

ЭКОНОМИКО-СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Тихомирова Елена Ивановна

доктор экономических наук, профессор

E-mail: tihomirova.elen@gmail.com

ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

В статье рассмотрены вопросы спроса и предложения на рынке труда. Выявлены особенности стратегии стимулирования работников в кризисный период, количественно определена степень напряженности на рынке труда с помощью hh.индекса, установлена степень существенности структурных сдвигов по методу В.М. Рябцева.

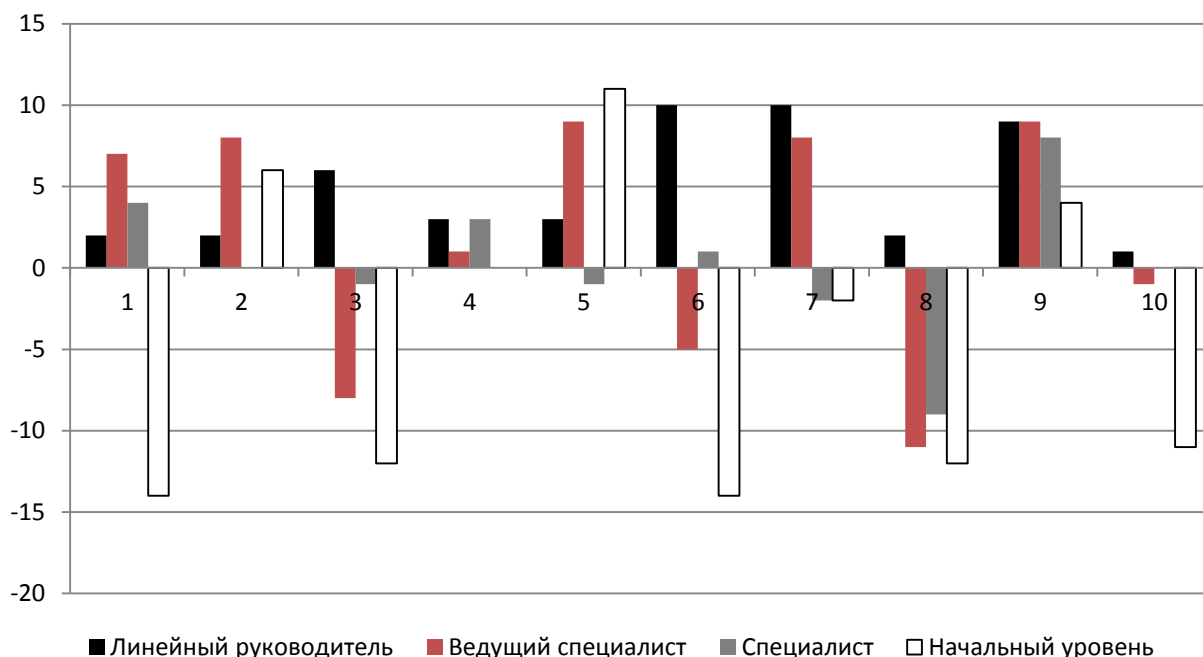
Ключевые слова: рынок труда, структура рынка труда, hh.индекс, структурные сдвиги, общеотраслевые и отраслевые профобласти.

Прошедший 2015 г. был достаточно напряженным для российского рынка труда. Однако по сведениям Группы компаний Head Hunter (hh.ru) 95% фирм и организаций в Москве не планируют сокращения численности персонала. Лишь 1 % предприятий собирается свернуть свою деятельность. [1] Отметим, справедливости ради, что все они находятся в сегменте наиболее рискованного малого бизнеса. [2, 3]

Неоднозначная картина наблюдается и при обобщении динамики окладов по общеотраслевым и отраслевым профобластям за 2015 г. Сравнивая такие категории общеотраслевых областей, как «Административная поддержка», «Бухгалтерский и налоговый учет», «Логистика, закупки, ВЭД», «Маркетинг, связи с общественностью, реклама», «Обеспечение безопасности», «Продажи», «Управление персоналом», «Финансы и экономика», «Эксплуатация информационных систем», «Юридическая поддержка», отметим, что направленность динамики окладов (рост или снижение) достаточно четко зависит от профессионально уровня специалиста (рисунок 1).

