

МЕТОДОЛОГИЯ ВЫРАБОТКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ (на примере небольших городов)¹ Л.Г. Миляева

Учитывая чрезвычайную актуальность проблем занятости для небольших, ранее закрытых городов с моноотраслевой структурой производства, *ключевая цель* исследования сводилась к подготовке для муниципальных и региональных органов ФГСЗН методических и практических рекомендаций по успешной реализации, поставленных перед ними стратегических задач, среди которых:

- минимизация сроков трудоустройства и упреждение длительной безработицы;
- удовлетворение спроса предприятий на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе;
- совершенствование организационных форм содействия трудоустройству ищущих работу граждан (с учетом их перепрофилирования и переподготовки);
- приоритетное содействие трудоустройству в рамках активной политики на рынке труда.

В контексте с отмеченным выбор г.Бийска депрессивного Алтайского края (с численностью населения порядка 240 тысяч человек) в качестве *города «базового эксперимента»* представляется вполне логичным и обоснованным.

Определяя задачи, которые надлежало решить для достижения поставленной цели, автором принимались во внимание три компоненты проблемы занятости:

- «теоретическая», обусловленная несовершенством (чрезмерной формализацией) понятийного аппарата;
- «прикладная», отражающая фактическую ситуацию в сфере занятости, динамичная и многогранная, имеющая региональную специфику, подверженная трансформации;
- «опытно-наблюдательная», согласно которой «отправной точкой» при выработке стратегии эффективной политики занятости должен стать мониторинг «кадровой ситуации» ведущих предприятий региона.

В пользу последней из отмеченных компонент свидетельствуют, по меньшей мере, три обстоятельства:

- во-первых, на микроуровне политика занятости по существу представляет кадровую политику предприятий;
- во-вторых, в условиях ограниченности финансовых ресурсов приоритетными в государственной политике по вопросам занятости становятся направления, ориентирующие на

¹ Автор выражает благодарность программе «Социальная политика: реалии XXI века» Независимого института социальной политики за поддержку в работе над проектом (Проект № SP-02-2-14). Программа финансируется за счет средств Фонда Форда.

согласование целевых установок политики в области занятости с кадровой политикой, проводимой на предприятиях и в организациях;

- в-третьих, как показали многочисленные исследования, масштабы, темпы, формы и задачи структурных преобразований определяются “на местах” чаще не естественным протеканием переходных процессов, требованиями экономической и социальной рациональности, а, главным образом, позицией руководителей предприятий, их пониманием сути народнохозяйственных проблем и путей их решения.

Основными задачами исследования являлись:

1. *Уточнение* (корректировка) ключевых понятий социально-трудоустройственной сферы.
2. *Оценка* на базе опросной статистики тех количественных и качественных параметров проблемы, которые не удается измерить с помощью официальных статистических данных.
3. *Определение* отношения к проблеме (ее значимость и приоритетность в массиве социально-экономических проблем, способы и опыт решения) руководителей анализируемых предприятий.
4. *Разработка* и апробация комплекса «сопутствующих методик» – инструментария, необходимого для практической реализации ключевой цели.
5. *Привлечение внимания* общественности, представителей законодательной и исполнительной ветвей власти, прочих заинтересованных лиц к анализируемой проблематике.
6. *Тиражирование результатов* исследования посредством участия в профильных конференциях и семинарах, публикаций в научных и в местных (городских и краевых) периодических изданиях.

Основной рабочей гипотезой проекта стало предположение о том, что управление маркетингом рабочей силы способно выступить механизмом разрешения противоречий между быстрыми темпами перемен в обществе и медленными темпами структурной перестройки занятости, адекватными формированию ее рациональной структуры.

Эмпирическую базу исследования сформировали:

- данные специального почтового опроса руководителей промышленных предприятий (N=76) – членов Союза промышленников Алтайского края, проведенного осенью 2002 года с целью выявления приоритетов кадровой политики;
- данные выборочного телефонного опроса руководителей предприятий различной отраслевой принадлежности (N= 65), проведенного в марте 2003 года с целью проверки устойчивости предпочтений работодателей при заполнении «плохих» и «хороших» вакансий;
- данные четырех сезонных опросов безработных клиентов ГУ БГЦЗН – Государственного учреждения «Бийский городской центр занятости населения» (N= 511 + 507 + 503 + 505 =

2026) и фонового – клиентов службы занятости Академгородка г. Новосибирска (N=220), проведенных с целью выявления предпочтений возобновления трудоустройства;

- данные специального опроса работников семи целевых промышленных предприятий Алтайского края (N=1000), проведенного в марте-апреле 2003 года с целью оценки кадровой ситуации по критерию внутренней мотивации к работе.

Методологическую основу исследования составляли две концепции:

- *активной политики на рынке труда*, одной из слагаемых которой является повышение мобильности рабочей силы благодаря финансированию программ подготовки и переподготовки кадров;

- *новой модели занятости* (оптимально высокой, структурно рациональной, экономически эффективной и социально обоснованной), которую в ближайшей перспективе предстоит освоить России.

В соответствии с указанным представлялись аксиоматичными следующие положения:

- главной проблемой занятости остается не безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы;

- нельзя и дальше сохранять высокую занятость населения без повышения экономической эффективности труда, для чего необходима оптимизация численности работников на предприятиях;

- «оптимизация численности» в подавляющем большинстве случаев означает сокращение персонала по экономическим причинам, поскольку на предприятиях существуют значительные скрытые резервы рабочей силы - «излишки»;

- перспективы занятости населения определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников, предполагающее мобильность (профессиональную и межфирменную) рабочей силы и высвобождение ее излишков, является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих неэффективных рабочих мест;

- административные меры, препятствующие высвобождению работников предприятий, должны быть исключением, а не правилом;

- предприятия не должны нести ответственность за уровень занятости населения в регионе;

- забота об обеспечении занятости населения должна быть функцией государства и всего общества.

Не секрет, что стратегия кадровой политики, ориентированная на оптимизацию численности персонала за счет избавления от «излишков», может иметь негативные социальные последствия (усиление социальной напряженности в трудовом коллективе предприятия или в регионе его расположения). Но не следует забывать, что занятость – категория социально-

экономическая, поэтому в условиях ограниченности финансовых ресурсов усиление экономической составляющей нередко сопряжено с ослаблением социальной (и наоборот). Следовательно, от степени реализации экономических критериев «сейчас» зависит возможность отступления от них «в будущем» ради достижения социальных целей. Кроме того, из мировой практики хорошо известны так называемые «социальные амортизаторы» (по своей сути – доминирующие принципы), которых следует придерживаться при переходе на новую модель занятости:

- «*принцип антимассовости*» – предотвращения массовых увольнений;
- «*принцип поэтапности*» – поэтапного перехода от пассивной политики к активной;
- «*принцип обоснованности*» – объективной сравнительной оценки персонала.

Последовательная опора на методологию индивидуализма в политике занятости, принципы рационального поведения и выбора позволили использовать математические, статистические и социологические методы исследования, обеспечив тем самым комплексную (количественную и качественную) оценку анализируемых показателей.

Для реализации ключевой цели исследования были использованы:

1. *Различные методы* (в частности, метод почтового анкетного опроса руководителей предприятий; метод формализованного интервьюирования руководителей и работников предприятий; корреляционно-регрессионный анализ).

2. *Прошедшие практическую апробацию авторские методики* (методика выявления направлений профессиональной мобильности на основе составления *Карты профессий*²; методика оценки уровня конкурентоспособности рабочей силы³). Подчеркнем, что последняя из указанных методик, пройдя в течение шести лет апробацию на ведущих предприятиях Алтайского края, подтвердила возможность использования ее в различных направлениях: для стратификации занятых по сегментам внутрифирменной модели занятости⁴; для комплексной оценки персонала промышленных⁵ и торговых предприятий, научно-производственных центров⁶, клиентов служб занятости населения⁷; для усиления стимулирующей функции за-

² Милыева Л.Г., Подольная Н.П. Локальный рынок труда депрессивного региона // Социологические исследования. – 2002. - № 10. – с. 66-72.

³ Оценка конкурентоспособности кадров // ЭКО. – 2000. - № 3. – с.172-177.

⁴ Кадровая политика предприятий: трансформация приоритетов, анализ, опыт эффективной реализации // Проблемы, успехи и трудности переходной экономики (опыт России и Беларуси)/ Под ред. М.А. Портного. – М.: МОНФ, 2000. – с.165-190.

⁵ См, например: Опыт оценки персонала конверсируемого предприятия // Кадры. – 1999. – № 3. – с. 11-17; К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия // Человек и труд. – 2000. - № 4. – с.80-84.

⁶ Оценка персонала и усиление стимулирующей функции оплаты труда // Ползуновский альманах. – 2001. - № 1-2. – с. 173-180; Методические подходы к оценке и стимулированию оплаты труда научных работников // Научные записки НГАЭ и У. – 2003. – Вып. 1. – с.62 – 75.

⁷ Маркетинговые исследования на локальном рынке депрессивного региона // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. - № 5. – с. 26-33.

рабочей платы⁸. Важно отметить, что с целью распространения указанных методик на территории региона Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Алтайскому краю профинансировал издание монографии⁹, центральное место в которой отводится анализу результатов их практической апробации.

3. Разработанные в процессе работы над проектом методики: классификации профессий по уровню внутрифирменной значимости; классификации вакансий по трудоемкости заполнения и по уровню оплаты труда, заявленному работодателями; комплексной оценки кадровой ситуации и оценки кадровой ситуации по целевому критерию.

Результаты исследования и основные выводы

Логика, первоначально положенная в основу заявленного проекта, сводилась к составлению на базе опросной статистики сводного баланса трудовых ресурсов, учитывающего количественную и качественную компоненты. В качестве совокупного оценочного показателя как нанятой, так и свободной (пребывающей на рынке труда) рабочей силы предполагалось использовать индивидуальный уровень конкурентоспособности работника, представляющий интегральную величину четырех признаков: трех «сквозных» (возраст, образование, стаж работы по профессии) и одного «специфического» (уровень квалификации), трансформируемого с учетом функционального и предметного разделения труда. В соответствии с отмеченным «Анкета руководителя» первоначально разрабатывалась в форме прогнозного баланса трудовых ресурсов, одна часть которого предназначалась для выявления «излишков» рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе, намеченных к высвобождению в период с 2002 по 2004 гг.; вторая – для выявления потребности («нехватки», «дефицита») в рабочей силе, намеченной к приему за тот же период. Обе части «баланса» имели табличную форму, в столбцах которой значились следующие параметры: «профессия», «списочная численность», «возраст», «образование», «стаж работы по профессии», «уровень квалификации». Подчеркнем, что данные последних четырех столбцов предназначались для исчисления требуемого (при приеме) и фактического (при высвобождении) уровней конкурентоспособности работников в профессиональном разрезе.

Первые шаги по апробации данной идеи выявили невозможность ее практической реализации. Руководители предприятий – участники инициированных администрацией г.Бийска «отраслевых семинаров», в лучшем случае «игнорировали» квалификационный аспект, указывая лишь ориентировочную численность работников в профессиональном разрезе; в большинстве же случаев, ссылаясь на «ситуацию неопределенности», возвращали ее пустой

⁸ См., например: Опыт выработки эффективной политики заработной платы // Кадры. – 1999. - № 6. – с.12-15; Еще один вариант бестарифной системы оплаты труда // Человек и труд. – 2001. - № 4. – с.49-53.

⁹ Милыева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: монография. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002.

или заполненной на текущий момент (июнь-июль 2002 года). Критически проанализировав ситуацию, было принято решение о трансформации состава и структуры опросной анкеты. В результате новая «Анкета руководителя предприятия» включала 50 вопросов, ориентированных на выявление приоритетов кадровой политики на данном этапе экономического развития (**Приложение А**). Принимая во внимание субъективные и объективные обстоятельства (в частности, отраслевую структуру экономики города и региона), в качестве респондентов были выбраны руководители предприятий (N=76), являющиеся членами Союза промышленников Алтайского края (их состав и структура по численности персонала: до 50 человек – 12,1%; от 50 до 100 человек – 15,2%; от 100 до 500 человек – 21,2%; свыше 500 человек – 51,5%). Рассылка анкет сопровождалась письмом-обращением председателя Союза промышленников Алтайского края – А.С. Жарковым. Результат, как говорится, превзошел все ожидания: в противовес «традиционному» при почтовом опросе 30-40 процентному возврату, «совокупный сбор» составил 63 анкеты или 83%.

Резюме № 1: принимая во внимание значимость опросной статистики, позволяющей оценить количественные и качественные параметры проблемы, которые не удастся измерить с помощью официальных статистических данных, технологию сбора первичной информации правомерно относить не к сугубо технической (механистической) компоненте исследования, а к важнейшей методологической составляющей, по существу определяющей степень реализации преследуемых проектом целей и намеченных к исполнению задач.

На наш взгляд, представляется вполне логичным и обоснованным следующий подход к решению любой исследовательской задачи: прежде чем анализировать проблему, выявлять причины обусловившие ее возникновение, предлагать способы решения, необходимо обрисовать объект исследования, то есть определиться в понятиях.

Резюме № 2: результаты опроса руководителей промышленных предприятий Алтайского края показали, что большинство из них вкладывают «свой смысл», «свое содержание» в трактовку ключевых понятий социально-трудовой сферы («скрытая безработица»; «кадровая политика»; «конкурентоспособность кадров»; «кадровая ситуация»), применяют «свои» методы их оценки и регулирования.

На основе анализа и обобщения научных материалов по проблематике занятости, результатов исследований, проведенных непосредственно автором проекта или при его участии, подготовлены и изданы следующие публикации:

1. Статья¹⁰, в которой:

¹⁰ Милыева Л.Г. О понятии «скрытая безработица» и способах ее снижения // Ползуновский вестник. - № 1. – 2002. – с. 134-141.

А. Уточнено и откорректировано понятие «скрытая безработица». В авторском понимании **скрытая безработица** – это не фиксируемая статистикой, определяемая только расчетным путем форма неэффективной формальной занятости; это внутрипроизводственная концентрация излишней рабочей силы, выполняющая наряду с неполной занятостью две роли одновременно: социального амортизатора и экономического тормоза. В отличие от имеющихся определений, преимущественно односторонних – отражающих ту или иную особенность «российского феномена» – или ратующих за расширительный вариант трактовки понятия, данное: *базируется* на разграничении формальной неэффективной занятости на две формы: неполную занятость и скрытую безработицу; *выпячивает* две главные, связанные между собой причинно-следственной зависимостью особенности скрытой безработицы (не фиксируемость официальной статистикой и улавливаемость только расчетным путем); *акцентирует* внимание на первой форме скрытой безработицы – внутрипроизводственной концентрации излишней рабочей силы; *подчеркивает* «двойственный» характер явления (скрытая безработица – одновременно и социальный амортизатор, и экономический тормоз).

