

КОМПЛЕКСНАЯ ДИАГНОСТИКА СИТУАЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Л. Г. Миляева

Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета им. И. И. Ползунова (Бийск, Россия)

В условиях кризисной экономики существенно актуализируется потребность в анализе занятости персонала предприятия — важнейшей социально-экономической категории, во многом определяющей уровень конкурентоспособности и кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. Теоретическая составляющая работы посвящена обоснованию сущности дефиниции «занятость персонала предприятия», позиционируемой как система социально-трудовых отношений в рамках конкретной кооперации труда; соответственно, методологическая составляющая работы — аргументация, описание и иллюстрации на условных примерах семи ключевых моментов, формирующих концепцию исследования занятости персонала на современном исследовательском этапе. Центральное место в статье отводится представлению оригинальной авторской методики комплексной (удовлетворенно-структурной) оценки ситуации в сфере занятости персонала предприятия, базирующейся на выделении комплексных типов занятости и разработке Матрицы занятости, позволяющей диагностировать достигнутый уровень кадровой безопасности, выявить проблемные моменты и обосновать адресные управленческие решения, нацеленные на их нормализацию. В заключение акцентируются отличительные особенности методики (простота, наглядность представления результатов, диверсифицированность использования, универсальный характер), обосновывается правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Ключевые слова: занятость персонала предприятия, комплексные типы занятости, матрица занятости, кадровая безопасность предприятия, методический инструментарий.

COMPREHENSIVE DIAGNOSIS OF THE EMPLOYMENT SITUATION IN THE CONTEXT OF HUMAN RESOURCES SECURITY OF THE ENTERPRISE

L. G. Milyaeva

Biysk Institute of Technology, branch of Polzynov Altai State Technical University (Biysk, Russia)

In the context of a crisis economy, the need for an analysis of the employment of enterprise personnel is significantly updated — the most important socio-economic category, which largely determines the level of competitiveness and personnel safety of the economic entity. The theoretical component of the work is devoted to substantiating the essence of the definition of «employment of enterprise personnel,» positioned as a system of social and labor relations within the framework of a specific labor cooperation; accordingly, the methodological component of the work is argumentation, description and illustration on conditional examples of seven key points that form the concept of the study of personnel employment at the current research stage. The central place in the article is given to the presentation of the original author's methodology for a comprehensive (satisfied-structural) assessment of the situation in the field of employment of enterprise personnel, based on the allocation of complex types of employment and the development of the Employment Matrix, which allows you to diagnose the achieved level of personnel security, identify problematic issues and justify targeted management decisions aimed at their normalization. In conclusion, the distinctive features of the methodology are emphasized (simplicity, visibility of

the presentation of results, diversification of use, universal nature), and the legality of its replication in specialized publications is justified.

Keywords: employment of enterprise personnel, complex types of employment, employment matrix, personnel security of enterprise, methodological tools.

Неизменная актуальность проблематики занятости (населения, персонала, индивида) обеспечивается двумя взаимосвязанными обстоятельствами: многоаспектностью и социально-экономической сущностью категории. Повышенный интерес к ее исследованию на уровне хозяйствующих субъектов обусловлен, прежде всего, высокой ролью, отводимой эффективной занятостью персонала в обеспечении кадровой безопасности предприятий. Подтверждением этому выступают сущностные аспекты дефиниций «кадровая безопасность предприятия» и «занятость персонала предприятия». Напомним, что *кадровая безопасность* ассоциируется с *состоянием защищенности* предприятия и его кадров, обеспечиваемым эффективной системой управления персоналом, приоритетно нацеленной на установление нормальных социально-трудовых отношений, повышение лояльности и конкурентоспособности наемных работников, [1–6]; соответственно, *занятость* — с *социально-трудовыми отношениями*, возникающими между людьми по поводу их включения в конкретную кооперацию труда [7–8]. Иными словами, благополучная (эффективная, успешная и т. д., то есть «плюсовая») занятость является своеобразным гарантом кадровой безопасности предприятия.