Так, работники начального уровня шести из десяти описанных профобластей за прошедший год потеряли от 2% («Управление персоналом») до 14 % («Продажи», «Административная поддержка») своего оклада. Для специалистов и ведущих специалистов такая ситуация наблюдается в четырех из десяти случаев (для специалистов: «Логистика, закупки, ВЭД» и «Обеспечение безопасности» - 1%, «Управление персоналом» - 2%, «Финансы и экономика» - 9%; для ведущих специалистов: «Юридическая поддержка» -1%, «Продажи» - 5%, «Логистика, закупки, ВЭД» - 8%, «Финансы и экономика» - 11%). Руководители же за указанный период получили

прибавку к окладу в размере от 1% до 10 % («Юридическая поддержка» и «Продажи», «Управление персоналом» соответственно).



Примечание: «Административная поддержка» - 1, «Бухгалтерский и налоговый учет» - 2, «Логистика, закупки, ВЭД» - 3, «Маркетинг, связи с общественностью, реклама» - 4, «Обеспечение безопасности» - 5, «Продажи» - 6, «Управление персоналом» - 7, «Финансы и экономика» - 8, «Эксплуатация информационных систем» - 9, «Юридическая поддержка» - 10.

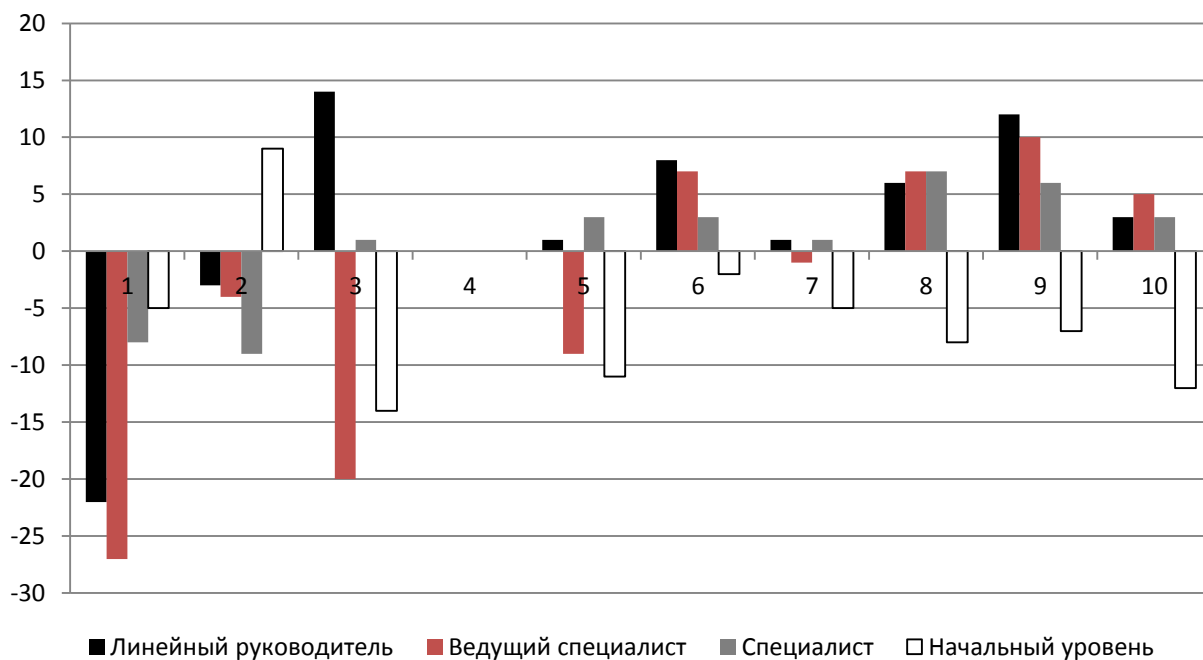
Рисунок 1 – Изменение окладов специалистов общеотраслевых профобластей в 2015 г.