Б. Сформулированы методологические подходы, обеспечивающие более глубокое познание особенностей «российского феномена» скрытой безработицы – масштабности, долгосрочности и устойчивости этого явления:

- *обращено особое внимание* на то, что сокращение скрытой безработицы не всегда равносильно полной ее ликвидации;

- *обосновано*, что под «сокращением» следует понимать «снижение до определенного уровня»;

- *выявлены* основные причины расхождения мнений экономистов относительно трактовки критерия «трудоизбыточность» и количественной оценки его критического уровня («порога»);

- по результатам критического анализа основных методов количественной оценки уровня скрытой безработицы *сделан вывод* об обоснованности применения метода, основывающегося на анализе причин отклонения от базового уровня производительности труда;

- *представлен* алгоритм расчета уровня скрытой безработицы;

- принимая во внимание отмеченное, *предложено* представлять картину на качественном уровне, определяя три градации уровня скрытой безработицы: *допустимый* уровень (при котором «излишки» персонала как бы «не ощутимы»), *критический* уровень (начиная с которого предприятия сами классифицируют себя как «трудоизбыточные»), *катастрофический* уровень (при котором скрытая безработица «взрывоопасно» переходит в открытую).

В. Предложено два варианта (программы максимум и минимум) поэтапного снижения в краткосрочном периоде уровня скрытой безработицы (I этап: программа «минимум» –

до критического уровня, «максимум» – до возможного докритического; II этап: программа «минимум» – до возможного докритического, программа «максимум» – до полной ликвидации «излишков»).

Г. Предложен комбинированный вариант стратегического управления уровнем скрытой безработицы, сочетающий «выдавливание» с «рассасыванием», представляющий не механическую компиляцию двух имеющихся, а методологически новый вариант, базирующийся на взаимодополняемости факторов регулирования уровня производительности труда и авторской концепции избавления от «излишков» нанятой рабочей силы. Поскольку в сложившихся условиях хозяйствования прогнозировать устойчивый прирост объемов производства, по меньшей мере, преждевременно, основным фактором снижения скрытой безработицы должно стать постепенное сокращение «излишков», корректирующим фактором – изменение объемов производства. В работе рассматриваются три сценария изменения корректирующего фактора: «оптимистический», когда реальное изменение объема производства соответствует максимально возможному по прогнозным оценкам *приросту*, то есть «при ускоряющем эффекте» корректирующего фактора; «пессимистический», когда реальное изменение объема производства соответствует максимально возможному по прогнозным оценкам *сокращению*, то есть «при замедляющем эффекте» корректирующего фактора; «нейтральный», когда в результате отсутствия или незначительности изменения объема производства влиянием корректирующего фактора на «вытеснение» скрытой безработицы можно пренебречь.

По материалам данного исследования подготовлены тезисы и полный текст выступления на межрегиональной конференции «Социальная политика: реалии века XXI – региональный аспект» (17 октября 2002 г., г. Барнаул) на тему: «Методологические подходы к сокращению уровня скрытой безработицы».

2. Статья, в которой¹¹:

А. «Разведены» понятия «скрытая безработица» и «неполная занятость» (таблица 1).

Б. Предложена авторская трактовка понятия «кадровая политика»:

Кадровая политика предприятия – результирующее стратегическое направление в кадровой работе, полученное взаимодействием на компромиссной основе приоритетов государственной политики занятости, общей стратегии развития предприятия и факторов, свойственных внутренней и внешней среде предприятия; направление в кадровой работе,

¹¹ Милыева Л.Г. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск: Изд-во «Печатный двор», 2002. – с. 20-25.

ориентированное на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Таблица 1 – Сравнительный анализ двух форм формальной неэффективной занятости

| | |
|--|---|
| Скрытая безработица | Неполная занятость |
| Субъект – условно-излишняя нанятая рабочая сила (абстрактные работники) | Субъект – реальная нанятая рабочая сила (конкретные работники), занятая неполное рабочее время (день, неделя) или находящаяся в административных отпусках |
| Объект – неэффективная занятость | Объект – неэффективная занятость |
| Не фиксируется статистикой | Фиксируется статистикой |
| Индикаторы: неполная занятость; низкий уровень средней заработной платы; отрицательная динамика изменения производительности труда; неравномерная загруженность работников в течение рабочего дня; социальная напряженность в трудовом коллективе | Индикаторы: низкий уровень средней заработной платы; отрицательная динамика изменения производительности труда; социальная напряженность в трудовом коллективе |
| Оценочный показатель: излишек абстрактных работников, обуславливающий снижение фактического уровня производительности труда по отношению к базовому | Оценочный показатель: количество неотработанного рабочего времени (чел.-часах или чел.-днях) |
| Формализованные способы снижения: наращивание объемов производства и реализации продукции (работ, услуг); оптимизация численности персонала (высвобождение из производства «излишков» нанятой рабочей силы) | Формализованные способы снижения: наращивание объемов производства и реализации продукции (работ, услуг); оптимизация численности персонала (высвобождение из производства «излишков» нанятой рабочей силы) |

В. Предложены трактовки основных понятий сферы «конкурентоспособность»:

Конкурентоспособность рабочей силы – возможность выиграть экономическое состязание за «хорошие» рабочие места в определенном сегменте рынка труда (внутрифирменной модели занятости) у агентов, имеющих аналогичную цель, за счет наилучшего соответствия совокупных качественных характеристик рабочей силы требованиям работодателей, представляющим симбиоз их субъективных предпочтений и объективных требований производственного потенциала указанных рабочих мест.

Показатель конкурентоспособности рабочей силы – количественная характеристика наиболее значимых признаков рабочей силы, формирующих ее качество, рассматриваемая применительно к определенным условиям ее использования.

Уровень конкурентоспособности рабочей силы – относительная характеристика конкурентоспособности рабочей силы, получаемая при сравнении значений ее показателей

конкурентоспособности с оптимальными значениями соответствующих показателей, формирующими стандарт (эталон) конкурентоспособности предприятия (кластера); основной оценочный показатель, позволяющий производить сравнительную комплексную оценку рабочей силы.

Под управлением конкурентоспособностью рабочей силы следует понимать установление, обеспечение и поддержание необходимого уровня конкурентоспособности путем систематического контроля и целенаправленного воздействия на условия и факторы, влияющие на конкурентоспособность рабочей силы.

Г. Предложен алгоритм исчисления уровня скрытой безработицы по методу, основывающемуся на анализе причин отклонения от базового уровня производительности труда, предполагающий последовательное выполнение 9 этапов:

1. Утверждение временного интервала исследования.
2. Исчисление базового уровня производительности труда – выработки на одного работника в базовом году.
3. Оценка за анализируемый период динамики объема продукции к предыдущему году (%);
4. Оценка за анализируемый период динамики объема продукции к базовому году (%).
5. Оценка за анализируемый период динамики численности занятых к предыдущему году (%).
6. Оценка за анализируемый период динамики численности занятых к базовому году (%).
7. Определение условной (гипотетической) численности работников, необходимой для обеспечения базового уровня производительности труда при производстве фактического объема продукции (чел.).
8. Определение величины «скрытой» безработицы – разности между фактической и условной численностью занятых (чел.).
9. Определение уровня «скрытой» безработицы – процентного отношения величины «скрытой» безработицы к среднесписочной численности работников (в %).

По материалам данного исследования сделан пленарный доклад на межрегиональной научно-практической конференции (22-23 ноября 2002 г., г. Бийск).

3. Статья, в которой¹²:

А. Основные подходы к оценке кадровой ситуации разграничены на три условных типа: «статистические»; «проблемные»; «управленческие».

¹² Милыева Л.Г. Методологические подходы к оценке кадровой ситуации в организации // Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы: Материалы V межрегиональной научно-практической конференции. – Горно-Алтайск: Изд-во Горно-Алтайского госуд. ун-та, 2003.

«*Статистические*» – базирующиеся на анализе статистических данных организации, которые можно и должно использовать для управления человеческими ресурсами. В зависимости от состава анализируемой информации (а это может быть статистика человеческих ресурсов, статистика изменения производительности труда, статистика издержек на рабочую силу, статистика профессионального обучения) подходы целесообразно разграничить на три вида:

- *частные* – базирующиеся на анализе какого-то одного (конкретного, целевого) типа статистических данных (таблица 2);
- *комбинированные* – опирающиеся на анализ нескольких (наиболее значимых с внутрифирменных позиций) типов статистических данных;
- *комплексные* – предполагающие анализ полного массива статистических данных, связанных с управлением человеческими ресурсами.

Следует подчеркнуть, что основу всех «статистических подходов» (частных, комбинированных и комплексных) составляют два принципа: сравнения с внешней средой, предполагающий сопоставление показателей организации с фоновыми показателями и сравнения с собственной исторической динамикой.

«*Проблемные*» – базирующиеся на выявлении приоритетных направлений кадровой политики организации, ранжировании кадровых проблем и оценке глубины их проявления в сравнении с внешней средой – конкурентами, отраслью и т.д. Информационную базу проблемного подхода к оценке кадровой ситуации составляют данные опросной статистики экспертов – директората организации.

«*Управленческие*» – базирующиеся на комплексной оценке эффективности функционирования трех подсистем целостной системы управления персоналом (СУП) организации: экономико-организационной; социально-психологической; нормативно-правовой.

Необходимо отметить, что каждая из указанных подсистем, являясь неотъемлемой составной частью целостной СУП организации, в свою очередь представляет совокупность локальных систем управления персоналом (таблица 3), перечень которых остается открытым.

Логическую основу управленческого подхода составляет принцип сравнения количественных значений показателя «ожидание», отражающего желаемый (идеальный) вариант, и показателя «восприятие», характеризующего степень соответствия действительности ожиданиям. Чем меньше разрыв между количественными значениями этих показателей, тем выше эффективность СУП, а, следовательно, лучше кадровая ситуация.

Информационную базу управленческого подхода к оценке кадровой ситуации составляют данные опросной статистики экспертов и персонала организации.

Таблица 2 – Частные «статистические» подходы к оценке кадровой ситуации организации

| | |
|---|---|
| <p>Основные подходы к оценке кадровой ситуации</p> | <p>Методическую основу подходов составляют:</p> |
| <p>1. Подход, базирующийся на анализе статистики человеческих ресурсов</p> | <p>Анализ структуры и динамики рабочей силы организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура рабочей силы по категориям занятых. 2. Профессионально-квалификационная структура. 3. Возрастная структура рабочей силы. 4. Образовательная структура. 5. Стаж работы в организации. 6. Половая структура рабочей силы организации. 7. Текучесть кадров. 8. Показатель оборота рабочей силы. 9. Показатель трудоизбыточности. 10. Коэффициент внутренней мобильности. |
| <p>2. Подход, базирующийся на измерении и контроле динамики производительности труда</p> | <p>Анализ общих показателей производительности труда, то есть не отражающих специфику производственной деятельности организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объем реализации на одного работника. 2. Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника. 3. Объем производимой продукции за час производительного труда. 4. Число производительных часов, затраченных на производство единицы продукта. 5. Потерянная производительность. |
| <p>3. Подход, базирующийся на анализе статистики издержек на рабочую силу</p> | <p>Анализ общих показателей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общие издержки организации на рабочую силу за период. 2. Доля издержек на рабочую силу в объеме реализации за период. 3. Издержки на одного работника организации за период. 4. Издержки на один производительный час. |
| <p>4. Подход, базирующийся на анализе статистики профессионального обучения</p> | <p>Анализ числа обученных сотрудников, бюджета времени и издержек на профессиональное обучение:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля сотрудников организации, прошедших профессиональное обучение в течение периода. 2. Доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени организации. 3. Среднее число часов профессионального обучения на одного обученного. 4. Общая величина издержек на профессиональное обучение. 5. Доля издержек в объеме реализации. 6. Величина издержек по обучению на одного работника организации. 7. Издержки на один час профессионального обучения. |

Методическую основу управленческого подхода формируют три момента, связанных между собой причинно-следственной зависимостью:

а) эффективность функционирования любой системы управления объектами организации (производством, финансами, инвестициями и, безусловно, персоналом) определяется ее вкладом в достижение целей организации;

б) функционирование СУП можно признать эффективным только в том случае, если нормально – рационально и целесообразно – работают все три составляющие ее подсистемы;

в) уровень эффективности функционирования СУП – интегральная характеристика, отражающая эффективность функционирования каждой из трех подсистем.

Таблица 3 – Подсистемы СУП организации

| Экономико-организационная: | Социально-психологическая: | Нормативно-правовая: |
|--|--|---|
| 1. Система мотивации труда (оплаты и стимулирования труда) | 1. Система внутренней мотивации к работе | 1. Система оформления найма, перемещения и увольнения персонала |
| 2. Система планирования и оценки работы персонала | 2. Система удовлетворенности трудом | 2. Система информационного обеспечения |
| 3. Система развития организационной структуры | 3. Система найма персонала | 3.*..... |
| 4. Система организации и нормирования труда | 4. Система аттестации и оценки персонала | |
| 5.* | 5. Система развития персонала | |
| | 6. Система социального развития | |
| | 7. Система трудовых отношений | |
| | 8.*..... | |

*- Перечень локальных СУП организации остается открытым

Б. Предложена авторская трактовка понятия «кадровая ситуация», базирующаяся на управленческом подходе. Под *кадровой ситуацией* следует понимать сочетание условий и обстоятельств, обеспечивающих определенный уровень эффективности функционирования комплексной СУП – системы управления персоналом организации.

В. Предложен Алгоритм комплексной оценки кадровой ситуации в организации, базирующийся на управленческом подходе, предполагающий последовательное выполнение 13 этапов. Необходимо отметить, что первые 10 этапов по существу представляют алгоритм оценки уровня эффективности функционирования локальных систем управления персоналом. Соответственно, 11 этап – оценка уровня эффективности функционирования трех подсистем СУП организации (таблица 3); 12 этап – оценка уровня эффективности функционирования целостной СУП организации; 13 этап – комплексная оценка кадровой ситуации, сложившейся в организации, предполагающая как абсолютную оценку, так и относительную оценку, базирующуюся на принципе сравнения с внешней средой.

