

УДК 331.5

Сибірцев В.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Обґрунтування регіональної політики розвитку ринку праці засобами збалансованої системи показників

Ускладнення глобалізаційних викликів та впровадження інновацій на всіх рівнях держаного устрою актуалізують дослідження у сфері удосконалення державного регулювання ринку праці задля підтримки сталого розвитку регіонів країни. Тут слід враховувати, що регіональний розвиток є можливим лише у разі наявності відповідної цілям розвитку професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Необхідним також є забезпечення можливості динамічного перегляду такої структури у відповідності до змін вимог до компетентностей робітників та попиту на них.

Додержання означених умов формування кадрового забезпечення процесів регіонального розвитку можливо лише у разі наявності ефективного інструментарію провадження державної політики щодо підтримки інституціональних змін на ринку праці. Слід зазначити, що формування такого інструментарію тісно перетинається з цілим пластом наукових досліджень, присвячених розгляду питань розвитку й державного регулювання розвитку національного [1, 2] та регіональних ринків праці [3, 4]. При цьому цілком зрозумілим є те, що розвиток регіонального ринку праці неможна розглядати поза контекстом розвитку регіону в цілому та вироблення відповідної стратегії розвитку.

Стратегія розвитку регіону ($СТ_{PP}$) у даному випадку являтиме собою сукупність узгоджених між собою множин, які характеризують принципи, правила, перспективи, плани та паттерни реалізації регіональної промислової ($СТ_{ПП}$) та інвестиційно-інноваційної ($СТ_{ІН}$) політики, політики розвитку регіонального ринку праці ($СТ_{РП}$) та соціальної політики ($СТ_{СП}$), екологічної ($СТ_{ЕК}$) та енергетичної ($СТ_{ЕН}$) політики, стратегії акумулювання фінансових ресурсів ($СТ_{ФР}$) на підтримку процесів регіонального розвитку тощо. Отже, у загальному вигляді стратегія розвитку регіону задається кортежем:

$$СТ_{PP} = \langle СТ_{ПП}, СТ_{ІН}, СТ_{РП}, СТ_{СП}, СТ_{ЕК}, СТ_{ЕН}, СТ_{ФР} \rangle \quad (1)$$

Тут зазначимо, що під час обґрунтування важелів та орієнтирів державного регулювання розвитку регіонального ринку праці обов'язково слід встановлювати взаємозв'язки таких важелів та орієнтирів з усіма складовими регіонального розвитку, які задекларовані в кортежі (1). Найбільш придатним інструментом для визначення й формалізації таких взаємозв'язків, на думку автора, є збалансована система показників (Balanced Score Card, BSC) розроблена Д. Капланом та Р. Нортеном [1]. На концептуальному рівні опис особливостей BSC в контексті використання її можливостей для реалізації державного регулювання регіональних ринків, у тому числі й ринку праці виглядає наступним чином.

По-перше, BSC оперує поняттям стратегічної карти та перспектив стратегічної карти. Відповідно цілі всіх задекларованих у кортежі (1) політик та індикатори, що відображають перебіг їх досягнення, розподіляться за цими перспективами. Адаптуючи класичний варіант BSC до умов регіонального розвитку залишимо ті ж самі

перспективи: фінансів ($CT_{PP}^{ФН}$), клієнтів ($CT_{PP}^{КЛ}$), внутрішніх процесів ($CT_{PP}^{ВП}$), навчання й розвитку ($CT_{PP}^{НРЗ}$) та додамо зв'язки ($\{R\}$) між ними. Тоді й стратегія формалізується як:

$$CT_{PP} = < CT_{PP}^{ФН}, CT_{PP}^{КЛ}, CT_{PP}^{ВП}, CT_{PP}^{НРЗ}, R > \quad (2)$$

Питання співвіднесення складових кортежів (1) та (2) є суто індивідуальним. Його вирішення залежить, по перше, від ключових конкурентних переваг регіону, які знаходять відображення в його стратегії. По-друге, характеризується складом індикаторів, залучених до стратегічної карти BSC. В більш простому випадку, можливе просте співвіднесення перспектив BSC та конкретних політик регіонального розвитку, перелічених у кортежі (1). За такого підходу, наприклад, складові промислової політики буде віднесено до перспективи процесів, а політики розвитку ринку праці – до навчання та розвитку.

Вважаємо такий підхід до повного співвіднесення перспектив стратегічної карти BSC та політик регіонального розвитку не зовсім коректним, адже окремі цілі в рамках однієї політики торкатимуться різних перспектив. Наприклад, означена вище вимога щодо забезпечення відповідності попиту на робочу силу професійно-кваліфікаційній структурі її пропозиції на ринку праці може бути представлена як в рамках перспективи “навчання й розвиток” (важелі впливу з боку регіональної влади у даному випадку спрямовуватимуться саме на характеристики пропозиції на регіональному ринку праці), так і в рамках перспективи “внутрішні процеси” (у якості підконтрольного індикатору виступатиме відстрочений показник кадрового забезпечення бізнес-процесів на регіональному рівні). Відповідно, кожна з означених кортежем (1) політик може знайти відображення у будь-якій з перспектив стратегічної карти. По відношенню до регіонального ринку праці та промислової політики таке відображення може бути формалізоване наступним чином:

$$CT_{ПП} = < CT_{ПП}^{ФН}, CT_{ПП}^{КЛ}, CT_{ПП}^{ВП}, CT_{ПП}^{НРЗ}, R > \quad (3)$$

$$CT_{РП} = < CT_{РП}^{ФН}, CT_{РП}^{КЛ}, CT_{РП}^{ВП}, CT_{РП}^{НРЗ}, R > \quad (4)$$

По-друге, вагомою перевагою BSC є інструмент каскадування, який дозволяє розподіляти зв'язки між цілями та показниками стратегічної карти за ієрархічними рівнями. Використання даного інструменту є вельми доречним в контексті прийняття фрактального представлення національного ринку праці, про що автор відзначав у своїй розробці [5]. Фрактальне представлення регіонального ринку праці базується на його сегментуванні до рівня так званих “мінімальних економічних систем”. Таке сегментування можна здійснювати, наприклад, в галузевому розрізі (орієнтація на горизонтальний поділ ринку праці). Можливим є також виділення декількох корпоративних чи кластерно-мережних сегментів ринку праці (орієнтація на вертикальні зв'язки). Інструмент каскадування BSC дозволяє розподілити та узгодити складові регіональної політики на ринку праці між сторонами, які приймають участь у соціальному партнерстві. Так, забезпечуватиметься розподіл цілей та орієнтирів взаємодії між роботодавцями, найманими працівниками та профспілками. За такого підходу, всі положення, які фіксуватимуться в галузевій угоді, розподілятимуться за перспективами та рівнями стратегічної карти BSC. Питання у такому випадку постає лише у визначенні того, до якого архітектурного рівня “спускатимуться” розроблені стратегічні карти (яка саме економічна система визначатиметься як мінімальна та ідентифікуватиметься як фрактал).

По-третє, іншою вагомою перевагою BSC є її орієнтування на встановлення причинно-наслідкових зв'язків між стратегічними цілями та показниками зі стратегічної карти, які репрезентують ступінь та динаміку досягнення таких цілей. Саме тому пропонується використовувати BSC для встановлення причинно-наслідкових зв'язків між складовими кортежу (1). У якості прикладу реалізації такої

можливості розглянемо зв'язки між регіональною промисловою політикою та політикою розвитку регіонального ринку праці. В кортежі (2) такі зв'язки моделюються множиною R . Так, вимога впровадження інновацій в бізнес-процеси регіону потребує відповідного перенавчання персоналу та перегляду професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці (можна змодельовати відображенням $R: CT_{III}^{ВП} \rightarrow CT_{PI}^{HP3}$). В свою чергу, підвищення професійного рівня пропозиції на ринку праці відобразиться на фінансових характеристиках регіональної промислової політики (відповідає відображенню $R: CT_{PI}^{HP3} \rightarrow CT_{III}^{ФІН}$). Повна сукупність означених відображень утворює когнітивну карту розвитку регіону в цілому та його ринку праці зокрема. Така карта є основою для удосконалення механізму державного регулювання.

По-четверте, використання BSC робить більш ґрунтовним та теоретично виваженим застосування моделей системної динаміки та імітаційного моделювання для визначення сценаріїв розвитку регіонального ринку праці. Загальна постановка завдання застосування системної динаміки для відображення плину розвитку економічних процесів на мікрорівні зроблена Дж. Форрестером [6], а вже сучасні науковці адаптували такі моделі до умов регіонального ринку праці.

Враховуючи зазначені представлені переваги BSC, все ж таки слід надати ще одне теоретичне пояснення. BSC, згідно з вимогами її розробників, не використовується для обґрунтування стратегії (вона може бути використана лише для “операціоналізації” вже існуючої стратегії та доведення її до кожної особи, яка відповідальна за її реалізацію). Відповідно, слід було б передбачити неможливість використання BSC й для обґрунтування регіональної політики розвитку ринку праці. Разом з тим, варто підтримати можливість одночасного формулювання стратегії розвитку регіону в цілому з визначенням причинно-наслідкових зв'язків та бажаних значень індикаторів, які входитимуть до BSC. При цьому, саме в рамках перспектив BSC фіксуватимуться орієнтири для промислової політики чи політики розвитку регіонального ринку праці.

Таким чином, нами представлена ідея використання BSC для обґрунтування, формалізації та фіксування параметрів розвитку регіонального ринку праці у взаємозв'язку з іншими політиками. Представлення матеріалу у форматі тез доповідей не дозволяє повною мірою надати весь спектр можливостей концепції BSC, висвітлення яких й становить основу подальших розробок автора.

Список літератури

1. Каплан Р. Стратегическое единство: создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей / Р. Каплан, Д. Нортон – М.: ИД “Вильяс”, 2006. – 384 с.
2. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: [монографія] / І. С. Марченко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.
3. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: монографія / В.В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
4. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
5. Сибірцев В.В. Організація інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці / В.В. Сибірцев // Економіка розвитку. – 2014. – №4 (72). – С. 72-78
6. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия (индустриальная динамика) / Дж. Форрестер. – М.: Прогресс, 1971. – 340 с.