий от работодателей высокотехнологической сферы. Во-вторых, методические рекомендации предусматривают правовое сопровождение (на уровне приказов Минтруда России) внедрения указанных шести групп стимулирующих выплат. В-третьих, разработаны методические процедуры внедрения их ключевых показателей.

**5. Обоснованы пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости,** которые направлены на совершенствование двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Выявлено, что предлагаемые пути являются ресурсом развития одного из установленных факторов влияния на напряженность – увеличению уровня финансирования активной политики занятости. Это позволяет, в частности, добиться внедрения цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта на всех этапах разработанного в исследовании управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Следовательно, пути совершенствуют оценку и регулирование напряженности на рынке труда.

Один из предложенных путей предусматривает эволюционный и кардинальный прогнозные сценарии достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Рассматриваются на примере Кабардино-Балкарской Республики (таблица 2)<sup>6</sup>.

Реализуют оценку и регулирование напряженности на рынке труда указанного субъекта Российской Федерации в целях снижения напряженности за счет развития фактора влияния – увеличения уровня финансирования активной политики занятости. Для увеличения соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной S (таблица 2) с 4,8% до 8,6% (эволюционный прогнозный сценарий) и с 4,8% до 13,0 % (кардинальный прогнозный сценарий) Министерству труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики рекомендовано воспользоваться предложениями по усилению факторов влияния, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, за счет развития их ресурсов (таблица 3, п.1).

---

<sup>6</sup> Отнесена Минтрудом России по итогам 2017г.-2018 г. (Приказ №369н от 30 мая 2019 г.) и 2018 г.-2019 г. (Приказ №306н от 4 июня 2020 г.) к территориям с напряженной ситуацией на рынках труда

Таблица 2 – Прогнозная оценка эволюционного и кардинального прогнозного сценария достижения цели управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда Кабардино-Балкарской Республики

Диапазон количественных изменений по решаемой задаче - увеличению соотношения расходов на активную политику по отношению к пассивной S в %, (номер группировки) в текущем году	Диапазон количественных изменений по достижению цели – снижению коэффициента напряженности КН на рынке труда (номер группировки) в следующем году	Прогнозная оценка на следующий год	
		Статистическая вероятность достижения цели P(N), относительная величина	Статистическая погрешность Se, %
Эволюционный прогнозный сценарий при диапазоне изменения показателей задачи в рамках одной группировки регионов			
от 4,8 (IV) ≤ S ≤ 8,6 (IV)	2,18 (IV) ≥ КН, ≥ 1,3 (IV)	0,78	2,6
Кардинальный прогнозный сценарий при диапазоне изменения показателей задачи из одной группировки регионов в другую с более высокими значениями			
от 4,8(IV) ≤ S ≤ 13,0 (III)	2,18 (IV) ≥ КН, ≥ 1,1 (III)	0,78	2,6

Подготовлено автором.

Второй сформированный путь включает применение двух групп прогнозных затратных показателей в финансировании активной политики. Группа №1 представляет прогнозные предпочтительные – с учетом лучших российских практик. Группа №2 объединяет прогнозные предельно допустимые – на основе прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР.

Обоснована процедура определения прогнозных предпочтительных затратных показателей с аналитическим инструментарием и периодом применения их прогнозной оценки – на следующий год. Статистическая вероятность проявлений низкой напряженности на рынке труда субъекта среди регионов с установленными предпочтительными затратными показателями при этом не определяется. На этом основании указанные затратные показатели являются прогнозными.

Прогнозные предельно допустимые затратные показатели в финансировании активной политики основаны на прогрессивном зарубежном опыте стран ОЭСР. Принимаемые меры в странах ОЭСР продолжены и в нынешний период, что делает правомерным использование в российской практике сравнительных данных в среднесрочный – до 3-5 лет, и долгосрочный – свыше 3-5 лет, прогнозный период. Использовались сведения Аналитического центра Правительства Российской Федерации. Предельно допустимые затратные показатели включает сравнительное соотношение расходов на активную политику по отношению к пассивной и шесть обобщенных статей расходов на активные меры с учетом пересчета указанных показателей в процентах к ВВП (рисунок 1). Они применяются как прогнозные показатели для субъектов Российской Федерации на среднесрочную – до 3-5 лет и долгосрочную перспективу – свыше 3-5 лет.