Г. *Обосновано положение:* для того, чтобы СУП организации работала эффективно, необходимо учитывать не только, вернее не столько, экономические критерии, сколько социальные и психологические. Не случайно, большинство экономистов считают центральным элементом СУП социально-психологическую подсистему. Функционирование социально-психологической подсистемы можно признать эффективным только в том случае, если она, являясь средством увеличения экономического потенциала организации, одновременно способствует сохранению здоровья, удовлетворенности трудом, выявлению и развитию способностей каждого работника организации.

Резюме № 3: эффективность функционирования целостной СПУ организации во многом определяется эффективностью функционирования социально-психологической подсистемы, а эффективность функционирования социально-психологической подсистемы – эффективностью функционирования локальной системы внутренней мотивации к работе.

Д. Предложен *Алгоритм оценки кадровой ситуации по критерию внутренней мотивации к работе*, предполагающий последовательное выполнение 12 этапов:

| |
|---|
| 1. Уточнение перечня анализируемых показателей – параметров легенды. |
| 2. Утверждение опросной анкеты (Приложение Б). |
| 3. Согласование объема выборки, состава и структуры респондентов. |
| 4. Проведение опроса респондентов – заполнение опросной анкеты в соответствии с предлагаемой инструкцией. |
| 5. Обработка данных анкетного опроса – исчисление по каждому параметру легенды рейтинга (среднего балла) ожидания, восприятия и важности (таблица 4). |
| 6. Исчисление по каждому параметру легенды коэффициента эффективности как разницы рейтингов восприятия и ожидания (таблица 4). |
| 7. Графическая презентация результатов (рис. 1) в информационном поле из 4 квадрантов. Подчеркнем, что каждый квадрант характеризуется тремя параметрами: коэффициентом эффективности; рейтингом важности и уровнем проблемности. Первый квадрант, расположенный в верхнем правом углу, характеризуется высоким коэффициентом эффективности, высоким рейтингом важности и отсутствием проблемности. Второй квадрант, расположенный в нижнем правом углу – высоким коэффициентом эффективности, низким рейтингом важности и умеренным уровнем проблемности. Четвертый квадрант – нижний в левом углу – характеризуется низким коэффициентом эффективности, низким рейтингом важности и умеренным уровнем проблемности. И, наконец, третий квадрант характеризуется низким коэффициентом эффективности, высоким рейтингом важности и самым высоким уровнем проблемности. |

| |
|--|
| <p>8. Анализ результатов (таблица 5): определение стратегии организации по повышению эффективности функционирования локальной системы комплексной СУП, а, следовательно, по нормализации соответствующей компоненты кадровой ситуации. Иными словами на данном этапе необходимо наметить стратегические подходы к нормализации параметров легенды, попавших в третий «проблемный» квадрант.</p> |
| <p>9. Исчисление по каждому параметру легенды уровня эффективности как частного от деления рейтингов восприятия и ожидания (таблица 6).</p> |
| <p>10. Взвешивание в соответствии с рейтингом важности параметров легенды – исчисление их сравнительной значимости в долях единицы (таблица 6).</p> |
| <p>11. Расчет уровня эффективности функционирования локальной системы внутренней мотивации к работе как средневзвешенной величины уровней эффективности параметров легенды.</p> |
| <p>12. Оценка кадровой ситуации организации по критерию внутренней мотивации к работе (таблица 7): а) «абсолютная оценка» в соответствии расчетным значением уровня эффективности функционирования системы внутренней мотивации к работе; б) «относительная оценка», базирующаяся в сравнении с «внешней средой».</p> |

Таблица 4 – Коэффициенты эффективности системы внутренней мотивации к работе (условный пример)

| Легенда (параметры локальной системы) | Рейтинг восприятия | Рейтинг ожидания | Рейтинг важности | Коэффициент эффектив- |
|--|-----------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|
| 1. Достойный уровень зарплаты | 2,80 | 4,60 | 4,90 | 0,80 |
| 2. Хорошие условия труда | 3,60 | 4,70 | 4,70 | - 1,10 |
| 3. Возможность профессионального (карьерного) роста | 3,00 | 4,30 | 4,20 | - 1,30 |
| 4. Престижность предприятия | 3,70 | 4,50 | 4,40 | - 0,80 |
| 5. Престижность профессии или за- нимаемой должности | 3,65 | 4,40 | 4,40 | - 0,75 |
| 6. Удовлетворение от занятия лю- бимым делом | 4,05 | 4,70 | 4,70 | - 0,65 |
| 7. Развитие способностей и получе- ние профессиональных навыков | 3,60 | 4,60 | 4,60 | - 1,00 |
| 8. Творческий характер труда | 3,60 | 4,60 | 4,50 | - 1,00 |
| 9. Наличие свободного времени | 2,80 | 3,20 | 3,20 | - 0,40 |

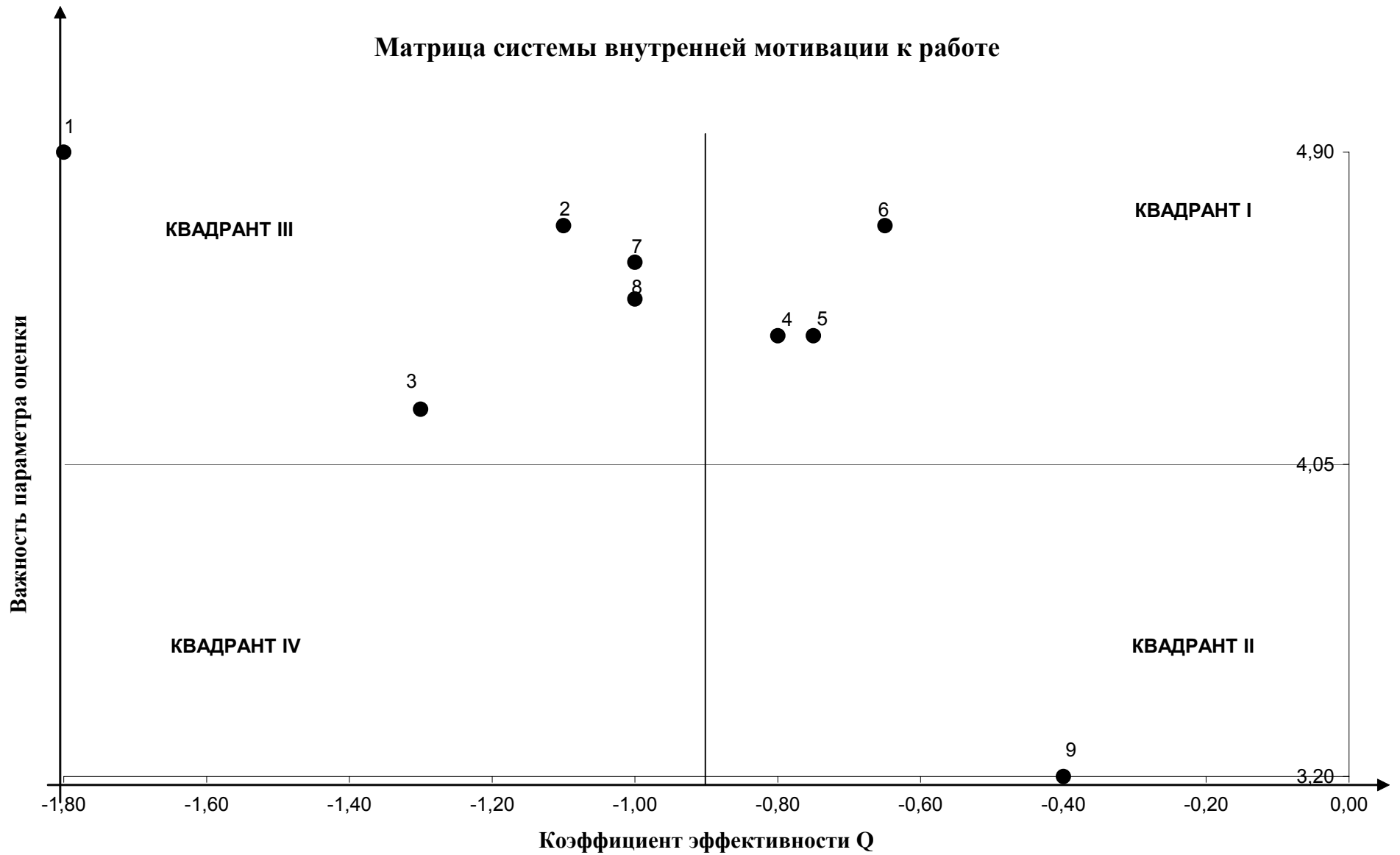


Рисунок 1 – Графическая презентация результатов исследования (условный пример)

Таблица 5 – Анализ графических результатов презентации (условный пример)

| Номер квадранта | Характеристика квадранта | | | Параметры легенды |
|-----------------|----------------------------|----------|--------------|--|
| | коэффициенты эффективности | важность | проблемность | |
| Первый | высокие | высокая | отсутствует | 4. Престижность предприятия. 5. Престижность профессии. 6. Удовлетворение от занятия любимым делом |
| Второй | высокие | низкая | умеренная | 9. Наличие свободного времени |
| Третий | низкие | высокая | высокая | 1. Достойный уровень заработной платы. 2. Хорошие условия труда. 3. Возможность профессионального роста. 7. Развитие способностей и получение профессиональных навыков. 8. Творческий характер труда. |
| Четвертый | низкие | низкая | умеренная | |

Таблица 6 – Уровень эффективности системы внутренней мотивации к работе

| Легенда (параметры локальной системы) | Уровень эффективности параметра легенды | Значимость параметра легенды | Уровень эффективности системы внутренней мотивации труда |
|---|---|------------------------------|--|
| 1. Достойный уровень зарплаты | 0,61 | 0,12 | 0,79 |
| 2. Хорошие условия труда | 0,77 | 0,12 | |
| 3. Возможность профессионального (карьерного) роста | 0,70 | 0,11 | |
| 4. Престижность предприятия | 0,82 | 0,11 | |
| 5. Престижность профессии или занимаемой должности | 0,83 | 0,11 | |
| 6. Удовлетворение от занятия любимым делом | 0,86 | 0,12 | |
| 7. Развитие способностей и получение профессиональных навыков | 0,78 | 0,12 | |
| 8. Творческий характер труда | 0,78 | 0,11 | |
| 9. Наличие свободного времени | 0,88 | 0,08 | |

Таблица 7 – Оценка кадровой ситуации организации по критерию внутренней мотивации к работе

| Абсолютная оценка (в соответствии расчетным значением уровня эффективности системы внутренней мотивации к работе) | | Относительная оценка (в сравнении с «внешней средой») | |
|---|--|---|--|
| диапазон уровня эффективности системы внутренней мотивации к работе | качественная градация абсолютной оценки кадровой ситуации | уровень эффективно- сти системы внутрен- ней мотивации органи- зации в сравнении с «внешней средой» | качественная градация относительной оценки кадровой ситуации |
| от 1,00 до 0,80 | нормальная | больше | относительно благополучная |
| от 0,80 до 0,60 | удовлетворительная | равен | сопоставимая |
| от 0,60 и ниже | критическая | меньше | относительно неблагополучная |

Е. Представлены результаты практической апробации (март-апрель 2003 г.) указанной методики на базе 7 промышленных предприятий Алтайского края. Объем выборки (N = 1000) составил 30% от списочного состава персонала; выборка формировалась в соответствии с категориальной структурой (30% - АУП; 70% - рабочие). Выбор *предприятий базового эксперимента* осуществлялся в соответствии со следующими критериями: *во-первых*, все анализируемые предприятия – члены Союза промышленников Алтайского края; *во-вторых*, все они – участники осеннего 2002 года почтового опроса руководителей промышленных предприятий, проводимого с целью комплексной оценки кадровой ситуации, базирующейся на частном статистическом подходе; *в-третьих*, кадровая ситуация, сложившаяся на всех анализируемых предприятиях, была оценена первыми руководителями как удовлетворительная; *в-четвертых*, несмотря на принадлежность к одной – «удовлетворительной» – качественной градации кадровой ситуации, количественные значения так называемых *показателей статистики человеческих ресурсов*, отражающих структуру и динамику рабочей силы организации, различались существенно (в частности, коэффициент текучести кадров варьировался по кругу анализируемых предприятий от **3 до 35%**; коэффициент оборота рабочей силы – от **15 до 60%**; коэффициент трудоизбыточности – от **1 до 25%**); *в-пятых*, руководители всех анализируемых предприятий дали принципиальное согласие на апробацию указанной методики.

Результаты оценки уровня эффективности функционирования локальной системы внутренней мотивации к работе анализируемых промышленных предприятий представлены в таблице 8; соответственно, результаты оценки кадровой ситуации, полученные альтернативными способами – в таблице 9.

Таблица 8 – Уровень эффективности системы внутренней мотивации к работе анализируемых промышленных предприятий*

| Легенда (параметры локальной системы) | Анализируемые предприятия – члены Союза промышленников Алтайского края | | | | | | | |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Достойный уровень зарплаты | 0,65 | 0,60 | 0,50 | 0,73 | 0,59 | 0,51 | 0,64 | 0,59 |
| 2. Хорошие условия труда | 0,77 | 0,68 | 0,76 | 0,76 | 0,72 | 0,77 | 0,66 | 0,72 |
| 3. Возможность профессионального (карьерного) роста | 0,67 | 0,54 | 0,67 | 0,73 | 0,85 | 0,56 | 0,71 | 0,64 |
| 4. Престижность предприятия | 0,82 | 0,87 | 0,78 | 0,78 | 0,93 | 0,81 | 0,83 | 0,82 |
| 5. Престижность профессии или занимаемой должности | 0,84 | 0,61 | 0,72 | 0,82 | 0,83 | 0,74 | 0,72 | 0,74 |
| 6. Удовлетворение от занятия любимым делом | 0,78 | 0,62 | 0,74 | 0,86 | 0,88 | 0,69 | 0,77 | 0,73 |
| 7. Развитие способностей и получение профессиональных навыков | 0,75 | 0,60 | 0,77 | 1,00 | 0,84 | 0,73 | 0,76 | 0,73 |
| 8. Творческий характер труда | 0,78 | 0,60 | 0,62 | 0,74 | 0,91 | 0,71 | 0,79 | 0,72 |
| 9. Наличие свободного времени | 0,79 | 0,62 | 1,00 | 0,95 | 1,00 | 0,70 | 0,76 | 0,76 |
| 10. Уровень эффективности системы внутренней мотивации к работе | 0,76 | 0,63 | 0,71 | 0,81 | 0,83 | 0,69 | 0,73 | 0,71 |

* *Анализируемые предприятия:* ЗАО «Бальзам» (г. Бийск); ЗАО «Эвалар» (г. Бийск); ЗАО ПО «Элла» (г. Бийск); ООО «Источник» (г. Бийск); ООО «Регион» (г. Бийск); ОАО «Барнаульский завод ликероводочных изделий» (г. Барнаул); ЗАО «Алтайский завод прецизионных изделий» (г. Барнаул); № 8 – «внешняя среда» - в среднем по кругу анализируемых предприятий.