Отмеченные выше обстоятельства ориентируют на поиск (или разработку) адекватного сущностной основе дефиниции «занятость персонала предприятия» методического инструментария. Между тем по результатам критического анализа профильной литературы правомерно заключить, что тесная связь дефиниции «занятость» с другими, близкими по сути, но не тождественными социально-экономическими категориями, приводит к расширению ее трактовки и, как следствие, к неадекватности используемого методического инструментария. Например, авторы [9] предлагают оценивать занятость персонала по результатам диагностики системы трудовой мотивации. И подобных примеров немало.

Концептуальную основу авторской позиции в отношении исследования занятости персонала предприятия формируют *семь ключевых моментов*.

Во-первых, на уровне хозяйствующего субъекта диагностика занятости должна быть сопряжена с оценкой степени удовлетворенности работников

различными составляющими социально-трудовых отношений, возникающих в рамках конкретной кооперации труда. Следовательно, в зависимости от степени удовлетворения анализируемыми параметрами правомерно обозначить следующие типы занятости:

- эффективная или удовлетворенная занятость;
- приемлемая или в большей степени удовлетворенная занятость;
- неэффективная или в большей степени неудовлетворенная занятость.

Необходимо подчеркнуть, что на индивидуальном уровне (на уровне конкретного работника) эффективная занятость сопряжена с удовлетворенностью всеми анализируемыми параметрами занятости (составляющими социально-трудовых отношений); соответственно, приемлемая занятость — с удовлетворенностью большинством анализируемых параметров занятости; неэффективная занятость — с неудовлетворенностью большинством типов социально-трудовых отношений. На групповом (коллективном) уровне приемлемая занятость персонала предприятия обеспечивается эффективной или в большей степени удовлетворенной занятостью большинства работников; соответственно, неэффективная занятость — доминированием работников с неудовлетворенным уровнем занятости.

Во-вторых, для перевода разнородных количественно-качественных оценок анализируемых составляющих занятости (социально-трудовых отношений) в сопоставимые уровневые величины логично выбрать метод балльных оценок, при реализации которого респондент оценивает уровень удовлетворенности каждым параметром занятости в заданном интервале («полностью удовлетворен» — максимальная балльная оценка; «полностью не удовлетворен» — минимальная балльная оценка). Поскольку нормируемый уровневый интервал, как правило, меняется от 0,20 до 1,00, логично использовать пятибалльную шкалу: полностью удовлетворен i -м параметром занятости —

5 баллов ($Y_i^{3AH} = \frac{5}{5} = 1,00$); соответственно, полно-

стью не удовлетворен — 1 балл ($Y_i^{3AH} = \frac{1}{5} = 0,20$).

В-третьих, диапазон градаций занятости определяется социальным типом предприятия (СОП — социально ориентированное предприятие, ТП — традиционное предприятие; СНП — социально

неориентированное предприятие) и обосновывается профильной экспертной комиссией в соответствии с принятой стратегией развития социально-трудовых отношений (табл. 1).

Таблица 1

Градации уровней удовлетворенности занятостью персонала
(условный пример)

Тип занятости	Социальный тип предприятия		
	СОП	ТП	СНП
Эффективная	0,90 до 1,00	от 0,80 до 1,00	от 0,70 до 1,00
Приемлемая	от 0,75 до 0,90	от 0,60 до 0,80	от 0,50 до 0,70
Неэффективная	от 0,20 до 0,75	от 0,20 до 0,60	от 0,20 до 0,50

В-четвертых, анализируемые параметры занятости (социально-трудовых отношений), как правило, неравнозначны. В соответствии с данным критерием правомерно обозначить следующие типы занятости:

- приоритетная (значимая, лидерская) занятость, отражающая степень удовлетворения работников предприятия высокосignificance параметрами (де-факто лидерами социально-трудовых отношений);
- нормальная занятость, отражающая степень удовлетворения работников предприятия среднесignificance параметрами;
- незначимая (аутсайдерская) занятость, отражающая степень удовлетворения работников предприятия малосignificance параметрами.