Наряду с этим в качестве третьего пути обоснован комплекс

законодательно-правовых инициатив и организационно-методических предложений эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости. Предусмотрены следующие направления: а) внедрение страховой модели защиты от безработицы; б) расширение перечня источников финансирования; в) усиление адресности программ активной политики содействия занятости; г) расширение многообразия форм поддержки бизнеса, граждан и государственных органов службы занятости.

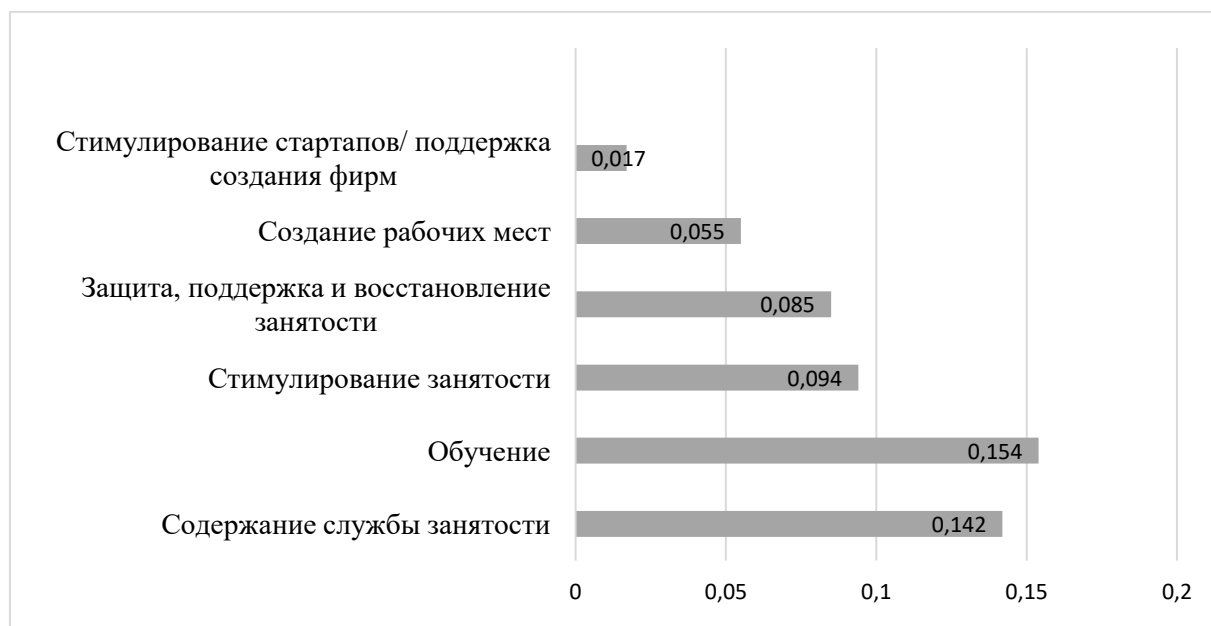


Рисунок 1 – Прогнозные предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивного зарубежного опыта стран ОЭСР, в процентах к ВВП<sup>7</sup>

**6. Предложен метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда,** который рассматривается в качестве элементов совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Это обусловлено тем, что итогом его применения является разработка управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. При этом решаемая задача управления касается одного из установленных факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда. Имеется в виду рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Метод включает два приема.

Первый прием: выявление факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности на рынке труда. Определение уровня их воздействия на напряженность осуществляется на основе создания региональных группировок с уровнем напряженности и факторов влияния. Подробно раскрыт в п.2 основного содержания работы.

<sup>7</sup> См.: Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса // Социальный бюллетень. М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 2015. №1. С18-19.