Таблица 9 – Кадровая ситуация на анализируемых промышленных предприятиях Алтайского края

| № | Оценка кадровой ситуации руководителем предприятия | Оценка кадровой ситуации экспертами | Оценка кадровой ситуации по критерию внутренней мотивации к работе | |
|----|--|-------------------------------------|--|------------------------------|
| | | | абсолютная оценка | относительная оценка |
| 1. | удовлетворительная | удовлетворительная | удовлетворительная | относительно благополучная |
| 2. | удовлетворительная | удовлетворительная | удовлетворительная | относительно неблагоприятная |
| 3. | удовлетворительная | удовлетворительная | удовлетворительная | сопоставимая |
| 4. | удовлетворительная | нормальная | нормальная | относительно благополучная |
| 5. | удовлетворительная | нормальная | нормальная | относительно благополучная |
| 6. | удовлетворительная | удовлетворительная | удовлетворительная | относительно неблагоприятная |
| 7. | удовлетворительная | удовлетворительная | удовлетворительная | относительно благополучная |

Сопоставляя результаты комплексной оценки кадровой ситуации с результатами ее оценки по целевому критерию (в данном случае – по критерию внутренней мотивации к работе) можно сделать вывод об эффективности функционирования прочих локальных СУП. Например, если по результатам комплексной оценки кадровая ситуация отнесена к градации «удовлетворительная», а по критерию внутренней мотивации, допустим, к «нормальной», это свидетельствует о более низкой эффективности функционирования прочих локальных систем и т.д.

Резюме № 4: с одной стороны, делать на основании столь незначительной выборки какие-либо обобщающие выводы о кадровой ситуации на промышленных предприятиях региона, безусловно, неправомерно и преждевременно; но, с другой стороны, также несправедливо игнорировать те рычаги управления человеческими ресурсами, которые позволяет выявить методика оценки кадровой ситуации, базирующаяся на управленческом подходе, что убедительно подтвердили результаты ее практической апробации.

По результатам апробации авторской методики оценки кадровой ситуации сделаны пленарные доклады на межрегиональной конференции «Социальная политика: реалии XXI века: региональный аспект» (16 мая 2003 г., г. Кисловодск), на межрегиональной научно-практической конференции «Реформирование промышленности: проблемы и решения» (22-23 мая 2003 г., г. Барнаул), на научно-методическом семинаре руководителей промышленных предприятий Алтайского края (26-30 мая 2003 г., б/о «Иволга»); подана заявка на участие в работе межрегиональной научно-практической конференции «Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы» (7-9 июля 2003 г., г. Горно-Алтайск); подготовлена и отправлена в редакцию журнала «ЭКО» научная статья.

Обобщая результаты опросной статистики директората промышленных предприятий – членов Союза промышленников Алтайского края (осень 2002 года), в контексте с тематикой исследования, представляется логичным акцентировать внимание на следующих моментах.

1. Подавляющее большинство респондентов оценили кадровую ситуацию как удовлетворительную (63,7%) или нормальную (30,3%).
2. Приоритетным направлением кадровой политики промышленных предприятий на современном этапе развития является повышение эффективности труда, сопряженное с совершенствованием систем оплаты труда и с оптимизацией численности персонала (табл. 10).
3. Более четверти (27,3%) респондентов указали на наличие «избытка» рабочей силы в размере от 1 до 25 % от списочного состава.
4. Основными критериями, используемыми кадровыми службами предприятий для выявления «лишних» работников, подлежащих поэтапному высвобождению из производства по

экономическим причинам, являются *уровень квалификации (37,8%)* и *значимость профессии (21,2%)*, определяемые по результатам внутрифирменного ранжирования, то есть критерии, используемые при распределении нанятой рабочей силы по сегментам внутрифирменной модели занятости; критерии распределения персонала между «хорошими» рабочими местами (предполагающими функциональную адаптацию, высокий уровень заработной платы, возможность профессионального и карьерного роста) и «плохими», обладающими противоположными характеристиками.

Таблица 10 – Приоритетность кадровых проблем промышленных предприятий Алтайского края в период 1997-2002 гг.

| Кадровые проблемы | Присвоенный ранг | | | | |
|---|------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 1997 г. | 1998 г. | 1999 г. | 2000 г. | 2002 г. |
| Оптимизация численности персонала | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| Повышение эффективности труда | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>Сокращение уровня скрытой безработицы</i> | 9 | 8 | 8 | 8 | 9 |
| Сокращение работы в режиме неполной занятости | 8 | 9 | 9 | 9 | 8 |
| Нехватка высококвалифицированных специалистов | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| Сохранение трудового коллектива | 3 | 5 | 7 | 6 | 7 |
| Совершенствование систем оплаты труда | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| Совершенствование организации и нормирования труда | 7 | 6 | 5 | 7 | 5 |
| Нехватка средств на подготовку и переподготовку персонала | 6 | 7 | 3 | 3 | 6 |
| Напряженный морально-психологический климат в коллективе | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

5. Приоритетными стимулами к труду (по мнению руководителей предприятий) являются:

- а) достойный уровень заработной платы;
- б) хорошие условия труда;
- в) возможность профессионального (карьерного) роста.

6. Для удержания на предприятии квалифицированных работников наиболее значимых профессий чаще других применяются такие способы как: «гибкие» системы оплаты труда (53,8%) и подготовка и переподготовка за счет средств предприятия (32,7%).

7. Заполнение вакансий на «хорошие» рабочие места осуществляется преимущественно за счет кадрового резерва предприятия или при содействии частных, коммерческих служб занятости.

8. Заполнение вакансий на «плохие» рабочие места осуществляется главным образом при посредничестве государственных служб занятости населения.

Резюме № 5: Таким образом, межфирменный оборот рабочей силы осуществляется на предприятиях в основном за счет заполнения-высвобождения «плохих» вакансий при посредничестве государственных служб занятости населения, аккумулирующих как данные вакансии, так и претендующих на них безработных клиентов.

Для проверки устойчивости предпочтений работодателей при заполнении вакансий в марте 2003 года был проведен выборочный телефонный опрос руководителей предприятий различной отраслевой принадлежности (N= 65). Респонденты делились на две условные группы: 50% - «старые», участвовавшие в осеннем опросе, и 50% - «новые».

Результаты интервьюирования, **во-первых**, подтвердили устойчивость предпочтений; **во-вторых**, выявили полное единодушие респондентов относительно приоритетности способов заполнения «плохих» и «хороших» вакансий; **в-третьих**, подтвердили выводы, сделанные по результатам типологического анализа безработных клиентов государственной и частных служб занятости г. Бийска. Так, укрупненный портрет типового клиента государственной службы занятости - «непритязательный выжидатель»; коммерческих – «целеустремленный или амбициозный искатель» (**Приложение В**).

Обобщая результаты опросной статистики, опираясь на акцентированные моменты, были сделаны три вывода, имеющие важные методологические аспекты:

1. Первый вывод касается принципиальной возможности прогнозирования на основе опросной статистики качественного состава вакансий государственных и частных служб занятости, а, следовательно, и претендующих на них клиентов;

2. Второй вывод сводится к принципиальной возможности выявления на базе опросной статистики в условиях широкой диверсификации производства, наличия значительной доли «сквозных» профессий неформальных кластерных групп – предприятий со схожим составом профессий, в том числе профессий, за счет которых осуществляется межфирменный оборот рабочей силы.

3. Третий вывод заключается в принципиальной возможности классификации профессий по уровню внутрифирменной значимости в массиве анализируемых предприятий.

В частности, предложенный **алгоритм классификации профессий по уровню внутрифирменной значимости** сводится к последовательному выполнению следующих этапов:

1. Составление на базе опросной статистики перечня наиболее и наименее значимых профессий (**Приложение Г**).

2. Исчисление по каждой профессии общего количества упоминаний (**Приложение Г**).

3. Расчет по каждой профессии коэффициента согласованности мнений респондентов, представляющего соотношение числа упоминаний к общему количеству возвращенных анкет (**Приложение Д**).

4. Определение типа профессий с помощью так называемого **классификатора профессий**, включающего **6** качественных степеней согласованности мнений респондентов и **6** количественных градаций коэффициента согласованности их мнений (**Приложение Е**).

Результаты классификации профессий по уровню внутрифирменной значимости, полученные на базе опросной статистики руководителей предприятий – членов Союза промышленников Алтайского края, представлены в **Приложении Ж**.

Представляется очевидным, что потенциальные работодатели, прибегающие к численной адаптации наемной рабочей силы при посредничестве государственных служб занятости населения, должны располагать информацией о востребованности на рынке труда тех или иных вакансий, на основе которой корректировать проводимую на предприятии кадровую политику.

Принимая во внимание выявленную приоритетность критериев возобновления или начала трудоустройства, а также качественный состав вакансий государственных служб занятости населения, был предложен **алгоритм классификации вакансий по уровню оплаты труда**, заявленному работодателями (**Приложение З**).

Результаты классификации вакансий ГУ БГЦЗН представлены в **Приложении К**.

Поскольку востребованность вакансий ассоциируется со «скоростью» или с трудоемкостью их заполнения, был предложен **алгоритм классификации вакансий по трудоемкости заполнения**, базирующийся на экспертных оценках наиболее квалифицированных работников служб занятости населения (**Приложение Л**).

Уточним, что **ревизия вакансий** – предполагает анализ, базирующийся на результатах их комплексной классификации – по уровню оплаты труда, заявленному работодателями, и фактической трудоемкости их заполнения. Результаты ревизии вакансий ГУ БГЦЗН представлены в **Приложение М**.

Резюме № 6: трудоемкость заполнения вакансий не определяется исключительно величиной заявленного уровня оплаты труда; на скорость заполнения вакансий также оказывают влияние: объективные обстоятельства - степень соответствия совокупных качественных характеристик потенциальной рабочей силы (ищущих работу) требованиям потенциальных работодателей (вакансий); многочисленные субъективные факторы, не поддающиеся по отдельности измерению, в комплексе формирующие комбинаторное понятие – «привлекательность профессии».

Для выявления **обобщенной привлекательности профессий** был предложен графический инструментарий, получивший название **Карты профессий** (**Приложение Н**). Условные обозначения Карты профессий отражены в **Приложении О**. Информационную основу составления Карты профессий образовали результаты специальных ежеквартальных опросов

безработных клиентов служб занятости населения (**Приложение П**). Выборка формировалась по поло-возрастному критерию. В качестве интервьюеров выступили прошедшие специальный инструктаж студенты (пять человек) экономического факультета Бийского технологического института Алтайского государственного технического университета имени И. И. Ползунова (БТИ АлтГТУ). Опрос проводился в течение одного календарного месяца под наблюдением и контролем руководителя проекта.

Практическая апробация Карты профессий в течение четырех сезонных опросов клиентов ГУ БГЦЗН (**Приложение Р**):

1. **Подтвердила** правомерность обновления информации не реже, чем раз в квартал.

2. **Показала** принципиальную возможность использования Карты профессии в качестве «индикатора общественного мнения» относительно привлекательности той или иной профессии.

3. **Показала** принципиальную возможность использования Карты профессий для выявления направлений профессиональной мобильности на рынке труда.

Подчеркнем, что в соответствии с ключевой целью исследования выявленные направления профессиональной мобильности предложено разграничивать на два укрупненных типа: для реализации которых не требуются затраты на подготовку или переобучение; соответственно, требуются (**Приложение С**).

Итак, **методические рекомендации ГУ БГЦЗН**, базирующиеся на результатах представленного исследования, *направленные на повышение эффективности использования средств на подготовку и переподготовку клиентов* в условиях ограниченности финансовых ресурсов, сводятся к последовательному выполнению следующих этапов:

1. Выявление на основании ежеквартальных специальных опросов безработных клиентов **перечня «привлекательных» профессий**, пользующихся на рынке труда устойчивым спросом (мигрирующих по зонам «притока» сезонных Карт профессий).

2. Ранжирование привлекательных профессий посредством соотнесения с результатами **сезонных ревизий вакансий** (то есть путем соотнесения заявленного спроса и фактически предъявленного): 1 ранг присваивается профессиям, соответствующим легко заполняемым вакансиям; 2 ранг – средне заполняемым вакансиям; 3 ранг – трудно заполняемым вакансиям. Следует подчеркнуть, что результаты ранжирования по существу отражают приоритетность финансирования программ по подготовке и переподготовке безработных клиентов. В частности, первый ранг означает, что обучение данным профессиям должно производиться в первую очередь, затем – профессиям второго ранга, в последнюю очередь (при наличии финансовых средств) – профессиям третьего ранга.

3. Формирование по каждой профессии первого ранга **списка потенциальных соискателей** (на основании их желания возобновить трудоустройство по данной профессии).

4. Корректировка списков потенциальных соискателей путем сопоставления их совокупных качественных характеристик (возраст, базовое образование, состояние здоровья и т.д.) и приоритетных критериев возобновления трудоустройства (уровень оплаты труда, режим работы и т.д.) с «параметрами» заявленных вакансий.

5. Согласование списков с потенциальными работодателями – держателями заявленных вакансий и с потенциальными заявителями однотипных вакансий – представителями неформальных кластеров.

6. Утверждение списков по каждой профессии первого ранга; определение совокупного объема финансирования программы подготовки и переподготовки клиентов по профессиям первого ранга и, соответственно, остатков на финансирование программ «второго и третьего рангов».

7. Формирование по каждой профессии второго ранга списка потенциальных соискателей (на основании их желания возобновить трудоустройство по данной профессии) и т.д.

В заключение хотелось бы отметить, что **практическая значимость** исследования определяется его ключевой целью, сопряженной с подготовкой методических и практических рекомендаций по активизации политики занятости в условиях ограниченности финансовых ресурсов, а также чрезвычайной актуальностью заявленной проблемы, представляющей одно из стратегических направлений политики занятости. Следует подчеркнуть, что предложенные и апробированные в процессе работы над проектом методики и методологические подходы к активизации политики занятости в условиях ограниченности финансовых ресурсов внедрены в практику работы предприятия «базового эксперимента» – ГУ БГЦЗН. Поскольку в России немало городов, подобных Бийску, автор смеет надеяться, что результаты исследования будут достойны обсуждения с целью изучения возможности их распространения в прочих регионах России.

