

**Y.V. Vakhovsky, V.V. Grigoriev
Conceptual Approaches to Labor
Resources Improvement
at the Regional Level
(by the Example
of Ulyanovsk Region)**

Conceptual approaches to labor resources development at the regional labor market are presented. The recommendations for labor resources and regional HR-policy improvement are offered.

Key words and word-combinations: regional labor market, labor resources development, development conception.

Представлены концептуальные подходы к развитию трудовых ресурсов на региональном рынке труда. Даются рекомендации по развитию трудовых ресурсов и совершенствованию региональной кадровой политики.

Ключевые слова и словосочетания: региональный рынок труда, трудовые ресурсы, концепция развития.

УДК 331(470.44)
ББК 65.24(235.54)

В.В. Ваховский, В.В. Григорьев

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Важнейшая миссия органов государственной власти заключается в создании необходимых административных, экономических, правовых и информационных условий для обеспечения устойчивого развития общества. На современном этапе особую актуальность приобретают следующие приоритеты и ориентиры: повышение качества жизни населения; расширение возможностей для свободного развития личности; достижение оптимального баланса интересов разных групп населения; создание благоприятных условий для ведения бизнеса, разработки и внедрения инноваций в национальную экономику, в том числе на региональном уровне.

Необходимость сделать регион привлекательным для инвестиций и обеспечить воспроизводство и рост его инновационного потенциала ставит задачу формирования адекватной современным технологиям кадровой инфраструктуры. Концептуальные подходы к проблеме обеспечения предприятий кадрами на уровне региона следует рассматривать как систему базовых принципов, основополагающих стратегических подходов, совокупность которых позволяет региональным исполнительным органам государственной власти эффективно участвовать в развитии трудовых ресурсов. Решение обозначенной проблемы невозможно без необходимого согласования действий между различными вет-

вами власти региона, органами местного самоуправления, хозяйствующими субъектами, институтами гражданского общества.

Разработка концепции и стратегии управления трудовым потенциалом региона, регулирования рынка труда должна опираться на современную методологию экономики труда [1, с. 19]. Применительно к Ульяновской области соответствующие концептуальные подходы призваны обеспечить реализацию модели инновационного социально ориентированного развития региона.

В целом концептуальные подходы к развитию трудовых ресурсов обязаны учитывать долговременные системные вызовы, отражающие как общие внешние тенденции, так и внутренние барьеры социально-экономического состояния территории. Первым вызовом является усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки товаров, капиталов, технологий, рабочей силы, а также системы управления, поддержки инноваций, развития человеческого потенциала. Вторым – новая волна технологических изменений, резко усиливающаяся роль инноваций в социально-экономическом развитии и обеспечивающая многие традиционные факторы роста. Третий вызов выражается в возрастании роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития – уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики определяется качеством профессиональных кадров, в том числе уровнем их социализации. Наконец, четвертый вызов заключается в исчерпании источников экспортно-сырьевого развития, базирующихся на форсированном наращивании топливно-сырьевой составляющей в стоимости производственных факторов.

Несмотря на принимаемые региональной властью меры по формированию единой политики в области кадрового обеспечения, отсутствие современной концепции развития трудовых ресурсов, учитывающей нестабильность внешней среды, возникающие возможности и угрозы, не позволяет осуществлять эффективное управление и формирование кадрового потенциала для ускоренного социально-экономического развития Ульяновской области. Представляется, что исследование состояния трудового потенциала региона на основе показателей структуры трудовых ресурсов, непосредственно связанных с их динамикой на региональном рынке труда [2, с. 53], позволяет выявить ряд принципиально важных особенностей, таких, как характер конкуренции на рынке труда, движение рабочей силы, структура спроса и предложения, профессионально-квалификационный уровень работников.

На фоне общего снижения профессионально-квалификационного уровня работников в Ульяновской области отмечается нехватка высококвалифицированных специалистов. Таким образом, создается описанная в экономической литературе ситуация наличия свободных рабочих мест при дефиците людей с нужной квалификацией [3, с. 14]. На предприятиях наблюдается рост числа вакансий рабочих основных и вспомогательных профессий, что обуславливает возможности роста промышленного производства преимущественно экстенсивным путем. Не соответствует современным требованиям рыночной экономики квалификация ряда специалистов и управленческого персонала предприятий и учреждений. Для малого бизнеса одной из острых проблем остается низкий уровень профессиональной подготовки предпринимателей. И начинаю-

щие, и работающие представители малого бизнеса нуждаются в поддержке, в организации обучения на основе специальных программ бизнес-образования, созданных с учетом специфики малого бизнеса, нацеленного на инновации.