Обусловлено это, по нашему мнению, тем, что в кризисных условиях обостряется необходимость повышения мотивации руководителей среднего звена с целью стимулирования их к более эффективным действиям, направленным на рост конкурентоспособности компании. Специалисты начального уровня, как правило, являются выпускниками вузов, не имеющими достаточного опыта работы. В условиях высокой напряженности рынка труда они проявляют готовность приступить к работе с целью получения первого практического опыта.

Положительная динамика по всем категориям работников наблюдалась в таких общеотраслевых профобластях, как «Бухгалтерский и налоговый учет», «Маркетинг, связи с общественностью, реклама» и «Эксплуатация информационных систем». Причем, IT-сегмент выгодно отличился, показав устойчивый, довольно высокий рост (9%, 9%, 8% и 4% соответственно по рассматриваемым категориям работников: линейный руководитель, ведущий специалист, специалист, начальный уровень).

Исследование динамики окладов специалистов согласно отраслевым профобластям, позволяет сделать вывод об устойчивости тенденции экономии

на специалистах начального уровня. В рамках рассматриваемого отраслевого подхода только одно направление показало рост – «Девелопмент» - 9%. По окладам специалистов начального уровня других отраслевых профобластей наблюдалось весомое снижение. Так, в порядке убывания оклада наблюдалось снижение по следующим отраслевым профобластям: «Исследования и разработки» - 14%, «Финансовый рынок, банковская деятельность» - 12%, «Персонал розничной точки» - 11%, «Разработка ПО» - 8%, «СМИ, Медиа» - 7%, «Производство и эксплуатация», «Гостеприимство» - 5%, «Проектирование» - 2% (рисунок 2).



Примечание: 1 – «Гостеприимство», 2 – «Девелопмент», 3 – «Исследования и разработки», 4 – «Консалтинг», 5 – «Персонал розничной точки», 6 – «Проектирование», 7 – «Производство и эксплуатация», 8 – «Разработка ПО», 9 – «СМИ, Медиа», 10 – «Финансовый рынок, банковская деятельность»

Рисунок 2 – Изменение окладов специалистов отраслевых профобластей в 2015 г.

Неизменными в 2015 г. по сравнению с 2014 г. остались оклады по всем категориям специалистов в консалтинге. Самое весомое их снижение наблюдалось по отраслевой профобласти «Гостеприимство». Так, оклад линейного руководителя снизился на 22%, ведущего специалиста - на 27%, специалиста – на 8%, специалиста начального уровня – на 5%. Вызывает тревогу сокращение почти на четверть оклада исследователей и разработчиков, ведущих специалистов, непосредственно осуществляющих исследования, (20%), что противоречит стратегическим задачам российского общества, основной целью которого является повышение благосостояния граждан на основе инновационного пути развития. Снижение уровня материального стимулирования исследователей повлечет за собой отток наиболее талантливых

в другие сферы деятельности, отпугнет молодых специалистов. Наиболее же устойчивый рост наблюдается у линейных руководителей, практически, по всем рассматриваемым отраслевым профобластям (за исключением сегмента «Гостеприимство» и «Девелопмент»). IT-направление здесь также демонстрирует положительную динамику (+6%, +7%, +7% линейный руководитель, ведущий специалист, специалист соответственно).