По результатам исследования **опубликованы следующие работы:**

1. О понятии «скрытая безработица» и способах ее снижения // Ползуновский вестник. - № 1. – 2002. – с. 134-141.

2. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск: Изд-во «Печатный двор», 2002. – с.20-25.

3. Анализ ситуации на локальном рынке труда с помощью Карты профессий силы // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Бийск: Изд-во «Печатный двор», 2002. – с.171-176.

4. Методические подходы к оценке кадровой ситуации в организациях // Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы: Материалы V межрегиональной научно-практической конференции. – Горно-Алтайск: Изд-во Горно-Алтайского гос. ун-та, 2003 (в печати).

Уважаемые руководители предприятий и организаций!

21-22 ноября 2002 года Комитет по труду администрации Алтайского края, администрация г. Бийска, Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Алтайскому краю, Союз промышленников Алтайского края, Алтайский Союз предпринимателей, ФГУП ФНПЦ «Алтай», Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета имени И.И. Ползунова проводят межрегиональную научно-практическую конференцию «Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов», центральное место в программе которой отводится обсуждению вопросов совершенствования кадровой политики. Учитывая, что обозначенная проблема приобретает особую актуальность в условиях рыночной экономики, для выявления наиболее значимых аспектов, анализа сложившейся на предприятиях края ситуации, обобщения передового опыта и выработки рекомендаций по устранению негативных моментов просим Вас в срок **до 1 октября 2002 года** заполнить «Анкету респондента» и выслать с пометкой **«Опрос руководителей»** на адрес оргкомитета конференции:

659305, Алтайский край, г. Бийск, ул. Трофимова, 29, Бийский технологический институт, кафедра экономики предпринимательства.

АНКЕТА РЕСПОНДЕНТА (руководителя промышленного предприятия)

1. Фамилия _____ Имя _____

Отчество _____ руководителя предприятия

2. Контактный телефон руководителя предприятия _____

3. Наименование предприятия (с указанием организационно-правовой формы) _____

4. Отраслевая принадлежность предприятия _____

5. Почтовый адрес предприятия (с указанием индекса) _____

6. Среднесписочная численность работников _____ человек, в том числе административно-управленческий персонал _____ человек.

7. Каким образом за последние три года изменилась численность работников Вашего предприятия (нужное подчеркните): существенно сократилась, незначительно сократилась, практически не изменилась, незначительно увеличилась, существенно увеличилась?

8. Каким образом за последние три года изменился «качественный» (профессионально-квалификационный) состав работников предприятия (нужное подчеркните): улучшился, ухудшился, практически не изменился?

9. Относится ли Ваше предприятие к категории трудоизбыточных (нужное подчеркните): да, нет, затрудняюсь ответить?

10. Если предприятие трудоизбыточное, во сколько % от среднесписочной численности Вы оцениваете излишек персонала? _____

11. Планируете ли Вы в ближайшие год-два сокращение персонала? _____

Если «нет», то пропустите вопрос № 12.

12. Сколько человек Вы планируете сократить до конца 2002 года _____ ?

Сколько в течение 2003 года _____ ?

13. Располагает ли кадровая служба Вашего предприятия методикой, позволяющей производить сравнительную комплексную оценку персонала? _____

14. Каким критерием для выявления «лишних» работников, подлежащих увольнению по причине «сокращение штатов», руководствуется кадровая служба Вашего предприятия (нужное подчеркните): интегральный оценочный показатель работника (уровень конкурентоспособности, индивидуальный трудовой потенциал и т.д.), значимость профессии, уровень квалификации, возраст работника, интуиция, стаж работы по профессии (на занимаемой должности), что-то другое (укажите что именно) _____.

15. Укажите (хотя бы ориентировочно) работники сколько профессий трудятся на Вашем предприятии? _____

16. Назовите предприятия региона со схожей профессионально-квалификационной структурой кадров _____

17. Назовите десять **наиболее значимых** (наиболее затратных, требующих длительной и сложной профессиональной подготовки, связанных с профильной деятельностью предприятия, дефицитных на рынке труда) с внутрифирменных позиций профессий (в порядке **убывания** значимости):

- 1) _____ ; 2) _____ ;
- 3) _____ ; 4) _____ ; 5) _____ ;
- 6) _____ ; 7) _____ ; 8) _____ ;
- 9) _____ ; 10) _____ .

18. Укажите удельный вес работников **наиболее значимых** для Вашего предприятия профессий (в % от среднесписочной численности персонала) _____.

19. Какая кадровая ситуация характерна на Вашем предприятии для работников **наиболее значимых** профессий (выберите нужное): а) излишек _____ % от требуемой численности; б) дефицит _____ % от требуемой численности; в) требуемая численность?

20. Какие способы удержания работников **наиболее значимых** профессий применяются на Вашем предприятии (подчеркните нужное): а) гибкие системы оплаты труда; б) подготовка и/или переподготовка за счет предприятия; в) предоставление субсидий на льготных условиях; г) предоставление ведомственной жилплощади; д) что-то другое (укажите что именно) _____

21. Укажите **средний уровень** зарплаты на Вашем предприятии в первом полугодии 2002 года _____ руб./ месяц, уровень зарплаты работников **наиболее значимых** профессий _____ руб./ месяц, **наименее значимых** _____ руб./ месяц.

22. Назовите десять **наименее значимых** (наименее затратных, не требующих длительной профессиональной подготовки, не связанных с профильной деятельностью предприятия, избыточных на рынке труда) с внутрифирменных позиций профессий (в порядке **возрастания** значимости):

- 1) _____ ; 2) _____ ;
- 3) _____ ; 4) _____ ; 5) _____ ;
- 6) _____ ; 7) _____ ; 8) _____ ;
- 9) _____ ; 10) _____ .

23. Укажите удельный вес работников **наименее значимых** для Вашего предприятия профессий (в % от среднесписочной численности персонала) _____.

24. Какая кадровая ситуация характерна на Вашем предприятии для работников **наименее значимых** профессий (укажите нужное): а) излишек _____ % от требуемой численности; б) дефицит _____ % от требуемой численности; в) требуемая численность.

25. Как (на сколько %) изменился **средний уровень** зарплаты на Вашем предприятии в первом полугодии 2002 года по отношению к уровню средней зарплаты в первом полугодии 2001 года (выберите нужное): увеличился на _____ %; снизился на _____ %; практически не изменился.

26. Как (на сколько %) изменился на Вашем предприятии уровень зарплаты работников **наиболее значимых** профессий в первом полугодии 2002 года по отношению к уровню зарплаты в первом полугодии 2001 года (выберите нужное): увеличился на _____ %; снизился на _____ %; практически не изменился.

27. Как (на сколько %) изменился на Вашем предприятии уровень зарплаты работников **наименее значимых** профессий в первом полугодии 2002 года по отношению к уровню зарплаты в первом полугодии 2001 года (выберите нужное): увеличился на _____ %; снизился на _____ %; практически не изменился.

28. Исходя из личных наблюдений, пожалуйста, проранжируйте значимость мотивационных стимулов к труду работников Вашего предприятия (наиболее значимому стимулу присвойте № 1 и т.д.): достойный уровень заработной платы () ; хорошие условия труда () ;

возможность профессионального (карьерного) роста () ; наличие свободного времени () ; удовлетворение от занятия любимым делом () ; престижность профессии или занимаемой должности () ; престижность предприятия () ; творческий характер труда () ; развитие способностей и получение профессиональных навыков () ; что-то другое (укажите что именно) _____ () .

29. Изменилась ли приоритетность мотивационных стимулов к труду за последние три года? _____

30. Назовите наиболее значимый, на Ваш взгляд, мотивационный стимул к труду в период 1998-1999 гг. _____

31. Какие учебные заведения являются основными поставщиками кадров для Вашего предприятия:

а) высшие _____

_____ ;
б) средне профессиональные _____ ?
_____ ?

32. Состоят ли в штате Вашего предприятия психолог _____, социолог _____ ?

33. Укажите величину коэффициента текучести в 2001 году _____ % и в первом полугодии 2002 года _____ %.

34. Как Вы оцениваете в целом кадровую ситуацию на предприятии (укажите нужное): как нормальную; как удовлетворительную; как критическую?

35. Проводилась ли на Вашем предприятии аттестация рабочих мест? _____ Если «да», то в какое время (укажите дату) _____ ?

36. Заключен ли на Вашем предприятии коллективный договор на 2002 год? _____

37. Планируется ли заключение коллективного договора на 2003 год? _____. Если «да», то укажите хотя бы ориентировочные сроки _____

38. Ваше отношение к возрождению на предприятиях системы наставничества (нужное подчеркните): очень положительное; скорее положительное; нейтральное; скорее отрицательное; резко отрицательное.

39. Пожалуйста, разъясните Ваш ответ на вопрос № 38 _____

_____ .
40. Практикуется ли в настоящее время на Вашем предприятии система наставничества? _____ Если «да», кто в большей степени был инициатором ее возрождения (сохранения): администрация предприятия, профсоюзный комитет предприятия, работники предприятия (нужное подчеркните)?

41. Ваше отношение к возрождению системы внутрифирменного (бывшего социалистического) соревнования (нужное подчеркните): очень положительное; скорее положительное; нейтральное; скорее отрицательное; резко отрицательное.

42. Пожалуйста, разъясните Ваш ответ на вопрос № 41 _____

_____ .
43. Практикуется ли в настоящее время на Вашем предприятии система внутрифирменного соревнования? _____ Если «да», кто в большей степени был инициатором ее возрождения (сохранения): администрация предприятия, профсоюзный комитет предприятия, работники предприятия (нужное подчеркните)?

44. Проранжируйте следующие кадровые проблемы (наиболее значимой присвойте № 1 и т.д.): оптимизация численности персонала (); повышение эффективности труда (); сокращение уровня скрытой безработицы (); сокращение работы в режиме неполной занятости (); нехватка высококвалифицированных специалистов (); сохранение трудового коллектива (); совершенствование систем оплаты труда (); совершенствование организации и нормирования труда (); нехватка средств на переподготовку персонала (); напряженный морально-психологический климат в коллективе ().

45. Изменилась ли приоритетность кадровых проблем за последние три года? _____

Назовите наиболее значимую кадровую проблему в период 1998-1999 гг. _____

_____ .
46. Подбор кандидатуры на освободившуюся (появившуюся) «хорошую» вакансию осуществляется на предприятии (укажите приоритетность, присвоив наиболее значимому способу № 1 и т.д.): собственными силами за счет резерва (банка данных) перспективных работников (); с помощью государственной службы занятости (); с помощью коммерческих служб занятости (); с помощью СМИ (); другим способом _____ ().

47. В целом при подборе кадров на имеющиеся у предприятия вакансии Вы чаще прибегаете к услугам (укажите приоритетность, присвоив наиболее значимому способу № 1 и т.д.):

государственной службы занятости (); коммерческих служб занятости (); СМИ (); _____ ().

48. Пожалуйста, разъясните свой ответ на вопрос № 47. _____

_____ .
49. Можно ли в случае возникновения необходимости обратиться к Вам для получения дополнительной информации или разъяснения ответов на вопросы анкеты? _____

50. Можно ли в случае возникновения необходимости провести выборочный социологический опрос работников Вашего предприятия с целью выявления приоритетности мотивационных стимулов к труду? _____

Оргкомитет конференции благодарит Вас за участие в опросе. Надеемся, что практические результаты и рекомендации искомой конференции, сделанные в том числе на основании обобщения данных опросной статистики, будут востребованы руководителями предприятий и организаций.

**АНКЕТА РЕСПОНДЕНТА
(работника предприятия)**

1. Полное название предприятия (с указанием организационно-правовой формы):

2. Категория, к которой Вы принадлежите (нужное подчеркните):
руководитель, специалист, служащий, рабочий
3. Занимаемая Вами должность _____
4. Профессия, по которой Вы трудоустроены на данном предприятии:

5. Дополнительные или смежные профессии, которыми Вы овладели:

6. Укажите характер Вашего трудоустройства на данном предприятии (нужное подчеркните):
работаю на ставку; на _____ ставки.
7. Ваши: пол _____; возраст _____ лет; образование _____
8. Средний размер Вашей заработной платы в первом квартале 2003 г. _____ руб./ месяц
9. Как Вы оцениваете размер своей заработной платы по отношению к результативности труда (нужное подчеркните): как справедливый, завышенный, заниженный.
10. Если величина Вашей заработной платы «заниженная или завышенная», укажите «справедливый», на Ваш взгляд, размер _____ руб./ месяц.
11. Как Вы оцениваете уровень своей квалификации (нужное подчеркните):
как высокий; средний; низкий; затрудняюсь ответить.
12. Как Вы оцениваете результативность (эффективность) своего труда (нужное подчеркните): как высокую; среднюю; низкую; затрудняюсь ответить.
13. Смогли бы Вы повысить результативность (эффективность) своего труда при соответствующем увеличении размера заработной платы (нужное подчеркните):
безусловно «да»; скорее «да»; однозначно «нет»; скорее «нет»; затрудняюсь ответить.
14. Как Вы оцениваете свое положение на предприятии (нужное подчеркните): как устойчивое; скорее устойчивое; скорее неустойчивое; неустойчивое; затрудняюсь ответить.
15. Если Вы попадете под сокращение и Вам придется искать новое место работы, к чьим услугам Вы прибегните в первую очередь (подчеркнуть только один ответ):
государственной службы занятости; коммерческих служб занятости; родственников, друзей и знакомых; буду искать работу самостоятельно.
16. Если Вам придется сменить место работы, укажите самый значимый критерий возобновления трудоустройства: работа по специальности; достойный уровень оплаты труда; что-то другое (назовите что именно) _____
17. Пожалуйста, заполните (обведите нужную цифру) три блока таблицы.

Инструкция по заполнению таблицы:

Блок «**Ожидания**» предназначен для выявления Вашего мнения относительно критериев, которым **должно соответствовать идеальное предприятие** (желаемый вариант трудоустройства). Заполняя блок «ожидания», Вы последовательно отвечаете на вопрос: «Идеальное предприятие должно иметь...». Если **Вы полностью согласны**, что идеальное предприятие должно иметь анализируемый критерий, то обведите цифру **5**; если Вы полностью не согласны с данным утверждением, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень Вашего приближения к той или иной точке зрения.