Дисбаланс в структуре спроса и предложения на региональном рынке труда связан прежде всего с малоэффективной политикой промышленных предприятий в области подготовки кадров, а также со спецификой демографической ситуации – сокращением рабочей силы в трудоспособном возрасте. Вопросы разработки современной кадровой политики, укрепление служб персонала профессиональными кадрами, формирование стратегии кадровой политики, управления человеческими ресурсами при всей актуальности не являются значимыми для руководства большинства малых и средних промышленных предприятий. Углублению диспропорций на региональном рынке труда способствует относительно низкий уровень оплаты труда специалистов в ряде отраслей производства, бюджетном секторе, в научно-исследовательской сфере.

В целом наблюдается устойчивый дисбаланс обеспеченности отдельных территорий области в квалифицированных специалистах. Структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда, предъявляющих спрос на более квалифицированную рабочую силу. Наибольшую потребность в обеспечении квалифицированными кадрами испытывают организации двух отраслей экономики – промышленности и сельского хозяйства, где требуются как специалисты, так и рабочие.

Безусловно, все это осложняет процессы модернизации региональной экономики. Результаты исследования зафиксировали несоответствие структур спроса и предложения рабочей силы. Проведенный с учетом стратегических ориентиров долгосрочного регионального социально-экономического развития SWOT-анализ позволил выявить тенденции, которые в ближайшей перспективе будут оказывать воздействие на рынок труда Ульяновской области.

Недостаточный спрос на рабочую силу при ее дефиците на локальных рынках труда из-за несоответствия профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения вызовет рост напряженности на рынке труда в сельской местности. При этом вследствие дифференциации экономического развития сохранятся различия уровня занятости и уровня безработицы в отдельных территориях области. Тенденции старения и сокращения кадрового состава высококвалифицированных рабочих, а также сокращения объемов подготовки рабочих по отдельным профессиям в системе начального профессионального образования, внутрифирменной подготовки в организациях останутся актуальными. Ситуация усугубляется тем, что имеющаяся в Ульяновской области система обучения и развития персонала сориентирована в основном на получение им первичной квалификации, практически отсутствуют программы, связанные с подготовкой работников высших квалификаций.

Недостаточная сбалансированность рынков труда и образовательных услуг не позволяет повысить уровень конкурентоспособности отдельных категорий граждан (в том числе молодежи, не имеющей практического опыта работы, женщин, инвалидов). Показательно, что социальный портрет безработного в Ульяновской области представлен молодежью, закончившей учебные заведения

и не получившей возможности устроиться на работу, а также женщинами в возрасте 40–50 лет, не сумевшими адаптироваться к изменившимся экономическим условиям [4, с. 64].

Результаты исследований выявили основные принципы, определяющие развитие региональных трудовых ресурсов. Принцип «целостности» предполагает, что трудовые ресурсы рассматриваются как неотъемлемая органичная часть социально-экономической жизнедеятельности и устойчивого развития региона. Принцип «кластеризации (селективности)» нацеливает на развитие трудовых ресурсов путем формирования и интенсивного развития кластеров – региональных полюсов роста. Принцип «равноправного партнерства» требует, чтобы система развития и использования трудовых ресурсов строилась на базе всестороннего и активного сотрудничества и взаимодействия органов государственной власти и предпринимательского сообщества в лице независимых саморегулируемых организаций предпринимателей. Принцип «активной экспансии» означает поддержку и развитие трудовых ресурсов отраслей экономики и кластеров, осуществляющих активное проникновение (диверсификацию) в другие российские регионы. Принцип «адаптивности» предусматривает возможность оперативной самоадаптации кадровой региональной политики к изменяющимся внешним и внутренним условиям, позволяющий снизить неопределенность будущего.

Разработка данных принципов позволила на концептуальном уровне определить приоритетные направления регионального развития трудовых ресурсов. К ним относятся:

- создание условий для обеспечения необходимой численности, демографической и квалификационной структур региональных трудовых ресурсов и повышения трудоспособности населения в соответствии с потребностями ускоренного социально-экономического развития;
- повышение производительности труда работников и эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов;
- оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров для обеспечения региональной экономики кадрами необходимой квалификации и снижения уровня структурного дисбаланса спроса и предложения по специалистам различной квалификации;
- совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования регионального рынка труда;
- интеллектуализация общественного труда, целенаправленное формирование трудовых ресурсов творческого плана.

Реализация обозначенных приоритетных направлений региональной политики по развитию трудовых ресурсов приобретает особую значимость в связи с тем, что современный региональный рынок труда должен максимально формироваться под влиянием широкого спроса на рабочую силу новаторского типа и одновременно массового выхода на рынок труда кадров, хорошо подготовленных к труду в условиях интенсивных научно-технических перемен и способных к активной инновационной деятельности. Одним из ключевых аспектов рыночных преобразований становится политика интеллектуализации общественного труда, связанная с целенаправленным формированием трудовых ресурсов творческого характера и ориентированная на активную политику занятости [5, с. 94].