В-пятых, для выявления относительной значимости параметров занятости (социально-трудовых отношений) можно использовать, по меньшей мере, три метода:

а) метод экспертных оценок;

б) метод, базирующийся на идее построения мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартина [10], часто используемый в профильных методиках по экономике труда [11];

в) метод парного сравнения анализируемых показателей, в основу которого положен принцип: если сравниваемые показатели равноценны, каждому присваивается 1 балл; если нет, то более значимый параметр получает 2 балла, а менее значимый — 0 баллов. Представляется, что по диагонали выставляются единицы, поскольку каждый из анализируемых параметров занятости (табл. 2) сравнивается сам собой.

Таблица 2

Результаты оценки относительной значимости анализируемых параметров
занятости (условный пример)

	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	№ 7	№ 8	№ 9	№ 10	Σ	d_i
№ 1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	15	0,15
№ 2	0	1	1	2	1	2	1	1	0	1	10	0,10
№ 3	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	11	0,11
№ 4	0	0	2	1	2	2	2	1	1	2	13	0,13
№ 5	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	5	0,05
№ 6	1	0	0	0	2	1	1	1	1	0	7	0,07
№ 7	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	9	0,09
№ 8	1	1	0	1	2	1	0	1	2	2	11	0,11
№ 9	0	2	1	1	2	1	1	0	1	1	10	0,10
№ 10	1	1	1	0	1	2	1	0	1	1	9	0,09
Итого	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100	1,00

В-шестых, диагностика занятости персонала предприятия должна проводиться одновременно по двум критериям (1 — уровню удовлетворенности параметрами занятости; 2 — уровню относительной значимости параметров занятости), то есть должна быть комплексной (табл. 3). Допустим, по результатам *адекватной* удовлетво-

ности *высокозначимыми* параметрами занятости следует констатировать комплексный тип занятости: ТЗ₁₁ (значимо-эффективный). Соответственно, на основании *приемлемой* удовлетворенности *среднезначимыми* параметрами — тип ТЗ₂₂ (нормально-приемлемый) и т. д.

Таблица 3

Варианты комплексных типов занятости (ТЗ) персонала предприятия

Уровень удовлетворенности параметрами занятости	Уровень относительной значимости параметров занятости		
	1. Высокий	2. Средний	3. Низкий
1. Адекватный	ТЗ ₁₁ : значимо-эффективный	ТЗ ₂₁ : нормально-эффективный	ТЗ ₃₁ : незначимо-эффективный
2. Приемлемый	ТЗ ₁₂ : значимо-приемлемый	ТЗ ₂₂ : нормально-приемлемый	ТЗ ₃₂ : незначимо-приемлемый
3. Неадекватный	ТЗ ₁₃ : значимо-неэффективный	ТЗ ₂₃ : нормально-неэффективный	ТЗ ₃₃ : незначимо-неэффективный

В-седьмых, итоговая оценка занятости, обосновывающая диагностику кадровой безопасности (защищенности) предприятия, должна выполняться в соответствии с двумя критериями.

Первым критерием является *интегральный уровень удовлетворенности персонала занятостью*, рассчитанный по всем (высокозначимым, среднезначимым и малозначимым) параметрам:

$$y^{y3} = \sum_{i=1}^n (y_i^{y3} \times d_i),$$

где y^{y3} — интегральный (средневзвешенный) уровень удовлетворенности занятостью;

y_i^{y3} — частный (по i -му параметру) уровень удовлетворенности занятостью;

d_i — относительная значимость i -го параметра занятости.

Напомним, что величина интегрального уровня удовлетворенности персонала занятостью (y^{y3}) позволяет диагностировать тип (эффективный, приемлемый, неэффективный) занятости (табл. 1).