Второй прием: определение интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации. Реализуется с помощью использования сформированных региональных группировок с максимально заявленными вакансиями в Общероссийской базе вакансий. Рассматриваются вакансии только наиболее востребованных профессий в рамках основных групп Общероссийского классификатора занятий. Прием реализует прогнозную сегментацию рынка труда на профессионально-квалификационной основе. Для этого используются два критерия. Первый – профессиональный, по наиболее востребованным профессиям на основе результатов мониторинга Минтруда России. Определяющим региональным различием является максимум заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий по указанным востребованным профессиям. Второй критерий сегментации – квалификационный, на основе применения основных групп Общероссийского классификатора занятий (рисунок 2).

Сформирован аналитический инструментарий количественной оценки для сегментации региональных рынка труда на профессионально-квалификационной основе. Он включает обоснованный аналитический инструментарий (формула 3) и расчет весовых коэффициентов основных групп Общероссийского классификатора занятий (рисунок 2). Кроме того, содержит разработанный аналитический инструментарий определения интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации (формула 4). Аналитический инструментарий определения весового коэффициента основной группы Общероссийского классификатора занятий имеет следующий вид:

$$ВК_{oi} = \frac{n_{oi}}{N} \quad (3),$$

где:

$ВК_{oi}$  – весовой коэффициент  $i$ -й основной группы Общероссийского классификатора занятий, относительная величина;

$n_{oi}$  – количество заявленных вакансий  $i$ -й основной группы Общероссийского классификатора занятий на портале Общероссийской базы вакансий, единицы;

$N$  – суммарное количество заявленных вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий на портале Общероссийской базы вакансий, единицы.

На рисунке 2 показан выявленный приоритет востребованных квалификаций: специалисты высшего уровня квалификации (0,35) в два-три раза превосходят другие сегменты квалификационного уровня рынков труда субъектов Российской Федерации. Вместе с тем, проведенный Интернет-опрос в высокотехнологической Научно-производственной фирме «Материя Медика Холдинг» показал отсутствие взаимодействия государственных органов службы занятости с работодателями высококвалифицированного сегмента российской экономики.

Аналитический инструментарий определения интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда  $j$ -го субъекта Российской Федерации:

$$P_{cj} = \sum_{i=1}^{j=86} Ч_{усji} \times ВК_{oi} \quad (4),$$

где:

$P_{cj}$  – интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки рынка труда  $j$ -го субъекта Российской Федерации, показавшего максимальное число заявленных вакансий хотя бы по одной из наиболее востребованных профессий по какой-либо основной группе (или по ряду основных групп) Общероссийского классификатора занятий;