С целью выявления существенности изменений в структуре и динамике спроса на рынке труда были определены количественные оценки, отражающие эти изменения. В качестве характеристики, определяющей степень напряженности на рынке труда, был использован hh.индекс, разработанный компанией HeadHunter и представляющей собой отношение количества резюме (предложение рабочей силы на рынке труда) к количеству открытых вакансий (спрос на рынке труда). В ходе исследования был выявлен существенный рост степени напряженности труда по таким профессиональным сферам, как: «Государственная служба, некоммерческие организации» - 27 резюме на 1 вакансию; «Высший менеджмент» - 22 резюме на 1 вакансию; «Искусство, развлечения, масс-медиа» - 17,2 резюме; «Информационные технологии, интернет, телеком» - 4,5 резюме и т.д. Рост в 2015 г. числа резюме по отношению к предлагаемым вакансиям в сравнительном аспекте с 2009 г. отражен на графике (рисунок 3).

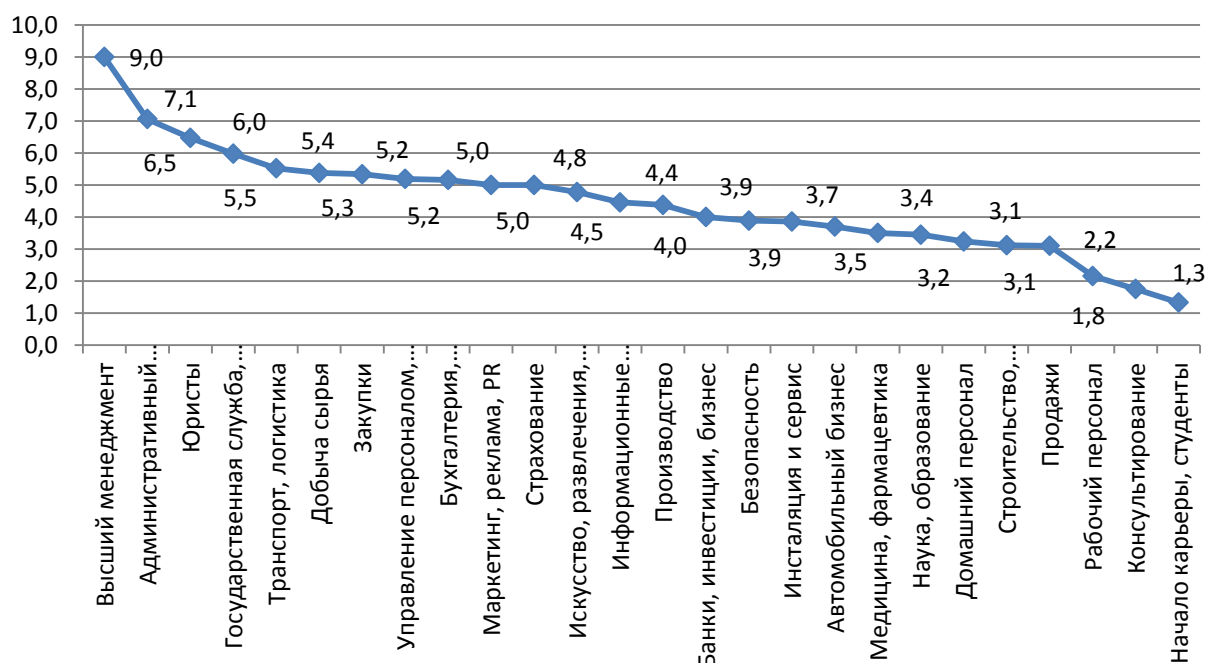


Рисунок 3 – Рост напряженности на рынке труда: соотношение hh.индексов 2015 и 2009 гг.

Согласно hh.индексу наименьшая конкуренции среди соискателей при поиске работы наблюдалась в сферах «Рабочий персонал»,

«Консультирование», «Транспорт, логистика» и «Производство». Дисбаланс спроса-предложения наблюдается в 2015 г. и в ИТ- сфере (рисунок 4).