Особенного внимания, на наш взгляд, заслуживает совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда.

Современная региональная инфраструктура развития трудовых ресурсов включают в себя такие базовые элементы, как рынок трудового посредничества, внутриотраслевое регулирование трудовых отношений и миграционных процессов, структуры профессионального и дополнительного образования. Следовательно, требуются организации, совокупно обслуживающие функционирование всей структуры рынка труда, например занимающиеся изучением конъюнктуры, выработкой единой политики и разработкой программ.

Функции инфраструктуры развития трудовых ресурсов проявляются на различных стадиях. Например, при обмене рабочей силы они реализуются в создании условий для согласования интересов работников и работодателей по поводу условий купли-продажи рабочей силы, в стимулировании спроса на рабочую силу со стороны работодателей при повышении качества рабочей силы. На стадии использования рабочей силы они выражаются в создании условий для согласования интересов между работниками и работодателями по поводу цены рабочей силы и ее использования, в стимулировании работодателей к совершенствованию системы рабочих мест.

Совершенствование региональной инфраструктуры развития трудовых ресурсов во многом будет зависеть от формирования инновационной структуры управления, использующей принципы проектного менеджмента, который позволяет разрабатывать мобильные инновационные решения.

Дальнейшее развитие трудовых ресурсов требует, в свою очередь, совершенствование региональной кадровой политики. Это предполагает наличие реальных практических мер, базирующихся на научно разработанных концептуальных подходах.

В организационном плане в Ульяновской области необходимо создать управленческий орган, осуществляющий функции анализа, прогнозирования, проектирования, программирования, а в первую очередь координации деятельности всех структур, реализующих вопросы кадровой политики.

Особого внимания к себе требует система обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников. Важно обеспечить на региональном уровне формирование кадрового потенциала для системы начального и среднего профессионального образования. Не обойтись без создания отраслевых ресурсных центров по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала для высокотехнологичных, инновационных и бюджетообразующих отраслей экономики Ульяновской области, в том числе нацеленных на подготовку квалифицированных молодых специалистов. Остро актуальной для региона является разработка и внедрение системы государственного заказа образовательным учреждениям на подготовку специалистов с учетом быстроменяющейся ситуации на рынке труда. В соответствии с научно обоснованным планом территориальной организации общественного производства в рамках бюджетного финансирования необходимо предусмотреть осуществление региональной целевой программы развития трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу.

Не менее значимо для Ульяновской области создание соответствующей системы информационного обеспечения как совокупности упорядоченных масси-

вов информации технологий и процедур сбора, обработки, накопления, актуализации, анализа и выдачи данных, используемых в управлении трудовыми ресурсами (например, единой информационной базы спроса и предложения на рынке труда). Отдельное внимание следует уделить мониторингу состояния трудовых ресурсов. Он необходим для получения реальной картины в пространственном, временном и качественном (квалификация человеческого капитала) аспектах для оперативных действий и принятия стратегических управленческих решений [6, с. 14].

Реализация основных положений рассмотренных концептуальных подходов к развитию трудовых ресурсов позволяет обеспечить координацию деятельности государственных, муниципальных органов управления и иных организаций, свети до минимума напряженность на региональном рынке труда, а также сформировать управленческий потенциал, соответствующий современным требованиям и задачам инновационного социально-экономического развития региона.

Библиографический список

1. *Остапенко Ю.М.* Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд. М., 2009. (Высшее образование).
2. Рынок труда / под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2007.
3. *Май В.А.* Экономическая политика 2010 года: в поисках инноваций // Вопросы экономики. 2011. № 2. С. 4–22.
4. *Ваховский В.В.* Политика занятости на региональном рынке труда. Саратов, 2007.
5. *Ваховский В.В.* Политика занятости: цели, задачи, принципы // Вестн. Костром. гос. ун-та им. Н.А. Некрасова. 2006. № 12 (4).
6. *Бабынина Л.С., Колесникова О.А., Похвоцев В.А.* Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения. М., 2007.

V.E. Cherkasov, E.V. Vakhovsky
Nonstandard Forms
of Employment in Conditions
of Postindustrial Economy

Nonstandard forms of employment typical of modern economy are studied. Changes at the Russian labor market are predicted.

Key words and word-combinations: labor market, employment, postindustrial economy, the sphere of production, the sphere of services.

Исследуются нестандартные формы занятости, характерные для современной экономики. Прогнозируются изменения на российском рынке труда.

Ключевые слова и словосочетания: рынок труда, трудовая занятость, постиндустриальная экономика, сфера производства, сфера услуг.

УДК 331.5
ББК 65.240

В.Е. Черкасов, Е.В. Ваховский

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Появление и усиление роли нестандартной занятости во многих отраслях мировой экономики стало возможным ввиду технологического прогресса, связанного прежде всего с развитием постиндустриальных общественных отношений. Для более глубоко-