

## О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ БЕЗРАБОТНЫХ И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ

Н. А. Крымова

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 20 октября 2010 г.

**Аннотация:** система управления профориентацией на общегосударственном и региональных уровнях нуждается в совершенствовании. Показанием к этому служит наличие огромной армии неработающих граждан, имеющих профессиональное образование, при недостатке работников, особенно массовых профессий. В связи с этим наряду с выбором направлений дальнейшего развития необходима разработка показателей оценки эффективности этих действий. В статье предпринята попытка обосновать подходы к выбору таких показателей, которые наиболее полно характеризуют результативность предпринимаемых усилий в данном направлении. Их реализация позволит более реально оценить деятельность органов службы занятости по формированию эффективной системы управления профориентацией безработных, что, в свою очередь, благоприятно отразится на состоянии политики занятости населения в целом.

**Ключевые слова:** профориентация, система управления профориентацией, совершенствование системы управления профориентацией, эффективность профориентации, показатели оценки эффективности системы управления профориентацией.

**Abstract:** the control system of vocational guidance on nation-wide and regional levels needs perfection. As the indication to it presence of huge army of the idle citizens having vocational training serves, at a lack of workers, especially mass trades. Thereupon, along with a choice of directions of the further development working out of indicators of an estimation of efficiency of these actions is necessary. In offered article attempt to prove approaches to a choice of such indicators which most full characterize productivity of undertaken efforts in the given direction is undertaken. According to the author, their realization will allow to estimate more really activity of bodies of a placement service on formation of an effective control system by vocational guidance of the unemployed that in turn, will favorably be reflected in a condition of a policy of employment of the population as a whole.

**Key words:** vocational guidance, control system of vocational guidance, perfection of a control system by vocational guidance, efficiency of vocational guidance, indicators of an estimation of system effectiveness of management of vocational guidance.

Сегодня система управления профориентацией и на государственном, и на региональном уровнях нуждается в совершенствовании. Основными показаниями к этому являются углубляющиеся диспропорции между профессиональными намерениями граждан и их психофизиологическими возможностями, а также потребностями предприятий в работниках конкретного профессионального профиля. Попытки смягчения ситуации с помощью модернизации отдельных звеньев системы направлены на расширение доступа населения, в том числе безработного, к ее услугам, повышение результативности этой работы. Однако до настоящего времени отсутствует четкое понимание того, что считать эффективностью совершенствования данного направления политики занятости. Автор полагает, что выбор оценок

должен отталкиваться от сравнительных подходов, во-первых, с поставленными целями, а во-вторых, с затратами ресурсов.

На этапе разработки или совершенствования системы управления профориентацией необходимо ставить задачи поиска таких вариантов и программных мер, чтобы на единицу затраченных ресурсов обеспечить максимум эффекта – услуг, оказываемых гражданам. Это особенно важно в условиях финансовых ограничений. Однако минимизация затрат средств не может выступать определяющим критерием оценки эффективности систем, так как это привело бы к противоречивой системе оценок (например, наименее затратна в экономическом смысле длительная безработица, представляющая наибольшую социальную угрозу или ориентирование безработных на обучение по краткосрочным учебным программам, предусматривающим изу-

чение минимума специальных дисциплин, что для многих из них явно недостаточно, поскольку полученные знания, умения и навыки зачастую не отвечают требованиям рынка труда). Кроме того, улучшение качества работы службы занятости, в том числе в данном направлении, большей частью требует растущих затрат средств. Поэтому при оценке результатов внедрения систем управления профориентацией целесообразно учитывать и другой ресурсный критерий – трудоустройство. Показатель трудоустройства соединяет в себе и экономические, и социально-психологические результаты. Трудоустройство, влияя на основные технико-экономические показатели работы предприятий, одновременно способствует снижению морально-психологических издержек граждан, являющихся немаловажным фактором воздействия на состояние социальной напряженности в обществе. К примеру, помощь в профессиональном выборе с учетом психофизиологических возможностей безработного или подростка и потребностей работодателей способствует обеспечению предприятий более квалифицированными кадрами, их мобильности, повышает устойчивость мотивации к совершенствованию своего профессионального мастерства, что усиливает гарантии работников на длительную занятость. Отсюда в качестве главной цели должна быть принята максимизация числа обслуживаемых граждан. Данная целевая функция может быть записана в следующем виде:

$$C = K_{\text{тр}} + K_{\text{об}} + \dots + K_{\text{пред}} \rightarrow \max,$$