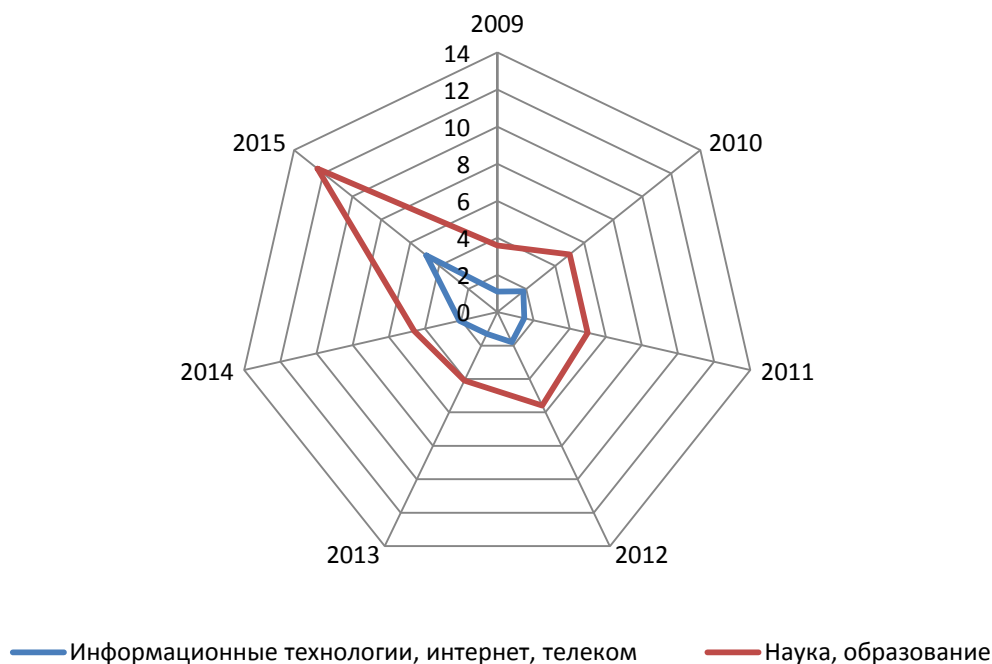


Рисунок 4 – Рост напряженности на рынке труда сегмента инновационной экономики

Сравнивая изменения, произошедшие за последние семь лет, отметим, что, если в 2009 г. на одну вакансию приходилось одно резюме ИТ-специалиста, то в 2015 г. эта характеристика увеличилась в пять раз. Такие же процессы можно наблюдать в сфере науки и образования. Выявленная асимметрия на рынке труда обусловила необходимость проверки гипотезы о существенности произошедших за рассматриваемый период структурных сдвигов.

Структурные сдвиги являются значимой характеристикой социально-экономического развития общества. При переходе из одной стадии экономического цикла (стагнация, депрессия) к другой (оживление, экономический рост), в процессе корректировки модели экономического развития анализ структурных сдвигов представляется особенно актуальным. Анализ структурных сдвигов позволяет дать оценку сбалансированности рынка труда.

С целью сопоставления структуры рынка труда 2015 года по сравнению с 2009 годом, применим индекс В.М. Рябцева [4, с. 59-60; 5]:

$$I_R = \sqrt{\frac{\sum (d_1 - d_0)^2}{\sum (d_1 + d_0)^2}}$$

Указанный индекс имеет ряд преимуществ. Так, он не зависит от числа градаций структуры совокупности, его знаменатель содержит максимально возможную величину расхождений между компонентами структуры, обусловленную их экстремальными значениями. Таким образом, критерий I_R представляет собой отношение фактического значения расхождений компонентов структур с их максимально возможными значениями (при экстремальных значениях компонентов двух структур $I_R = 1$).

В итоге были получены индексы, отражающие степень существенности изменения структуры рынка труда за период 2009-2015 гг. (таблица 1).

Таблица 1

Индексы существенности изменения структуры рынка труда за период 2009-2015 гг.