Вторым критерием выступает *структура комплексных типов занятости*, (сокращенно — структура занятости), для иллюстрации которой целесообразно использовать Матрицу занятости (табл. 4). Очевидно, что ее ячейки имеют условные оценки («отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»; «проблемно»), отражающие гипотетическую согласованность (логичность) возможных уровней удовлетворенности и значимости параметров занятости.

Таблица 4

Матрица занятости персонала предприятия

Уровень удовлетворенности параметрами занятости	Уровень относительной значимости параметров занятости		
	1. Высокий	2. Средний	3. Низкий
1. Адекватный	d_{11} (отлично)	d_{21} (хорошо)	d_{31} (удовлетворительно)
2. Приемлемый	d_{12} (хорошо)	d_{22} (хорошо)	d_{32} (удовлетворительно)
3. Неадекватный	d_{13} (проблемно)	d_{23} (проблемно)	d_{33} (удовлетворительно)

Структура занятости персонала предприятия может быть:

- *идеальной* (эталонной), если в Матрице занятости доля d_{11} составляет 100%, то есть все работники предприятия относятся к значимо-эффективному типу (ТЗ₁₁);
- *нормальной*, если в Матрице занятости заполнены ячейки с условными оценками «отлично» и «хорошо» (d_{11} ; d_{12} ; d_{21} ; d_{22});

— *удовлетворительной*, если в Матрице занятости заполнены ячейки с положительными оценками («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») и пустуют «проблемные ячейки» (d_{13} ; d_{23});

— *неудовлетворительной*, если в Матрице занятости заполнена хотя бы одна из проблемных ячеек.

Итоговая (по результатам комплексной оценки) ситуация в сфере занятости персонала пред-

приятия (табл. 5) позволяет диагностировать четыре уровня кадровой безопасности (U^{KB}):

- *высокий* уровень, обеспечиваемый адекватным уровнем удовлетворенности (эффективной занятостью) и преимущественно нормальной (поскольку на практике идеальная структура встречается крайне редко) структурой занятости;
- *средний* уровень, обеспечиваемый приемлемым уровнем удовлетворенности (при-

емлемой занятостью) и нормальной структурой занятости;

- *уровень ниже среднего*, обеспечиваемый приемлемой занятостью и удовлетворительной структурой занятости;
- *критично низкий* уровень кадровой безопасности, указывающий на неэффективную (неудовлетворенную) занятость и ее неудовлетворительную структуру.

Таблица 5

Диагностика уровня кадровой ситуации предприятия по ситуации в сфере занятости

Уровень удовлетворенности занятостью (тип занятости)	Структура занятости	Ситуация в сфере занятости	Уровень кадровой безопасности
Адекватный (эффективная)	Нормальная, идеальная	Благополучная	Высокий
Приемлемый (приемлемая)	Нормальная	Нормальная	Средний
	Удовлетворительная	С элементами проблемности	Ниже среднего
Неадекватный (неэффективная)	Неудовлетворительная	Проблемная	Критично низкий

Акцентированные моменты положены в основу методики комплексной (удовлетворенно-структурной) оценки ситуации в сфере занятости персонала предприятия. Подчеркнем, что основные параметрические характеристики любой методики аккумулируют ее. Визитная карточка, состав и ее структура определяются разработчиками. Накопленный опыт показывает, что, как правило, ко-

личество параметров (иллюстраторов методики) находится в интервале от 5 до 10. Нетрудно подсчитать, что Визитная карточка представляемой методики (табл. 6) аккумулирует 7 параметров. В дальнейшем их количество может увеличиться за счет дополнения, например, параметрами, отражающими уровень практической апробации и уровень тиражирования методики в профильных изданиях.