Блок «**Восприятие**» предназначен для выявления Вашего мнения относительно соответствия Вашего предприятия (Вашего варианта трудоустройства) перечисленным критериям. Заполняя блок «восприятие», Вы последовательно отвечаете на вопрос: «Предприятие, на котором я работаю, и должность, которую я занимаю, имеют...». Если **Вы полностью согласны**, с данным утверждением (анализируемым критерием), то обведите цифру **5**; если Вы полностью не согласны, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень Вашего приближения к той или иной точке зрения.

Блок «**Важность**» предназначен для выявления Вашего мнения относительно значимости для Вас лично каждого из анализируемых критериев. Если **критерий очень важен для Вас**, то обведите цифру **5**; если **совсем для Вас не важен**, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень Вашего приближения к той или иной точке зрения.

| Перечень стимулов к труду (анализируемых критериев) | Ожидания | | | | | Восприятие | | | | | Важность | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|-----------------|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Достойный уровень зарплаты | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Хорошие условия труда | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Возможность профессионального (карьерного) роста | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Престижность предприятия | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Престижность профессии или за- нимаемой должности | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Удовлетворение от занятия лю- бимым делом | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Развитие способностей и получе- ние профессиональных навыков | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Творческий характер труда | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Наличие свободного времени | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ

**Сравнительный анализ доминирующих признаков
клиентов служб занятости населения**

| Слагаемые портрета типового клиента службы занятости | Доминирующие признаки | | |
|---|---|-------------------------------------|--|
| | ГУ БГЦЗН | ТБ «Инпласт» | КА «Перспектива-Н» |
| 1. Пол | женский | женский | женский |
| 2. Возраст | средний | молодой | молодой |
| 3. Уровень образования | средний | выше среднего | высокий |
| 4. Склонность к переобучению | средняя | выше средней | высокая |
| 5. Трудовой стаж | значительный | небольшой | небольшой |
| 6. Функциональная гибкость | ниже средней | высокая | высокая |
| 7. Профессиональная мобильность | умеренная | потенциально высокая | потенциально высокая |
| 7. Причина увольнения с последнего места работы | сокращение штатов | по собственному желанию | по собственному желанию |
| 8. Приоритетное условие возобновления трудоустройства | достойный уровень зарплаты | достойный уровень зарплаты | достойный уровень зарплаты |
| 9. Приемлемый уровень зарплаты (по отношению к величине прожиточного минимума), раз | 1,30 | 2,45 | 2, 50 |
| 10. Приоритетные сферы деятельности (отрасли экономики) | торговля, строительство, промышленность | торговля, кредитование, страхование | управление, торговля, кредитование |
| 11. Индивидуальный трудовой потенциал | ниже среднего | выше среднего | высокий |
| 12. Уровень требований, предъявляемых к вакансиям | умеренный | выше среднего | высокий |
| 13. Отличительные поведенческие признаки на рынке труда | непритязательность, относительная пассивность | целенаправленность, активность | амбициозность, целенаправленность, повышенная активность |

**Ранжирование приоритетов поиска работы клиентами
различных служб занятости населения**

| Приоритеты поиска работы | Средневзвешенный ранг | | |
|------------------------------|-----------------------|--------------|---------------------|
| | ГУ ГЦЗН | БТ «Инпласт» | КА «Перспектива –Н» |
| С помощью СМИ | 2 | 2 | 2 |
| С помощью знакомых | 3 | 3 | 3 |
| С помощью ГУ БГЦЗН | 1 | 4 | 5 |
| С помощью коммерческих служб | 4 | 1 | 1 |
| Прочие способы | 5 | 5 | 4 |

Приложение Г

Значимость профессий, выявленная по результатам опроса руководителей предприятий – членов Союза промышленников Алтайского края (количество полученных анкет N = 63)

| № | Наиболее значимые профессии | | Наименее значимые профессии | |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| | Название профессии | число упоминаний в полученных анкетах | Название профессии | число упоминаний в полученных анкетах |
| 1. | Слесарь | 47 | Уборщик | 63 |
| 2. | Маркетолог | 25 | Грузчик | 34 |
| 3. | Аппаратчик | 21 | Разнорабочий | 25 |
| 4. | Газоэлектросварщик | 21 | Кладовщик | 21 |
| 5. | Инженер | 17 | Сторож-вахтер | 19 |
| 6. | Технолог | 17 | Транспортировщик | 12 |
| 7. | Менеджер | 17 | Гардеробщик | 10 |
| 8. | Наладчик | 15 | Водитель | 10 |
| 9. | Оператор | 15 | Малляр | 7 |
| 10. | Токарь | 13 | Токарь | 7 |
| 11. | Машинист установки | 12 | Машинист установки | 5 |
| 12. | Экономист | 9 | Аппаратчик | 5 |
| 13. | Контролер ОТК | 9 | Оператор | 5 |
| 14. | Водитель | 9 | Повар | 3 |
| 15. | Конструктор | 7 | Резчик | 5 |
| 16. | Фрезеровщик | 7 | Слесарь | 5 |
| 17. | Электромонтер | 7 | Маркировщик | 4 |
| 18. | Вальцовщик | 5 | Монтажник | 4 |
| 19. | Прессовщик | 5 | Продавец | 4 |
| 20. | Станочник | 5 | Смазчик | 4 |
| 21. | Швея | 5 | Фрезеровщик | 4 |
| 22. | Энергетик | 5 | Чистильщик | 4 |
| 23. | Аккумуляторщик | 4 | Шлифовщик | 4 |
| 24. | Литейщик | 4 | Электрик | 4 |
| 25. | Провизор | 4 | Охранник | 4 |
| 26. | Программист | 4 | Кочегар | 4 |
| 27. | Биохимик | 4 | Прочие (N = 40) | < 3 |
| 28. | Химик-аналитик | 4 | | |
| 29. | Химик-синтетик | 4 | | |
| 30. | Бухгалтер | 4 | | |
| 31. | Прочие (N = 56) | < 3 | | |

Приложение Д

**Коэффициенты согласованности мнений руководителей предприятий –
членов Союза промышленников Алтайского края относительно
внутрифирменной значимости профессий
(количество полученных анкет N = 63)**

| № | Наиболее значимые профессии (N=86) | | Наименее значимые профессии (N=66) | |
|-----|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| | Название профессии | Коэффициент согласованности мнений респондентов | Название профессии | Коэффициент согласованности мнений респондентов |
| 1. | Слесарь | 0,75 | Уборщик | 1,00 |
| 2. | Маркетолог | 0,40 | Грузчик | 0,54 |
| 3. | Аппаратчик | 0,33 | Разнорабочий | 0,40 |
| 4. | Газоэлектросварщик | 0,33 | Кладовщик | 0,33 |
| 5. | Инженер | 0,27 | Сторож-вахтер | 0,30 |
| 6. | Технолог | 0,27 | Транспортировщик | 0,19 |
| 7. | Менеджер | 0,27 | Гардеробщик | 0,16 |
| 8. | Наладчик | 0,24 | Водитель | 0,16 |
| 9. | Оператор | 0,24 | Малляр | 0,11 |
| 10. | Токарь | 0,21 | Токарь | 0,11 |
| 11. | Машинист установки | 0,19 | Машинист установки | 0,08 |
| 12. | Экономист | 0,14 | Аппаратчик | 0,08 |
| 13. | Контролер ОТК | 0,14 | Оператор | 0,08 |
| 14. | Водитель | 0,14 | Повар | 0,08 |
| 15. | Конструктор | 0,11 | Резчик | 0,08 |
| 16. | Фрезеровщик | 0,11 | Слесарь | 0,08 |
| 17. | Электромонтер | 0,11 | Маркировщик | 0,06 |
| 18. | Вальцовщик | 0,08 | Монтажник | 0,06 |
| 19. | Прессовщик | 0,08 | Продавец | 0,06 |
| 20. | Станочник | 0,08 | Смазчик | 0,06 |
| 21. | Швея | 0,08 | Фрезеровщик | 0,06 |
| 22. | Энергетик | 0,08 | Чистильщик | 0,06 |
| 23. | Аккумуляторщик | 0,06 | Шлифовщик | 0,06 |
| 24. | Литейщик | 0,06 | Электрик | 0,06 |
| 25. | Провизор | 0,06 | Охранник | 0,06 |
| 26. | Программист | 0,06 | Кочегар | 0,06 |
| 27. | Биохимик | 0,06 | Прочие (N = 40) | < 0,05 |
| 28. | Химик-аналитик | 0,06 | | |
| 29. | Химик-синтетик | 0,06 | | |
| 30. | Бухгалтер | 0,06 | | |
| 31. | Прочие (N = 56) | < 0,05 | | |

Классификатор профессий, базирующийся на степени согласованности мнений респондентов относительно их внутрифирменной значимости

| Степень согласованности мнений респондентов | Градации коэффициента согласованности мнений респондентов | Тип профессий (по оценкам респондентов) | |
|---|---|--|------------|
| | | Значимые | Незначимые |
| максимальная | 1,00 | Сквозные | |
| высокая | от 0,50 до 1,00 | Крупноблочные | |
| средняя | от 0,25 до 0,50 | Среднеблочные | |
| умеренная | от 0,10 до 0,25 | Мелкоблочные | |
| низкая | от 0,05 до 0,10 | Локальные | |
| минимальная | до 0,05 | Индивидуальные | |

Приложение Ж

ТИП ПРОФЕССИЙ (по оценкам руководителей предприятий)

| Тип профессий по классификатору | Градации коэффициентов согласованности мнений респондентов | Значимые | Незначимые |
|---------------------------------|--|--|--|
| сквозные | 1,00 | | уборщик |
| крупноблочные | от 0,50 до 1,00 | слесарь | грузчик |
| среднеблочные | от 0,25 до 0,50 | аппаратчик, газоэлектросварщик, инженер, маркетолог, менеджер, технолог | разнорабочий, кладовщик, сторож-вахтер |
| мелкоблочные | от 0,10 до 0,25 | наладчик, оператор, токарь, машинист установки, экономист, контролер ОТК, водитель, конструктор, фрезеровщик, электромонтер | транспортировщик, гардеробщик, водитель, маляр, токарь |
| локальные | от 0,05 до 0,10 | вальцовщик, прессовщик, станочник, швея, энергетик, аккумуляторщик, литейщик, провизор, программист, химик-аналитик, биохимик, химик-синтетик, бухгалтер | машинист установки, аппаратчик, оператор, повар, резчик, слесарь, маркировщик, монтажник, продавец, смазчик, фрезеровщик, чистильщик, шлифовщик, электрик, охранник, кочегар |
| индивидуальные | до 0,05 | прочие 56 профессий | прочие 40 профессий |

Алгоритм классификации вакансий по уровню оплаты труда, заявленному работодателями

1. Определение интервала между величиной прожиточного минимума (Π_{\min}) трудоспособного индивида и величиной минимальной заработной платы ($З\Pi_{\min}$), утвержденными на анализируемый период:

$$И = \Pi_{\min} - З\Pi_{\min}$$

2. Определение диапазона изменения («ширины вилки») уровня оплаты труда по вакансиям:

$$\Delta = \frac{И}{2}$$

3. Построение ВСОТЗВ – вилки соотношений в уровне оплаты труда (УОТ) заявленных вакансий:

| Градации вакансий | Диапазон изменения УОТ – уровня оплаты труда | Тип |
|-------------------|---|-----|
| первая | $УОТ < З\Pi_{\min}$ | |
| вторая | $З\Pi_{\min} \leq УОТ \leq З\Pi_{\min} + \Delta$ | |
| третья | $З\Pi_{\min} + \Delta \leq УОТ \leq З\Pi_{\min} + 2 \Delta$ | |
| четвертая | $\Pi_{\min} \leq УОТ \leq \Pi_{\min} + \Delta$ | НОВ |
| пятая | $\Pi_{\min} + \Delta < УОТ$ | СОВ |

4. Определение по классификатору (**Приложение И**) типа вакансий по уровню оплаты труда.

Условные обозначения:

НОВ – низкооплачиваемая вакансия;

СОВ – среднеоплачиваемая вакансия;

ВОВ – высокооплачиваемая вакансия;

ЕГ – единичная градация;

УД – узкий диапазон, охватывающий две градации;

ШД – широкий диапазон, охватывающий три и более градаций;

ХХ – широта диапазона градаций;

Х – доминирующая величина уровня оплаты труда в соответствующем диапазоне градаций.

Приложение И

Классификатор типа вакансий по уровню оплаты труда

| № | Тип вакансии | первая | вторая | третья | четвертая | пятая |
|-----|--------------|--------|--------|--------|-----------|-------|
| 1. | НОВ/ ЕГ | X | | | | |
| 2. | НОВ/ УД | X | x | | | |
| 3. | НОВ/ УД | x | X | | | |
| 4. | НОВ/ ШД | X | x | x | | |
| 5. | НОВ/ ШД | x | X | x | | |
| 6. | НОВ/ ШД | x | x | X | | |
| 7. | НОВ/ ШД | X | x | x | x | |
| 8. | НОВ/ ШД | x | X | x | x | |
| 9. | НОВ/ ШД | x | x | X | x | |
| 10. | НОВ/ ШД | x | x | x | X | |
| 11. | НОВ/ ЕГ | | X | | | |
| 12. | НОВ/ УД | | X | x | | |
| 13. | НОВ/ УД | | x | X | | |
| 14. | НОВ/ ШД | | X | x | x | |
| 15. | НОВ/ ШД | | x | X | x | |
| 16. | НОВ/ ШД | | x | x | X | |
| 17. | НОВ/ ШД | | X | x | x | x |
| 18. | НОВ/ ШД | | x | X | x | x |
| 19. | СОВ/ ШД | | x | x | X | x |
| 20. | СОВ/ ШД | | x | x | x | X |
| 21. | НОВ/ ЕГ | | | X | | |
| 22. | НОВ/ УД | | | X | x | |
| 23. | СОВ/ УД | | | x | X | |
| 24. | НОВ/ ШД | | | X | x | x |
| 25. | СОВ/ ШД | | | x | X | x |
| 26. | СОВ/ ШД | | | x | x | X |
| 27. | СОВ/ ЕГ | | | | X | |
| 28. | СОВ/ УД | | | | X | x |
| 29. | ВОВ/ УД | | | | x | X |
| 30. | ВОВ/ УД | | | | | X |

Примечание: первичной информацией для классификации вакансий по уровню оплаты труда является компиляция результатов экспертных оценок. При выполнении исследований на базе ГУ БГЦЗН в качестве экспертов выступили наиболее опытные работники службы занятости, имеющие стаж работы на занимаемой должности не менее трех лет.