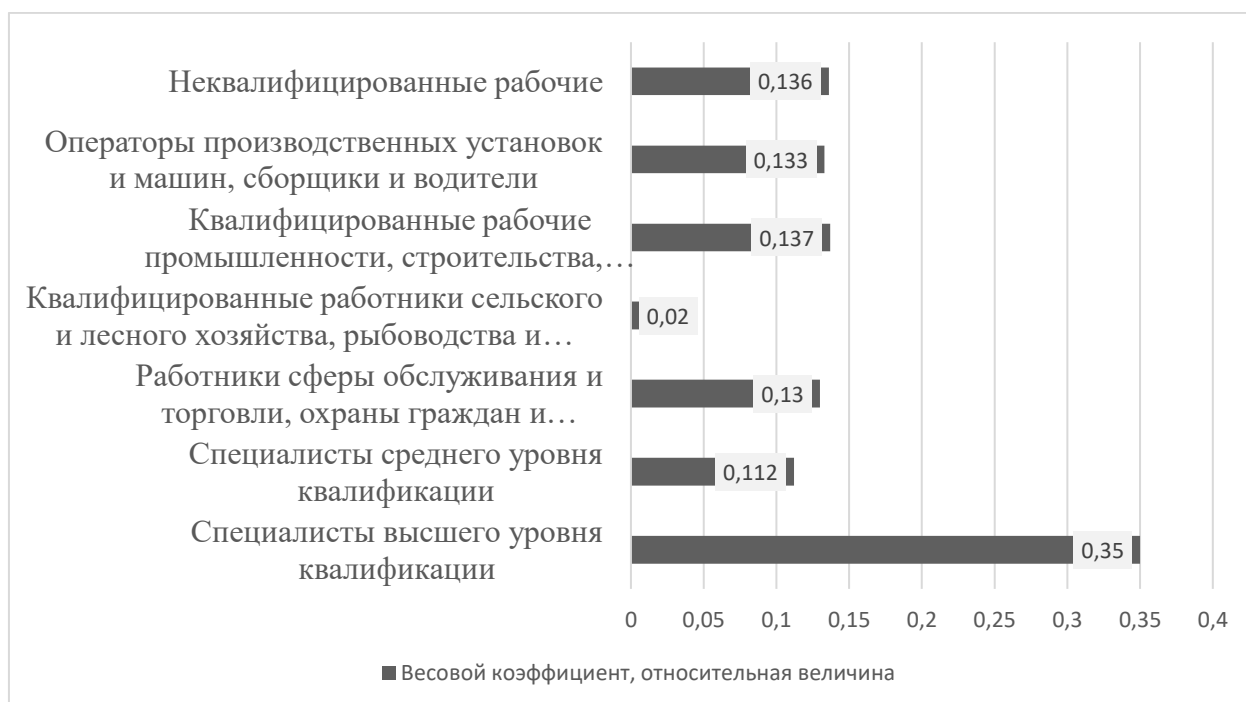


Рисунок 2 – Весовые коэффициенты сегментов рынка труда России по основным группам Общероссийского классификатора занятий (первая волна исследования – декабрь 2018 г.)

$Ч_{усji}$  – количество упоминаний  $j$ -го субъекта Российской Федерации, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям (первый критерий сегментации рынков труда – профессиональный, по наиболее востребованным профессиям на основе результатов мониторинга Минтруда России)  $i$ -й основной группы Общероссийского классификатора занятий (второй критерий сегментации рынков труда – квалификационный, на основе применения основных групп Общероссийского классификатора занятий);

$ВК_{oi}$  – весовой коэффициент  $i$ -й основной группы Общероссийского классификатора занятий, установленный в рамках определенной волны исследования в разрезе Российской Федерации.

Метод развивает практику использования данных мониторинга Минтруда России в соответствии с задачами настоящего исследования. Во-первых, за счет формирования по четырехуровневой шкале региональных группировок с показателями факторов влияния и напряженности внутри подготовленных в мониторинге общих перечней 86 субъектов Российской Федерации. Во-вторых, с помощью применения принадлежности регионов к указанным группировкам (имеющих свой номер – 1-я, 2-я, 3-я или 4-я) при определении прогнозной оценки влияния на напряженность установленных наиболее влиятельных факторов. В-третьих, на основе измерения весовых коэффициентов представительства основных групп Общероссийского классификатора занятий и расчета интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда субъекта Российской Федерации. В-четвертых, в связи с разработкой управленческого решения снижения напряженности на рынке труда.

#### **7. Разработан механизм снижения напряженности на рынке труда.**

Объединяет разработки исследования по совершенствованию двух процедур – оценки и регулированию напряженности на рынке труда. Реализует следующие основные направления: 1) развитие факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на снижение напряженности на рынке труда, 2) законодательно-правовое обеспечение указанного процесса, 3) принятие и реализация управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации. Роли управляющего центра и субъектов в этом зависят от наделенных полномочий.

Для исследования взаимосвязи элементов механизма, на примере указанного управленческого решения, подготовлен алгоритм воздействия и взаимодействия его субъектов (основные заказчики и исполнители) в отношении объектов (рисунок 3). Алгоритм рассматривается как состав и последовательность указанных действий управленческого решения для получения прогнозируемого результата. При этом учитывает исходные количественные оценки напряженности и факторов влияния из сформированных группировок регионов с применением данных мониторинга Минтруда России и авторского эмпирического исследования с применением Общероссийской базы вакансий. Управленческое решение принимается на 1-м его этапе субъектами механизма снижения напряженности на рынке труда в отношении экономически активного населения и работодателей. Заключается в достижении прогнозируемого результата – снижения напряженности на рынке труда региона в следующем году за счет развития факторов влияния в текущем.