Таблица 6

Визитная карточка методики комплексной оценки ситуации в сфере занятости персонала предприятия

Параметры	Характеристика параметров
Тип методики	Универсальный
Вид методики	Количественно-качественный
Концептуальная основа	Занятость персонала предприятия представляет систему социально-трудовых отношений (СТО) между людьми, включенными в конкретную кооперацию труда; определяется степенью удовлетворенности работников составляющими СТО и обуславливает уровень кадровой безопасности (защищенности) хозяйствующего субъекта
Информационная база	Материалы опросной статистики (анкетирования) работников предприятия; результаты экспертных оценок
Диагностируемые уровни удовлетворенности занятостью	— <i>Частные</i> уровни, рассчитанные по отдельным параметрам занятости ($U_i^{Y^3}$); — <i>групповые</i> уровни, исчисленные как среднеарифметические величины высокозначимых ($U_{B^3}^{Y^3}$), среднезначимых ($U_{C^3}^{Y^3}$), малозначимых ($U_{M^3}^{Y^3}$) параметров занятости; — <i>интегральный</i> уровень, представляющий средневзвешенную величину всех параметров занятости или трех групповых уровней (U^{Y^3})
Результаты реализации методики	В разрезе функциональных категорий и персонала предприятия в целом: — <i>уровень удовлетворенности занятостью</i> (тип занятости); — <i>структура занятости</i> (по комплексным типам); — <i>матрица занятости</i>
Целевое предназначение методики (табл. 5)	— <i>Комплексная</i> (удовлетворенно-структурная) <i>диагностика ситуации в сфере занятости</i> персонала предприятия; — <i>выявление уровня кадровой безопасности</i> (защищенности) предприятия; — <i>обоснование адресных управленческих решений</i> в сфере занятости персонала и кадровой безопасности предприятия

Алгоритм реализации методики комплексной оценки ситуации в сфере занятости персонала предприятия предполагает последовательное выполнение следующих 10 этапов:

Первый этап — формирование экспертной комиссии.

Второй этап — анализ стратегических приоритетов развития социально-трудовых отношений на предприятии; обоснование по его результатам уровневых градаций занятости (эффективной, приемлемой, неэффективной).

Третий этап — обоснование (формирование) перечня параметров, всесторонне характеризующих социально-трудовые отношения (СТО) в рамках конкретной кооперации труда. Подчеркнем, что в качестве базового, при необходимости подлежащего корректировке (как в сторону замещения, так и в сторону удлинения или сокращения), может быть использован перечень параметров СТО, предложенный коллективом исследователей [12].

Четвертый этап — разработка опросной Анкеты (Анкеты респондента), предназначенной для выявления индивидуальных уровней удовлетворенности параметрами занятости и их относительной значимости.

Пятый этап — обоснование объема, состава и структуры выборки респондентов. Опыт показывает, что чаще всего структура выборки соответствует функционально-категориальной структуре персонала предприятия (руководители, специалисты, рабочие).

Шестой этап — анкетирование респондентов; аккумулирование и систематизация материалов опросной статистики.

Седьмой этап — обработка материалов опросной статистики в разрезе функциональных категорий и персонала предприятия в целом, сопряженная:

- с разграничением перечня анализируемых параметров социально-трудовых отношений на три уровня значимости (высокозначимые, среднезначимые, малозначимые);

- с определением средних балльных оценок параметров занятости;
- с расчетом частных, групповых и интегрального уровней удовлетворенности занятостью;
- с разработкой матриц занятости персонала;
- с выявлением структуры занятости персонала предприятия.

Восьмой этап — диагностика ситуации в сфере занятости персонала предприятия, базирующаяся на результатах комплексной (удовлетворенно-структурной) оценки параметров СТО (табл. 5).

Девятый этап — диагностика уровня кадровой безопасности (защищенности) предприятия (табл. 5).

Десятый этап — обоснование адресных управленческих решений, направленных на нормализацию ситуации в сфере занятости персонала и повышение уровня и кадровой безопасности предприятия.