Приложение К

Классификация вакансий ГУ БГЦЗН по уровню оплаты труда

| Наименование базовой профессии | Градации заявленного работодателем уровня заработной платы, руб./месяц | | | | | Номер вакансии по классификатору | Тип вакансии |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|----------------------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. Плотник-столяр | | | X | X | X | 26 | СОВ / ШД |
| 2. Менеджер | | | | X | X | 29 | СОВ/ УД |
| 3. Медработник | | X | X | X | | 15 | НОВ/ ШД |
| 4. Секретарь | | X | X | X | | 16 | НОВ/ ШД |
| 5. Слесарь | | | | X | X | 28 | СОВ/ УД |
| 6. Кладовщик | | | X | X | | 23 | СОВ/ УД |
| 7. Разнорабочий | | X | X | X | | 15 | НОВ/ШД |
| 8. Сторож-вахтер | X | X | X | | | 5 | НОВ/ ШД |
| 9. Оператор | | X | X | X | | 16 | НОВ/ШД |
| 10. Монтажник | | | X | X | | 23 | СОВ/ УД |
| 11. Контролер | | X | X | X | X | 17 | НОВ/ШД |
| 12. Охранник | | | X | X | X | 24 | НОВ/ШД |
| 13. Водитель | | | X | X | X | 26 | СОВ/ ШД |
| 14. Педагог | | | X | X | X | 25 | СОВ/ ШД |
| 15. Продавец | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 16. Товаровед | | | | X | X | 29 | ВОВ/ УД |
| 17. Сварщик | | | | X | X | 29 | ВОВ/ УД |
| 18. Повар-кондитер | | X | X | X | X | 19 | СОВ/ШД |
| 19. Электрик | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 20. Инженер | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 21. Швея | | | X | X | | 22 | НОВ/УД |
| 22. Диспетчер | | X | X | X | | 16 | НОВ/ ШД |
| 23. Снабженец | | | | X | | 27 | СОВ/ЕГ |
| 24. Бухгалтер | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 25. Механик | | | | X | X | 29 | ВОВ/УД |
| 26. Технолог | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 26. Экономист | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 27. Бармен | | | X | X | X | 24 | НОВ/ШД |
| 28. Бурильщик | | | | X | X | 29 | ВОВ/УД |
| 29. Завхоз | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 30. Каменщик | | | | X | X | 29 | ВОВ/УД |
| 31. Формовщик | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 32. Делопроизводитель | | X | X | X | | 16 | НОВ/ШД |

Продолжение Приложения К

| Наименование базовой профессии | Градации заявленного работодателем уровня заработной платы, руб./месяц | | | | | Номер вакансии по классификатору | Тип вакансии |
|--------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------------------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 33. Программист | | | | X | X | 29 | ВОВ/УД |
| 34. Парикмахер | | | X | X | | 22 | НОВ/УД |
| 35. Связист | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 36. Строитель | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 37. Лаборант | | X | X | X | | 15 | НОВ/ШД |
| 38. Юрист | | | | | X | 30 | ВОВ/ЕГ |
| 39. Няня | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 40. Токарь | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 41. Тракторист | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 42. Военнослужащий | | | | | X | 30 | ВОВ/ЕГ |
| 43. Машинист | | | | X | X | 28 | СОВ/ШД |
| 44. Экспедитор | | | X | X | X | 25 | СОВ/ШД |
| 45. Аппаратчик | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 46. Грузчик | | | X | X | | 23 | СОВ/УД |
| 47. Дворник | | X | X | | | 12 | НОВ/УД |
| 48. Кочегар | | | X | X | X | 24 | НОВ/ШД |
| 49. Metallurg | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 50. Теплотехник | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 51. Шлифовщик | | | | X | X | 28 | СОВ/УД |
| 52. Уборщик | | X | X | | | 12 | НОВ/УД |
| 53. Журналист | | | X | X | X | 26 | СОВ/ШД |
| 54. Кассир | | | X | X | | 22 | НОВ/УД |

**Алгоритм классификации вакансий
по трудоемкости заполнения**

1. Балльная оценка вакансий.

Эксперты – наиболее квалифицированные работники службы занятости – должны, исходя из собственного опыта, должны оценить трудоемкость заполнения вакансий по трехбалльно шкале оценок:

1 балл – вакансия заполняется легко (быстро);

2 балла – вакансия заполняется по-разному (в зависимости от заявленных условий);

3 балла – вакансия заполняется с трудом.

2. Исчисление по каждой вакансии среднего балла (как средней арифметической экспертных оценок).

3. Разграничение вакансий на три условных типа:

- «**хорошие**» вакансии («**X**»)– по существу синонимы легко заполняемых вакансий – со средним баллом: от **1,00 до 1,50** (включительно);

- «**средние**» вакансии («**C**») – по существу синонимы по-разному заполняемых вакансий – со средним баллом: свыше **1,50 до 2,25** (включительно);

- «**плохие**» вакансии («**П**»)– по существу синонимы плохо заполняемых вакансий – со средним баллом: свыше **2,25 до 3,00** (включительно).

4. Разграничение вакансий на 9 «сквозных» уровней (в зависимости от величины среднего балла).

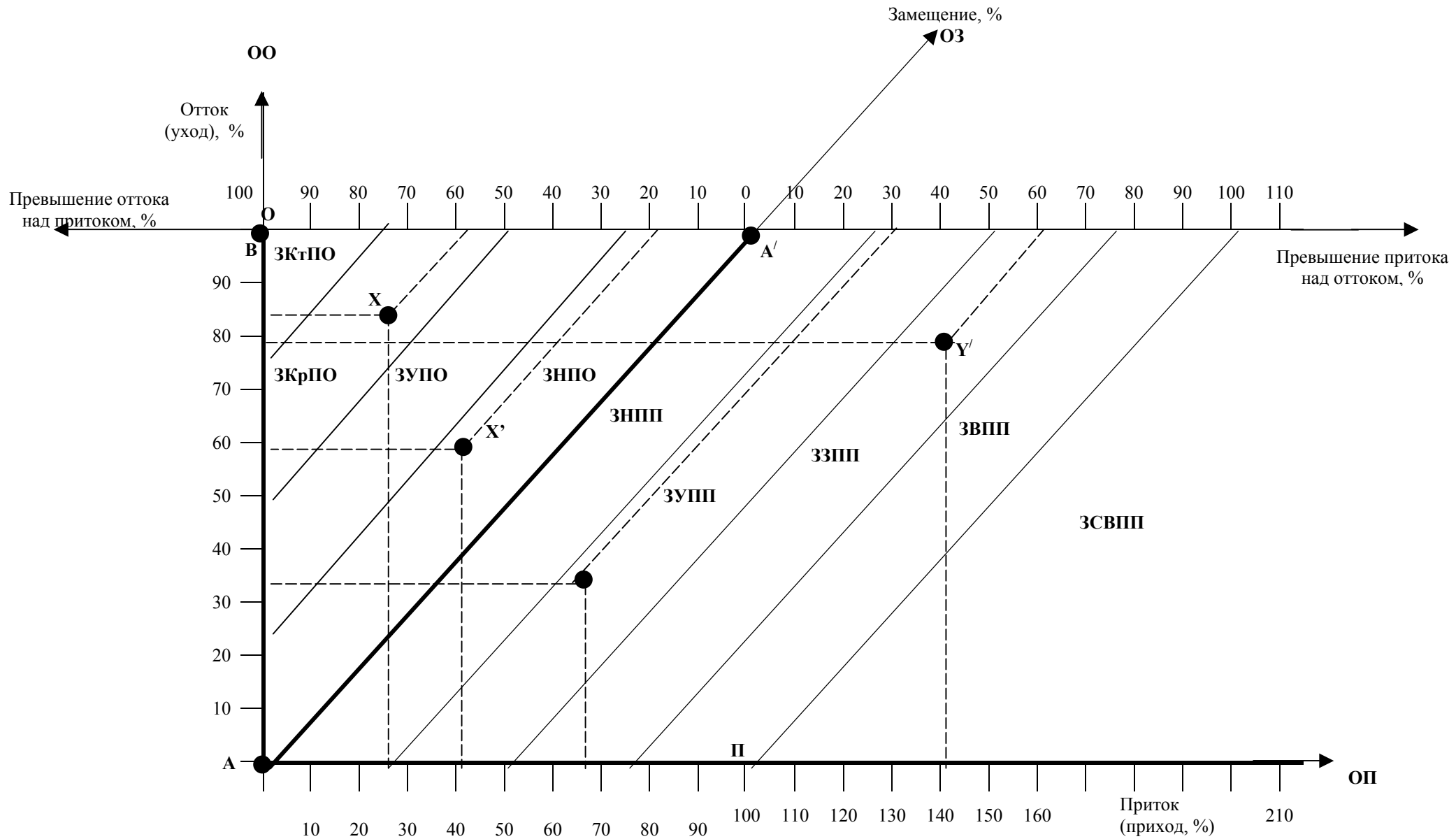
5. Разграничение вакансий на 3 «типовых» уровня с помощью так называемой шкалы перевода «сквозного уровня» вакансии в «типовой уровень»:

| № п/п | Средний балл (СБ) | Тип вакансии по трудоемкости заполнения | Сквозной уровень | Типовой уровень |
|-------|----------------------------|---|------------------|-----------------|
| 1. | 1,00 = СБ | хорошая | 1 | I |
| 2. | 1,00 < СБ ≤ 1,25 | | 2 | II |
| 3. | 1,25 < СБ ≤ 1,50 | | 3 | III |
| 4. | 1,50 < СБ ≤ 1,75 | средняя | 4 | I |
| 5. | 1,75 < СБ ≤ 2,00 | | 5 | II |
| 6. | 2,00 < СБ ≤ 2,25 | | 6 | III |
| 7. | 2,25 < СБ ≤ 2,50 | плохая | 7 | I |
| 8. | 2,50 < СБ ≤ 2,75 | | 8 | II |
| 9. | 2,75 < СБ ≤ 3,00 | | 9 | III |

Приложение М

Комплексная классификация вакансий ГУ БГЦЗН

| Хорошие вакансии (легко заполняемые) | | Средние вакансии (по-разному заполняемые) | | Плохие вакансии (трудно заполняемые) | |
|---|--|---|--|--|--|
| Наименование профессии | Тип вакансии по уровню оплаты | Наименование профессии | Тип вакансии по уровню оплаты | Наименование профессии | Тип вакансии по уровню оплаты |
| Делопроизводитель Диспетчер Завхоз Секретарь Экономист | НОВ/ШД НОВ/ШД СОВ/ШД НОВ/ШД СОВ/УД | Журналист Кочегар Лаборант Менеджер Швея | СОВ/ШД НОВ/ШД НОВ/ШД СОВ/УД НОВ/УД | Маляр Шлифовщик Каменщик Металлург Теплотехник | СОВ/УД СОВ/УД ВОВ/УД СОВ/ШД СОВ/ШД |
| Кассир Медработник Связист Товаровед Экспедитор | НОВ/УД НОВ/ШД СОВ/ШД ВОВ/УД СОВ/ШД | Оператор Сторож Вахтер Юрист Аппаратчик Машинист Охранник Парикмахер Педагог Повар-кондитер Программист | НОВ/ШД НОВ/ШД ВОВ/ЕГ СОВ/ШД СОВ/ШД НОВ/ШД НОВ/УД СОВ/ШД СОВ/ШД ВОВ/УД | Бурильщик Слесарь Токарь | ВОВ/УД СОВ/УД СОВ/УД |
| Бухгалтер Водитель Грузчик Кладовщик Контролер Механик Снабженец Уборщик | СОВ/ШД СОВ/ШД СОВ/УД СОВ/УД НОВ/ШД ВОВ/УД СОВ/ЕГ НОВ/УД | Военнослужащий Бармен Дворник Инженер Плотник Продавец Разнорабочий Строитель Технолог Тракторист | ВОВ/ЕГ НОВ/ШД НОВ/УД СОВ/УД СОВ/ШД СОВ/ШД СОВ/ШД НОВ/ШД СОВ/ШД СОВ/УД СОВ/ШД | Формовщик Монтажник Электрик | СОВ/ШД СОВ/УД СОВ/ШД |



Приложение Н

Условные обозначения (УО) на Карте профессий:

ЗНПО – зона незначительного (до 25 п.п.) превышения оттока;

ЗУПО – зона умеренного (от 25 до 50 п.п.) превышения оттока;

ЗКрПО – зона критического (от 50 до 75 п.п.) превышения оттока;

ЗКТПО – зона катастрофического (от 75 до 100 п.п.) превышения оттока;

ЗНПШ – зона незначительного (до 25 п.п.) превышения притока;

ЗУПШ – зона умеренного (от 25 до 50 п.п.) превышения притока;

ЗЗПШ – зона значительного (от 50 до 75 п.п.) превышения притока;

ЗВПШ – зона высокого (от 75 до 100 п.п.) превышения притока;

ЗСВПШ – зона сверхвысокого (от 100 п.п. и более) превышения притока;

ОП – ось притока;

ОО – ось оттока;

ОЗ – ось замещения;

О – 100% отток;

П – 100% приток.

АНКЕТА № _____
безработного клиента ГУ «Бийский городской центр занятости населения»¹³

Дата интервьюирования клиента ГУ БГЦЗН « _____ » « _____ » 200__ года
Время начала « _____ » часов « _____ » минут; **окончания** « _____ » часов « _____ » минут
 Интервьюер: Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

1. Пол клиента _____ 2. Возраст (полное количество лет на дату опроса) _____
 3. Образование клиента (нужное подчеркнуть): начальное, среднее, среднее специальное, незаконченное высшее, высшее, два и более высших, высшее + ученая степень, _____.

4.

| Учебное заведение, в котором было получено образование | год его окончания | специальность по диплому |
|--|-------------------|--------------------------|
| а) | | |
| б) | | |
| в) | | |

5. В Вашем понимании основная профессия – это профессия: а) по диплому; б) по максимальному трудовому стажу; в) по последнему месту работы; г) приносящая основной (наибольший) доход; что-то другое _____

6. Профессия, которую Вы считаете своей основной? _____

7. Имеются ли у Вас дополнительные и/или смежные профессии? _____ Если «да», то укажите какие именно _____,

а также кто в большей степени был инициатором их получения: а) администрации предприятия; б) Вы; в) кто-то другой (или что-то другое) _____ ?

8. Были ли востребованы при трудоустройстве полученные Вами дополнительные и/или смежные профессии: а) да; б) частично; в) нет?

9. На Ваш взгляд, является ли многопрофильность (наличие у индивида нескольких профессий) гарантом социальной защищенности и устойчивого положения на предприятии нанятого работника или фактором повышенной востребованности (конкурентоспособности) индивида, ищущего работу: а) да; б) частично; в) нет?