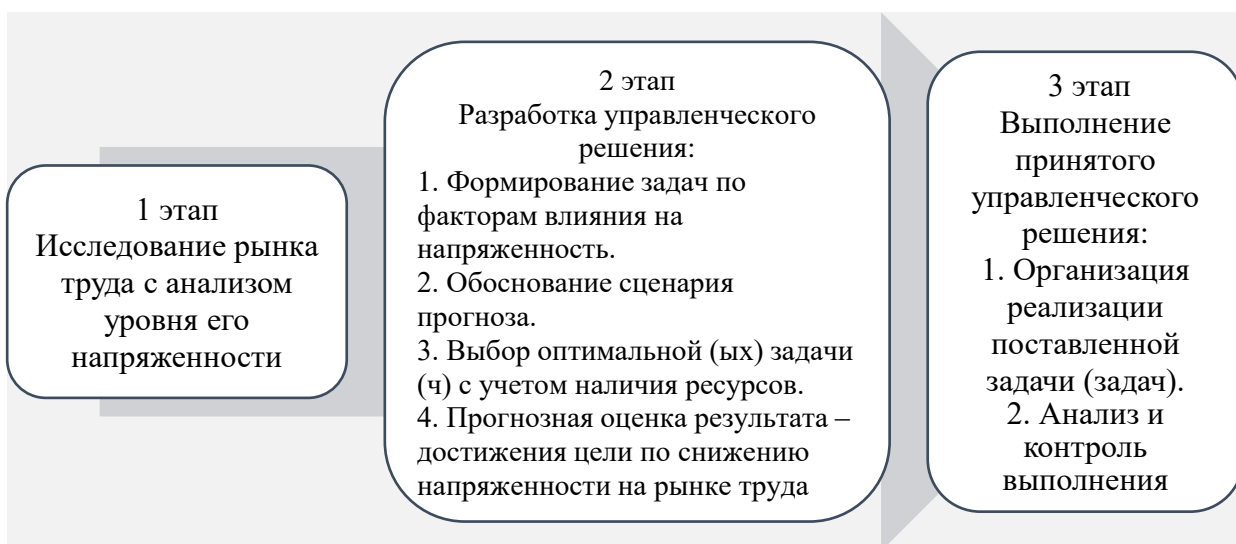


Рисунок 3 – Алгоритм действия (воздействие и взаимодействие) в ходе этапов управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда

На указанном основании сформирована структура разрабатываемого механизма, рисунок 4. Она включает управляющий центр с субъектами и объекты, внешние и внутренние факторы воздействия, прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия, аналитическое обеспечение, прогнозный результат, допущения и обратную связь.



Рисунок 4 – Механизм снижения напряженности на рынке труда: структурные элементы и их взаимосвязи

Описание структурных элементов механизма. Содержание управляющего центра с субъектами и объектов механизма: управляющий центр – высшие органы государственной власти Российской Федерации, включая Минтруд России и Роструд, совместно с Международной организацией труда, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения профсоюзов, работодателей, общественных организаций, образовательных учреждений. Субъекты представляют координационные комитеты содействия занятости населения в федеральных округах, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и региональные органы власти с полномочиями в сфере содействия занятости, центры занятости населения. Объекты механизма – потребители услуг органов службы занятости: экономически активное население и работодатели.

Внешние факторы воздействия приведены во введении (с.4). Внутренние факторы – представляют ресурсы развития наиболее заметно влияющих факторов на напряженность рынков труда. Подготовлены предложения по усилению факторов влияния за счет развития их ресурсов, таблица 3. Предлагаемые меры (таблица 3) предусматривают соответствующее законодательно-правовое сопровождение. Примеры некоторых из них: а) внесение изменений в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» по расширению категорий получателей государственных услуг, с установлением ответственности работодателя за достоверность и актуальность сведений о потребностях в работниках и об условиях их привлечения; б) разработка проекта Постановления Правительства Российской Федерации об использовании электронной формы предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости, внесение изменений в действующее "Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России»" с предложениями по внедрению технологий «больших данных», платформенных решений и искусственного интеллекта, расширения сервиса предоставляемых услуг на этой основе; в) подготовка проектов Приказов Минтруда России по утверждению единых стандартов профилирования получателей государственных услуг в области содействия занятости населения и работодателей.