где  $K_{\text{тр}}$ ,  $K_{\text{об}}$ ,  $K_{\text{пред}}$  – число трудоустроенных, обученных новым специальностям, получивших поддержку в занятии предпринимательской деятельностью в соответствии с рекомендациями работников профориентационной службы.

Ограничениями в данном случае могут служить условия типа:

$$K_{\text{тр}} \max \geq K_{\text{тр}} \geq K'_{\text{тр}}; K_{\text{об}} \max \geq K_{\text{об}} \geq K'_{\text{об}},$$

где  $K'_{\text{тр}}$ ,  $K'_{\text{об}}$  – число трудоустроенных, обученных новым специальностям за предыдущий период (например, календарный год) из числа получивших профориентационные услуги;  $K_{\text{тр}} \max$ ,  $K_{\text{об}} \max$  – максимально возможное число трудоустроенных, обученных новым специальностям.

Кроме того, возможны ограничения финансового характера, которые формально могут быть записаны в виде неравенств следующего типа:

$$Z_{\text{тр}} \cdot K_{\text{тр}} + Z_{\text{об}} \cdot K_{\text{об}} + Z_{\text{пред}} \cdot K_{\text{пред}} < Z_{\text{max}},$$

где  $Z_{\text{тр}}$ ,  $Z_{\text{об}}$ ,  $Z_{\text{пред}}$  – удельные затраты (на одного

человека) на трудоустройство, обучение, содействие предпринимательству, а  $Z_{\text{max}}$  – максимальные возможные затраты.

Приведенную постановку задачи можно уточнять, вводя, например, дополнительные ограничения на общее количество граждан, обслуженных различными подразделениями службы занятости, и (или) на затраты этих подразделений.

В качестве входных данных при моделировании процесса формирования (совершенствования) системы управления занятостью населения могут использоваться минимально допустимые и максимально возможные значения отдельных показателей. При этом исходными могут являться данные (существующие или прогнозируемые) о затратах на профориентационные услуги гражданам и отдельным группам населения. Наконец, в модели должны учитываться приоритеты отдельных показателей, отражающие цели и задачи системы.

Этот метод обеспечивает возможность оценки эффективности отдельных видов ресурсов (финансовых, временных, людских), что позволяет обеспечить выявление и «расшировку узких мест» еще на этапе организации (совершенствования) системы управления профориентацией. Кроме того, он позволяет осуществлять переход к обратной постановке задачи, когда при ограничениях на число обслуженных граждан минимизируются затраты различных видов ресурсов.

Проблема оценки эффективности совершенствования системы управления профориентацией значительно усложняется тем, что данный процесс является неотъемлемой частью всей деятельности службы занятости и конечные его результаты выражаются в итоговых показателях ее работы, которые складываются под одновременным воздействием целого ряда факторов. Следовательно, эффективность совершенствования системы управления профориентацией должна выражаться в повышении результативности работы региональной службы занятости, оцениваемой при помощи системы взаимосвязанных показателей на основе метода последовательного сравнения. Среди этих показателей должны быть те, которые позволяют получить представление о результативности воздействия модернизированной системы на трудоустройство, в том числе в разрезе различных групп населения, и степень отдачи бюджетных средств, расходуемых на эти цели. Чем значительнее влияние процессов профориентации на занятость клиентов, тем больше она способствует сближению спроса на рабочую силу и ее предложения на рын-

ке труда. Поэтому количество трудоустроенных или выбравших профессии, повысивших квалификацию по рекомендациям специалистов в области профориентации, по нашему мнению, важнейшие показатели, характеризующие конечный результат работы профориентационной службы региональных органов занятости населения, ее вклад в общее смягчение социальной напряженности на подведомственной территории.