10. Ваш ответ на предыдущий вопрос (№ 9) базируется на: а) собственном опыте; б) личном наблюдении; в) сформированном общественном мнении; г) на чем-то другом _____ ?

11. Общий стаж Вашей трудовой деятельности _____ лет, в том числе:

| № | Период времени | Наименование предприятия | Профессия/ должность |
|----|----------------|--------------------------|----------------------|
| а) | | | |
| б) | | | |
| в) | | | |
| г) | | | |
| д) | | | |

¹³ Сезонный опрос клиентов ГП «Бийский городской центр занятости населения» проводится в рамках программы «Социальная политика: реалии XXI века» (Проект № SP-02-2-14). Авторы признательны Независимому институту социальной политики (финансирование Фонда Форда) за поддержку в работе над проектом.

12. Приходилось ли Вам трудиться без заключения с работодателем договора о найме (контракта)?
_____ Если «да», то по какой профессии? _____
13. По какой профессии Вы поставлены (или будете поставлены) на учет в ГУ БГЦЗН?

14. Последнее место Вашей работы (наименование организации), подтвержденное записью в трудовой книжке? _____
15. Укажите основную причину Вашего увольнения с последнего места работы: а) сокращение штатов; б) низкий уровень заработной платы; в) нерегулярность ее выплаты; г) неудовлетворенность условиями труда; д) конфликт с администрацией; е) работа не по специальности; ж) удаленность работы от места проживания; з) бесперспективность (отсутствие карьерного роста); и) низкий имидж предприятия; к) непрестижность профессии; л) _____ что-то другое _____
16. Профессия по последнему месту Вашей работы, подтвержденная записью в трудовой книжке?

17. Дата Вашего увольнения с последнего места работы? _____
18. Средний размер Вашего заработка на последнем месте работы? _____
19. Назовите основной критерий подходящей для Вас работы _____
20. Пробовали ли Вы искать «подходящую работу» самостоятельно: а) да; б) нет?
21. Состояли ли Вы ранее на учете в ГУ БГЦЗН в качестве безработного? _____ Если «да», то укажите сколько раз: а) один; б) два; в) три; г) более трех.
22. Назовите основную цель нынешнего посещения Вами ГУ «Бийский городской центр занятости населения» _____
23. Пользовались ли Вы услугами Информационного центра ГУ БГЦЗН? _____ Если «да», то:
а) какие положительные моменты в его работе Вы могли бы отметить _____?
б) какие отрицательные моменты в его работе Вы могли бы отметить _____?
в) что, на Ваш взгляд, следует изменить в его работе _____?
_____?
24. Пользовались ли Вы при посещении ГУ БГЦЗН «Памяткой для клиента»? _____
Если «нет», укажите причину _____
Если «да», то оцените степень ее полезности по следующим градациям:
а) очень полезна;
б) в целом полезна;
в) затрудняюсь ответить;
г) считаю малополезной.
25. Знаете ли Вы о существовании в городе негосударственных служб содействия занятости населения (да; нет; что-то слышал)? Если «да», то:
а) назовите их _____ ;
б) в какую из них Вы обращались _____ ;
в) с какой целью _____ ;
г) Ваше впечатление от их посещения _____ ?
_____ ?
26. Какие способы трудоустройства на «хорошую работу» Вы считаете наиболее действенными:
а) личная активность () ;
б) с помощью неформальных связей, в том числе с помощью друзей, родственников и т.д.() ;
в) с помощью подкупа должностных лиц () ;
г) с помощью ГУ БГЦЗН () ;
д) с помощью негосударственных служб содействия занятости населения () ;
е) какой-то иной _____ () .

27. Укажите приоритетность критериев возобновления Вашего трудоустройства:

| № | Критерий | Ранг |
|----|--|------|
| а) | Работа по специальности | |
| б) | Достойный (примерно какой _____ руб./месяц) уровень зарплаты | |
| в) | Высокий имидж предприятия | |
| г) | Престижность профессии | |
| д) | Удобный (гибкий) режим работы | |
| е) | Наличие на предприятии социальных льгот и гарантий (указать каких): дотаций на питания; проезд в общественном транспорте, ссуд на жилье и т.д. | |
| ж) | Возможность переподготовки (или переквалификации) за счет средств предприятия | |
| з) | Творческий характер работы | |
| и) | | |

28. Согласны ли Вы на работу временного (до 6 месяцев) характера? _____ Если «да», какой размер заработной платы устроил бы Вас? _____ руб./ месяц.

29. Ваше отношение к переобучению (переподготовке) с целью возобновления трудоустройства: а) в принципе отрицательное (обоснуйте ответ: _____);

б) в принципе положительное (обоснуйте ответ: _____);

в) затрудняюсь ответить (обоснуйте ответ: _____).

30. При возобновлении Вашего трудоустройства какой фактор является наиболее значимым:

а) конкретная профессия (предприятие не имеет особого значения);

б) конкретное предприятие (профессия не имеет особого значения).

31. По какой профессии Вы желаете возобновить трудоустройство? _____

32. На каком предприятии Вы желаете возобновить трудоустройство:

а) на (указать название) _____;

б) на любом (лишь бы по желаемой профессии);

в) на любом государственном (почему _____);

г) на любом негосударственном (почему _____).

33. Согласны ли Вы на переобучение (переподготовку) с целью гарантированного трудоустройства по желаемой профессии? _____

34. Какие положительные моменты в деятельности ГУ БГЦЗН Вы могли бы отметить?

35. На какие отрицательные моменты в деятельности ГУ БГЦЗН следует, на Ваш взгляд, обратить внимание?

36. Ваши предложения по усовершенствованию ГУ БГЦЗН по усовершенствованию работы с клиентами:

а) _____;

б) _____;

в) _____;

г) _____;

д) _____.

37. Будем благодарны, если Вы для содействия в поиске подходящей работы оставите нам свой контактный телефон _____ и назовете свои имя _____ и отчество _____

Приложение Р

| | Базовая профессия | Лето 2002 г. | | Осень 2002 г. | | Зима 2003г. | | Весна 2003г. | |
|-----|-------------------|--------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| | | УО | п.п. | УО | п.п. | УО | п.п. | УО | п.п. |
| 1. | Аппаратчик | ОО | 66,7 | ОО | 75,0 | ОО | 66,7 | ОО | 80,0 |
| 2. | Бармен | точка А | 0,0 | ОЗ | 0,0 | ОП | 150,0 | ЗУПО | 50,0 |
| 3. | Бурильщик | точка А | 0,0 | - | - | - | - | - | - |
| 4. | Бухгалтер | ЗЗПП | 73,9 | П | 100,0 | ЗВПП | 90,0 | ЗВПП | 95,0 |
| 5. | Водитель | ЗУПО | 45,5 | ЗУПП | 27,3 | ЗУПП | 33,3 | ЗВПП | 90,0 |
| 6. | Военнослужащий | ЗНПП | 22,2 | О | 100,0 | О | 100,0 | - | - |
| 7. | Грузчик | ОЗ | 0,0 | ЗКрПО | 60,0 | ЗКтПО | 90,9 | ЗКрПО | 65,0 |
| 8. | Дворник | О | 100,0 | О | 100,0 | О | 100,0 | О | 100,0 |
| 9. | Делопроизводитель | О | 100,0 | ЗУПП | 50,0 | ОО | 50,0 | ОО | 33,3 |
| 10. | Диспетчер | ЗНПП | 25,0 | ОО | 33,3 | О | 100,0 | - | - |
| 11. | Журналист | ЗУПП | 50,0 | ОП | 300,0 | - | - | - | - |
| 12. | Завхоз | ОЗ | 0,0 | точка А | 0,0 | - | - | О | 100,0 |
| 13. | Инженер | точка А | 0,0 | ЗНПО | 11,1 | ЗУПО | 33,3 | ЗУПП | 28,0 |
| 14. | Каменщик | ЗУПП | 37,5 | - | - | О | 100,0 | точка А | 0,0 |
| 15. | Кассир | точка А | 0,0 | ОО | 33,3 | ОЗ | 0 | ОЗ | 0,0 |
| 16. | Кладовщик | ОЗ | 0,0 | ЗУПО | 50,0 | О | 100,0 | ЗНПО | 12,0 |
| 17. | Контролер | ЗНПО | 18,8 | ЗКрПО | 60,0 | ОО | 66,7 | ЗУПО | 40,0 |
| 18. | Кочегар | ЗКрПО | 66,7 | О | 100,0 | О | 100,0 | О | 100,0 |
| 19. | Лаборант | О | 100,0 | ЗУПП | 33,3 | ЗНПП | 25,0 | ЗКрПО | 65,0 |
| 20. | Маляр | ЗСВПП | 300,0 | точка А | 0,0 | О | 100,0 | ЗКрПО | 60,0 |
| 21. | Машинист | ОЗ | 0,0 | О | 100,0 | - | - | точка А | 0,0 |
| 22. | Медработник | ОЗ | 0,0 | ЗНПП | 12,5 | ЗУПП | 27,3 | ОЗ | 0,0 |
| 23. | Менеджер | ЗНПО | 15,4 | ОЗ | 0,0 | ЗУПП | 50,0 | ЗВПП | 100,0 |
| 24. | Металлург | ЗНПО | 11,1 | - | - | - | - | - | - |
| 25. | Механик | О | 100,0 | ОП | 350,0 | ЗНПО | 25,0 | ЗЗПП | 73,0 |
| 26. | Монтажник | ЗВПП | 85,7 | - | - | - | - | О | 100,0 |
| 27. | Оператор | ЗКрПО | 57,1 | ЗВПП | 100,0 | ЗНПП | 14,3 | ЗНПП | 20,0 |
| 28. | Охранник | ЗУПО | 50,0 | ЗКрПО | 60,0 | ЗЗПП | 66,7 | ОЗ | 0,0 |
| 29. | Парикмахер | ЗНПП | 20,0 | ОП | 150,0 | ОП | 350,0 | - | - |
| 30. | Педагог | ЗСВПП | 200,0 | ЗНПО | 4,2 | ЗНПО | 10,5 | ЗУПО | 30,5 |
| 31. | Плотник-столяр | ЗНПП | 22,7 | ОО | 16,7 | ЗУПП | 33,3 | ЗНПП | 20,8 |
| 32. | Повар-кондитер | ЗНПО | 11,1 | ЗУПП | 33,3 | ЗУПП | 35,3 | ЗСВПП | 250,0 |
| 33. | Программист | ЗУПП | 36,4 | ОП | 250,0 | ЗСВПП | 400,0 | ОП | 400,0 |
| 34. | Продавец | ЗУПП | 33,3 | ОЗ | 0,0 | ЗНПП | 4,0 | ЗЗПП | 72,0 |
| 35. | Разнорабочий | ЗНПП | 25,0 | ЗКтПО | 85,7 | ЗКрПО | 84,6 | ЗКрПО | 75,0 |
| 36. | Сварщик | ЗУПО | 33,3 | ОП | 40,0 | ЗНПП | 7,7 | ЗНПП | 20,0 |
| 37. | Связист | ЗУПП | 30,0 | П | 100,0 | - | - | ОЗ | 0,0 |
| 38. | Секретарь | ЗСВПП | 200,0 | ЗКрПО | 75,0 | ЗЗПП | 66,7 | ЗЗПП | 73,5 |
| 39. | Слесарь | ЗНПО | 16,7 | ЗНПО | 20,0 | ЗНПО | 21,4 | ЗЗПП | 70,0 |
| 40. | Снабженец | ЗНПО | 17,6 | - | - | ОП | 300,0 | точка А | 0,0 |
| 41. | Сторож-вахтер | ЗУПП | 50,0 | ОЗ | 0,0 | ЗУПО | 40,0 | ЗУПП | 40,0 |
| 42. | Строитель | ЗСВПП | 200,0 | ОЗ | 0,0 | ОП | 150,0 | - | - |
| 43. | Теплотехник | О | 100,0 | - | - | точка А | 0 | - | - |
| 44. | Технолог | ЗВПП | 100,0 | ЗНПП | 9,1 | ЗУПО | 33,3 | ЗСВПП | 250,0 |
| 45. | Товаровед | ЗУПП | 28,6 | ЗУПП | 33,3 | точка А | 0 | - | - |
| 46. | Токарь | ОЗ | 0,0 | П | 100,0 | ЗУПП | 33,3 | ОО | 33,3 |
| 47. | Тракторист | ОЗ | 0,0 | - | - | - | - | ОЗ | 0,0 |
| 48. | Уборщик | ЗУПО | 50,0 | О | 100,0 | ЗУПО | 50,0 | ОО | 70,0 |
| 49. | Формовщик | точка А | 0,0 | точка А | 0,0 | - | - | - | - |
| 50. | Швея | ЗУПП | 40,0 | ЗНПП | 20,0 | ЗНПП | 12,2 | ЗСВПП | 200,0 |
| 51. | Шлифовщик | О | 100,0 | - | - | - | - | - | - |
| 52. | Экономист | ЗСВПП | 200,0 | ОО | 75,0 | ОЗ | 0 | ОП | 250,0 |
| 53. | Экспедитор | ОО | 50,0 | О | 100,0 | О | 100,0 | ОЗ | 0,0 |
| 54. | Электрик | ЗУПП | 37,5 | ОП | 150,0 | ОЗ | 0 | ОЗ | 0,0 |
| 55. | Юрист | ЗСВПП | 300,0 | ОП | 400,0 | ЗСВПП | 250,0 | ОП | 300,0 |

Типы профессиональной мобильности на локальном рынке труда

| № | Профессия, по которой клиент поставлен на учет | Профессия, по которой клиент желает возобновить (или начать) трудоустройства | Необходимость осуществления затрат на подготовку или переобучение | Основной «сценарий действий» работников служб занятости населения | Необходимость разработки методических рекомендаций по эффективному использованию средств на подготовку или переобучение клиентов СЗН |
|----|--|--|---|---|--|
| 1. | Базовая | Базовая | Отсутствует | Подбор вакансий под клиентов | Отсутствует |
| 2. | Базовая | Базовая или новая, не требующая специальной подготовки | | | |
| 3. | Базовая | Новая, не требующая специальной подготовки | | | |
| 4. | Отсутствует | Не требующая специальной подготовки | | | |
| 5. | Базовая | Базовая или новая, требующая специальной подготовки | Присутствует | Подбор клиентов под вакансии | Присутствует |
| 6. | Базовая | Новая, требующая специальной подготовки | | | |
| 7. | Отсутствует | Требующая специальной подготовки | | | |