В заключение подчеркнем, что кризисные явления в российской экономике, усиленные в последние годы пандемией коронавируса, существенно актуализировали потребность в анализе занятости персонала предприятия (организации) — важнейшей социально-экономической категории, во многом определяющей уровень кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. Целям и задачам современного этапа исследования в полной мере соответствует представленная в работе методика комплексной (удовлетворенно-структурной) оценки ситуации в сфере занятости персонала предприятия, позволяющая диагностировать достигнутый уровень кадровой безопасности, выявить проблемные моменты и обосновать адресные управленческие решения, нацеленные на их нормализацию. Представляется, что наглядность, относительная простота реализации и типовой характер методики обосновывают правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кузнецова Н. В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 4. С. 22.
2. Сафиуллина А. И. Современные подходы к определению понятия «кадровая безопасность» // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 1 (35). С. 102–104.
3. Миляева Л. Г. Теоретико-методические аспекты экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 3. С. 59–66.
4. Фурсов В. А., Лазарева Н. В., Куц Е. Н., Аветова К. Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4–2. С. 270–276.

5. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцев Е. Б. Современный экономический словарь. М., 2005. 480 с.
6. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М., 2006. 860 с.
7. Котляр А. Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5. С. 9–11.
8. Миляева Л. Г., Маркелов О. И., Подольная Н. П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: монография. Барнаул, 2002. 191 с.
9. Халиулина В. В., Груздев А. С. Управление занятостью на предприятии и проблемы мотивации персонала // Вестник КемГУ. 2009. № 1 (37). С. 103–106.
10. Ричи Ш. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. М., 2004. 399 с.
11. Миляева Л. Г. Методические аспекты выявления профиля приоритетности параметров качества трудовой жизни персонала предприятий // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2018. № 5 (ч. 1). С. 51–54.
12. Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 42. С. 41–60.

REFERENCES

1. Kuznetsova N. V. Conceptual analysis of personnel security // Izvestia of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law). 2011. No. 4. P. 22.
2. Safiullina A. I. Modern approaches to the definition of the concept of «personnel security» // Scientific electronic journal Meridian. 2020. No. 1 (35). Pp. 102–104.
3. Milyaeva L. G. Theoretical and methodological aspects of express diagnostics of personnel safety of the enterprise // Economics Profession Business. 2020. No. 3. Pp. 59–66.
4. Fursov V. A., Lazareva N. V., Kushch E. N., Avetova K. G. Personnel safety of the enterprise: approaches, diagnostics, areas of improvement // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2020. No. 4–2. Pp. 270–276.
5. Sorted B. A., Lozovsky L. Sh., Starodubtsev E. B. Modern economic dictionary. Moscow, 2005. 480 p.
6. Borisov A. B. Big economic dictionary. Moscow, 2006. 860 p.
7. Kotlyar A. E. Theoretical problems of employment remain relevant // Man and labor. 1996. No. 5. Pp. 9–11.
8. Milyaeva L. G., Markelov O. I., Podolnaya N. P. Comprehensive analysis of modern problems of employment and unemployment: monograph. Barnaul, 2002. 191 p.
9. Khaliulina V. V., Gruzdev A. S. Employment management at the enterprise and problems of staff motivation // Bulletin of KemSU. 2009. No. 1 (37). Pp. 103–106.
10. Ritchie S. Motivation Management: Study Manual for Universities / S. Ritchie, P. Martin; trans. from English to ed. Prof. E. A. Klimova. Moscow, 2004. 399 p.
11. Milyaeva L. G. Methodological aspects of identifying the priority profile of the quality of working life parameters of employees of enterprises // Competitiveness in the global world: economics, science, technology. 2018. No. 5 (Part 1). Pp. 51–54.
12. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V., Pyatkova O. N. Social and labor relations: the current state and directions of development of the conceptual model // Bulletin of Tomsk State University. Economics. 2018. No. 42. Pp. 41–60.

Поступила в редакцию: 20.08.2021.

Принята к печати: 23.09.2021.