Автор считает необходимым ввод показателя прогрессивности системы ( $T_n$ ), т.е. степень превышения прежних параметров.

$$T_{\Pi} = \sum_{i=1}^w T_i \cdot \eta,$$

где  $T_i$  – соотношение основных параметров ( $P_1, P_2, P_3, \dots, P_n$ ) новой и базовой системы управления;  $\eta$  – значимость (вес) параметра в формировании производительности системы управления профориентацией (определяется экспертным путем).

Показатель  $T_n$  дополняется показателем экономической эксплуатации системы управления профориентацией.

Показатель эффективности эксплуатации системы ( $T_c$ ) может рассчитываться по формуле

$$T_c = 1 + \frac{\Delta_{po}}{\Delta_{pl}} \cdot T_n - \frac{\Delta_{pl}}{\Delta_{po}} \cdot T_n,$$

где  $\Delta_{po}, \Delta_{pl}$  – расходы, связанные с базовой и новой (усовершенствованной) системой управления занятостью населения.

Показатели  $T_n$  и  $T_c$  объединяются в общий показатель экономической эффективности системы управления ( $T_{nc}$ ), т.е.

$$T_{nc} = T_n \cdot T_c.$$

На стадии проектирования системы для выбора определенного решения показатель  $T_n$  используется для обеспечения условия сопоставимости при расчетах приведенных затрат ( $\Pi_z$ ) по различным возможным вариантам проектирования:

$$\Pi_{zi} = C_i \cdot T_{ni},$$

где  $i = 1, 2, \dots, n$  – количество возможных вариантов;  $C$  – расходы службы занятости или отдельных ее подразделений.

*Воронежский государственный университет  
Крымова Н. А., соискатель кафедры экономики  
труда и основ управления  
Тел.: 8(4732) 59-74-37*

Как представляется, итоговым показателем экономической эффективности системы управления профориентацией должен быть эффект от ее использования ( $\Delta_r$ ), который рассчитывается по формуле

$$\Delta_r = (C_{yno} \cdot T_Q - C_{ynl}) \cdot T_n,$$

где  $C_{yno}, C_{ynl}$  – расходы на трудоустройство одного обратившегося в службу занятости до внедрения (совершенствования) системы управления и после внедрения (совершенствования);  $T_Q$  – коэффициент роста объемов трудоустройства в расчете за год эксплуатации системы;  $T_n$  – коэффициент опережения роста объемов оказываемых населению услуг по сравнению с расходом на них.

Подсчет эффекта от внедрения систем управления профориентацией по отдельным направлениям ( $\Delta_r$ ) рекомендуется определять на основе сопоставления себестоимости услуг до и после внедрения (совершенствования) системы управления ( $C_o, C_l$ ), т.е.

$$\Delta_r = (C_o - C_l) \cdot Q,$$

где  $Q$  – годовой объем оказываемых населению услуг после внедрения (совершенствования) системы управления профориентацией.

При наличии достаточной информации о функционировании объекта управления годовой эффект от использования систем управления профориентацией может быть рассчитан в зависимости от конкретных экономических результатов функционирования объекта управления с учетом особенностей влияния системы управления на эти результаты.

Приведенные формулы, по мнению автора, могут быть положены в основу характеристики эффективности систем управления профориентацией. При этом допускается, что ввод частных критериев эффективности зависит от параметров систем управления, и изменение последних обуславливает изменение частных результатов (критериев) эффективности управления.

*Voronezh State University  
Krymova N. A., Post-graduate Student of the Labour Economics and Bases of Management Department  
Tel.: 8(4732) 59-74-37*