Состав прогнозного комплекса инструментов управляющего воздействия и взаимодействия механизма снижения напряженности на рынке труда: а) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, б) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, в) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, г) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, д) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда с эволюционным и кардинальным

сценариями прогноза. П. д) подробно рассмотрен в практической значимости работы.

Аналитическое обеспечение содержит предложенные инструментарии расчета. Первый представляет порядок измерения статистической вероятности проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынке труда среди субъектов Российской Федерации с высокими показателями влияющих факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность. Второй инструментарий определяет погрешности прогнозной оценки снижения напряженности.

Таблица 3 – Предложения по усилению факторов влияния, наиболее заметно снижающих напряженность на рынке труда, за счет развития их ресурсов

№ п/п	Факторы влияния	Предложения по развитию ресурсов, обеспечивающих усиление факторов влияния
1	Увеличение уровня финансирования активной политики занятости	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация дополнительного финансирования активной политики занятости из внебюджетных источников.</li> <li>2. Финансовое обеспечение совершенствования информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости и анализа рынков труда.</li> <li>3. Обновленный порядок финансирования органов службы занятости населения.</li> <li>4. Внедрение в их деятельность двух групп прогнозных затратных показателей: предпочтительных, на основе лучших российских практик в финансировании активной политики и предельно допустимых, с учетом прогрессивного зарубежного опыта.</li> <li>5. Увеличение финансирования трудоустройства с переездом в другие регионы, включая и совместно с семьей</li> </ol>
2	Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий через подключение к ней крупных работодателей, хозяйствующих субъектов высокотехнологического сегмента экономики.</li> <li>2. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий с развитием на этой базе удобных и доступных сервисов, в частности, внедрение онлайн-занятости.</li> <li>3. Оказание государственных услуг в электронной форме, использование возможностей многофункциональных центров для их оказания.</li> <li>4. Внедрение в оценку эффективности работы сотрудников центров занятости ключевых критериев стимулирующих выплат, направленных на увеличение привлечения вакансий, в т.ч. и из высокотехнологической сферы, профилирование соискателей и работодателей</li> </ol>
3	Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами, работодателями и образовательными учреждениями.</li> <li>2. Развитие результативных форм сотрудничества органов службы</li> </ol>

спроса	занятости с организациями высокотехнологических отраслей экономики, включая: совместную реализацию профориентационных мероприятий, проектных программ, а также работу с предприятиями, реализующими инновационные проекты
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Подготовлено автором.

Третий инструментарий позволяет рассчитать прогнозные предпочтительные и предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости. Четвертый инструментарий предназначен для определения весовых коэффициентов основных групп Общероссийского классификатора занятий. Пятый инструментарий служит для вычисления интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона. Обратная связь механизма основана на статистических и экспертных оценках степени удовлетворенности объектов.

Допущения, с учетом которых возможно достижение прогнозного результата. Достоверность прогноза низкой напряженности на рынке труда измеряется вероятностью в размере 0,78-0,81, т.е. не является полной. Кроме того, предусматривает статистическую погрешность в размере 2,6%-4,7%. Использование прогнозной оценки рассчитано лишь на следующий год. Фактор влияния на напряженность по удовлетворению профессионально-квалификационного спроса учитывает лишь те регионы, которые заявили максимум вакансий по наиболее востребованным профессиям – в среднем за две волны исследования это 44%. Проблемный вопрос прогнозирования – отставание открытых данных мониторинга Минтруда России по деятельности органов службы занятости от текущего времени на полгода.

Разработанный автором механизм снижения напряженности на рынке труда (рисунок 4) может выступать блок-схемой логики проведения научного исследования, которая обеспечивает достижение поставленной цели диссертации и решение ее задач. Так, управляющее воздействие и взаимодействие управляющего центра, субъектов на объекты основано на прогнозном комплексе инструментов и аналитическом обеспечении. Их разработка является результатом решения всех задач исследования, использования итогов проведенных эмпирических исследований. Охватывает три реализованных этапа диссертации. Первый – теоретико-методический, второй – эмпирических исследований и третий – обобщений. Получение прогнозируемого результата – снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации за счет совершенствования ее оценки и регулирования, проведенное на третьем этапе исследования, обусловлено достижением цели диссертации.