	$I_{2013/2012}$	$I_{2014/2013}$	$I_{2015/2014}$	$I_{2015/2012}$
Индекс В.М. Рябцева	0,030	0,073	0,405	0,492

По результатам, отраженным в таблице 1 можно сделать вывод о существенном изменении структуры рынка труда в 2015 г. Выяснение характерных особенностей этих изменений, а также факторов их обуславливающих, требует дальнейших исследований.

В результате происходящих структурных сдвигов на рынке труда возникает важнейшая проблема несоответствия спроса на труд и его предложения, что в значительной степени определяет и существующий в некоторых сегментах дефицит специалистов, и безработицу, обусловленную, в том числе, и этим несоответствием. В качестве определенного решения данной проблемы, на наш взгляд, можно рассматривать непрерывную систему образования, оперативно реагирующую на вызовы рынка. [6; 7] Развитие такой формы обучения, как e-learning позволит частично справиться с нарастающим структурным дисбалансом на рынке труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. ЧТО БУДЕТ С ЗАРПЛАТАМИ В 2016 ГОДУ. [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]: URL - [HTTP://NN.RU/ARTICLE/306101?FROM=ARTICLE_307201](http://nn.ru/article/306101?from=article_307201) (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 8.11.15).
2. ГОДОВОЙ ОТЧЕТ «БАНК ДАННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ» [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]: URL - [HTTP://NN.RU/ARTICLE/306101?FROM=ARTICLE_307201](http://nn.ru/article/306101?from=article_307201) (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 17.12.15).
3. ТИХОМИРОВА Е.И. МОНИТОРИНГ САМАРСКОГО РЫНКА ТРУДА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ //СБ. НАУЧ. ТР. VII МЕЖДУНАР. НАУЧ.-ПРАКТ. КОНФЕРЕНЦИИ «СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПРИКЛАДНАЯ ИНФОРМАТИКА» ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ», 2011 Г. – М.: МЭСИ, 2011.
4. СВЕЧНИКОВА Н.Ю., ТИХОМИРОВА Е.И. РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: МОДЕЛИ, АЛГОРИТМЫ, МЕТОДЫ КОЛИЧЕСТВЕННОГО ОЦЕНИВАНИЯ. САМАРА: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО АС ГАРД», 2011.

5. КАРТАВЕНКО Н.А., ТИХОМИРОВА Е.И. АНАЛИЗ УСТОЙЧИВОСТИ СТРУКТУРЫ ТЕПЛОПOTЕРЬ В СИСТЕМЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ РОССИИ. TOPICAL AREAS OF FUNDAMENTAL AND APPLIED RESEARCH VII: PROCEEDINGS OF THE CONFERENCE. NORTH CHARLESTON, 19-20.10.2015, VOL. 3 NORTH CHARLESTON, SC, USA: CREATSPACE, 2015. – С. 223-227.

6. ТИХОМИРОВА Е.И., ЧАПЛЫГИН, С.И. МОДЕЛЬ ОТКРЫТОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА // ИНИЦИАТИВЫ XXI ВЕКА, 2012. - № 4.

7. ТИХОМИРОВА Е.И. KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEMS TRANSFORMATION WITH THE ELECTRONIC UNIVERSITY CONCEPT REALIZATION/ CREATIVITY SUPPORT SYSTEMS: 88 ZESZYTY NAUKOWE WYDZIALOWE. – KATOWICE: UNIWERSYTET EKONOMICZNY, 2011.

ECONOMIC AND STATISTICAL RESEARCH STABILITY OF THE STRUCTURE OF RUSSIAN LABOR MARKET

Tikhomirova E.I.,

Doctor of Economic Sciences, Full Professor

E-mail: tihomirova.elen@gmail.com

Plekhanov Russian University of Economics (PRUE), Moscow

The questions of supply and demand in the labor market. The features of the strategy to stimulate workers during the crisis, quantified the degree of tension in the labor market with the help of hh. index, set the degree of importance of structural changes by the method of V.M. Ryabtsev.

Keywords: labor market, the structure of the labor market hh. index, structural shifts, industry-wide and sectoral professional areas.