Проведен сравнительный анализ разработанного механизма с прогнозными экономико-математическими моделями Великобритании, Германии и Австралии по критериям: вероятностный, статистический, методический, инструментальный и критерии сегментации рынка труда. По нашему мнению, предлагаемый механизм развивает российскую практику

прогнозирования трудовых ресурсов по всем указанным критериям и создает предпосылки для ее дальнейшего развития за счет внедрения установленных преимуществ зарубежных моделей, прежде всего, по методическому, инструментальному и статистическому критериям.

На основе разработанного механизма снижения напряженности на рынке труда проведен анализ предложенных в исследовании элементов совершенствования двух процедур – оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Совершенствование оценки включает: 1) количественную оценку взаимосвязи уровня напряженности с показателями трех установленных наиболее влиятельных на нее факторов в настоящем времени; 2) прогнозную оценку напряженности на рынке труда в следующем году; 3) качественную и количественную оценку в прогнозе рынка труда с анализом уровня напряженности; 4) количественную оценку для сегментации рынка труда на профессионально-квалификационной основе; 5) предложения по внедрению цифровых и платформенных решений, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта на всех этапах разработанного в исследовании управленческого решения. Оценка реализуется на его 1 этапе. Совершенствование регулирования заключается в разработанном механизме снижения напряженности на рынке труда, объединяющем: 1) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 2) метод профессионально-квалификационной оценки и регулирования рынка труда, 3) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 4) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, 5) управленческое решение по снижению напряженности на рынке труда. Регулирование включает также обоснованные ресурсы развития факторов влияния на напряженность (таблица 3). Кроме того, разработаны прогнозные сценарии регулирования напряженности: эволюционный и кардинальный. Регулирование реализуется на 2 и 3 этапе управленческого решения по снижению напряженности на рынке труда. Указанные предложения позволяют снизить остроту проблем в оценке и регулировании напряженности на рынке труда региона, приведенных во введении.

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Статьи в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования**

**Российской Федерации:**

1. **Харькин В.В.** Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы / Н.П. Пашин, И.А. Волошина, В.В. Харькин // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №1. – С.8–23.

2. **Харькин В.В.** Прогнозно-ориентированные элементы снижения напряженности рынков труда: теоретические и методические особенности/

Н.П. Пашин, А.М. Елин, В.В. Харькин // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №2. – С.42–56.

3. **Харькин В.В.** Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда / А.М. Елин, В.В. Харькин // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №1. – С.31–45..

4. **Харькин В.В.** Совершенствование финансирования содействия занятости населения на региональных рынках труда: прогнозно-ориентированные аспекты / В. В. Харькин // Наукоемкие технологии. – 2019. – Т.20. – №5. – С.45–55.

5. **Харькин В.В.** Инструментальные и методические аспекты сегментации региональных рынков труда с применением квалификационных характеристик / В. В. Харькин // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2019. – Т.10. – №3. – С.408–428.

#### **Другие публикации:**

6. **Харькин В.В.** Снижение напряженности на рынке труда: управленческое решение / В.В. Харькин // Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития: материалы международной научно-практической конференции / Научно-издательский центр «Вестник науки». – Уфа: НИЦ Вестник науки, 2020. – С.127–142.

7. **Харькин В.В.** Характерные особенности управления активной политикой по сегментированию сферы занятости России на основе анализа зарубежного опыта / В.В. Харькин // Инновации в науке и практике: материалы XV международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч.1. / Научно-издательский центр «Вестник науки». – Барнаул: Дендра, 2019. – С.217–227.

8. **Харькин В.В.** О некоторых ключевых показателях эффективности работы центров занятости населения и проблемах стимулирования их достижения: методические аспекты / В.В. Харькин // Инновации в науке и практике: материалы XVI международной научно-практической конференции / Научно-издательский центр «Вестник науки». – Барнаул: Дендра, 2019. – С.190–202.

9. **Харькин В.В.** Исследование факторов влияния на динамику заявленных работодателями вакансий / В.В. Харькин // Инновационные научные исследования в современном мире: материалы международной научно-практической конференции. В 3 ч. Ч.2. – Уфа: НИЦ Вестник науки, 2019. – С.98–109.