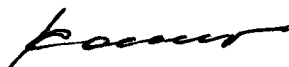


На правах рукописи



Костоусов Сергей Евгеньевич

**ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ
РЕСУРСАМИ В РЕГИОНЕ**
(на материалах Вологодской области)

Специальность 08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ярославль
2005

Работа выполнена на кафедре менеджмента ФГОУ ВПО «Вологодский государственный технический университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Пахолков Николай Александрович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Тушканов Михаил Павлович

кандидат экономических наук, доцент
Иванихин Александр Андреевич

Ведущая организация: Вологодский научно-координационный
центр ЦЭМИ РАН

Защита диссертации состоится 30 июня 2005 г. в 11.00 часов на заседании диссертационного совета К-220.072.02 в ФГОУ ВПО «Ярославская государственная сельскохозяйственная академия» по адресу: 150042, г.Ярославль, Тутаевское шоссе, д.58, зал заседаний ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГОУ ВПО «Ярославская государственная сельскохозяйственная академия».

Автореферат разослан 28 мая 2005 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,

кандидат экономических наук, доцент



Л.В.Воронова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Успешное проведение экономических реформ в субъектах РФ во многом зависит от трудовых ресурсов и трудового потенциала регионов. В программе социально-экономического развития РФ до 2010 г. предусматриваются меры, позволяющие в долгосрочной перспективе перейти к эффективной занятости трудовых ресурсов и обеспечить развивающиеся потребности экономики в работниках соответствующей профессиональной квалификации. В частности, эти меры направлены на разработку прогнозов профессионально-квалификационной структуры работников, механизмов совершенствования анализа и мониторинга рынка труда, модернизацию образования в целях обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Основные усилия в регионах при этом должны быть направлены на обеспечение поддержки приоритетных направлений подготовки кадров на основе единого реестра профессий, разработанного с учетом перспективы развития отраслей народного хозяйства.

Экономике Вологодской области характеризует высокая концентрация промышленными предприятиями и аграрный сектор, у которых сохраняется высокая потребность в кадрах массовых профессий. Сложившиеся ранее механизмы взаимодействия предприятий и системы подготовки кадров утратили ряд элементов, что повлекло нарушение устойчивой связи профессионального образования с рынком труда и требует поиска новых подходов к управлению трудовыми ресурсами региона.

Степень научной разработанности проблемы. Решению разнообразных проблем, связанных с теоретическими и прикладными аспектами региональной экономики и управления, посвятили работы такие ученые как Э.Б. Алаев, Г.В. Атаманчук, Н.М. Великая, Ю.Н. Гладкий, А.А. Иванихин, В.А. Ильин, С.Ю. Козьменко, О.В. Кузнецова, В.М. Лукьянова, Т.Г. Морозова, Л.А. Окунькова, М.П. Тушканов, Э.А. Уткин, В.М. Ходачек, В.В. Шишкин и др.

Вопросы реализации государственной кадровой политики, формирования трудовых ресурсов и развития трудового потенциала, становления социального партнерства, применения различных кадровых технологий на уровне региона рассмотрены в работах В.М. Анисимова, В.Н. Ганичева, Л.А. Гапоненко, А.Г. Гладышевой, Н.И. Глазуновой, А.З. Дадашева, В.Н.Иванова, А.И. Кибанова, М.Б. Курбатовой, М.И. Магуры, Б.К. Лисина, В.И. Лукьяненко, В.И. Никонова, Е.В. Охотского, А.П. Панкрухина, В.И. Патрушева, Т.А. Степановой, А.И. Турчинова, С.В. Шекшни и многих других.

При высокой степени изученности вопросов, связанных с управлением трудовыми ресурсами в регионе, проблема связи профессионального образования с рынком труда освещена в меньшей степени и требует новых способов ее решения, а их теоретическая и практическая значимости при организации системы управления региональными трудовыми ресурсами обусловили актуальность и выбор темы диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования. Цель исследований заключается в методической разработке и практической апробации рекомендаций по совершенствованию организации управления трудовыми ресурсами в регионе.

Для достижения поставленной цели в задачи исследования входило:

- выявить особенности развития региона, как объекта, регионального управления и рассмотреть тенденции формирования региональных трудовых ресурсов;
- сформировать представления об управляющем воздействии органов власти региона на взаимосвязанные элементы системы управления трудовыми ресурсами и сформулировать подходы к определению сущности трудовых ресурсов и трудового потенциала;
- исследовать роль образования в развитии трудового потенциала, углубить теоретические положения о региональной кадровой политике и системе профессионального образования;
- разработать варианты развития социального партнерства, выступающего как способ взаимодействия субъектов в системе управления трудовыми ресурсами и сформулировать направления развития качества трудового потенциала региона;
- сформулировать предложения по организационно-правовой стороне управления трудовыми ресурсами;
- уточнить алгоритм взаимодействия социальных партнеров при формировании регионального заказа на подготовку кадров;
- разработать схему формирования заказа на подготовку кадров с учетом региональных и отраслевых особенностей рынка труда.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы Вологодской области, как один из основных факторов ее экономического и социального развития. **Предмет исследования** – формирование и развитие системы управления трудовыми ресурсами в регионе.

Методологические и информационные основы исследования. Теоретической и методологической основой исследования по изучаемой проблеме послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области регионального управления, статистики, кадрового менеджмента, социального партнерства и регионального законодательства, научные статьи по вопросам развития региональной системы профессионального образования, формирования заказа на подготовку кадров. Для решения практических задач прикладного характера в диссертации в качестве методов исследования использовались: системный подход, обобщение и общенаучный анализ, сравнительный, экономико-статистический и социологический.

Информационную базу исследования составили нормативные правовые акты РФ, органов государственной власти субъектов РФ, нормативные и статистические материалы федеральной службы государственной статистики РФ и территориального органа государственной статистики по Вологодской области. Обработка исходной статистической и экспертной информации, обобщение полученных результатов проводились с использованием программных продуктов «Statistica» и «MS Excel».

Научная новизна выполненного исследования состоит в следующем:

1. Систематизированы и обобщены особенности состояния и развития региона и региональной политики, регионального управления в области трудовых ресурсов;

2. Уточнены представления об управляющем воздействии органов власти на взаимосвязанные элементы системы управления трудовыми ресурсами и даны предложения по организационно-методическому регулированию региональной кадровой политики;
3. Разработан вариант развития социального партнерства в сфере профессионального образования;
4. Сформулированы направления развития качества трудового потенциала;
5. Разработаны алгоритм взаимодействия социальных партнеров при формировании заказа на подготовку кадров и схема заказа на подготовку кадров с учетом региональных и отраслевых особенностей рынка труда.

Практическая значимость работы состоит в том, что содержащиеся в диссертации разработки и рекомендации могут быть использованы при определении направлений формирования системы управления региональными трудовыми ресурсами и рынком образовательных услуг; при разработке нормативной правовой базы для регионального заказа на подготовку кадров; в перспективной и текущей деятельности по повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров; при организации работ по прогнозированию потребности кадров для экономики региона. Отдельные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе.

Апробация результатов исследования осуществлялась через публикацию 7 статей (1,5 п.л.), которые вошли составной частью в содержание монографии. Основные положения и результаты исследования доложены на научно-практических конференциях и семинарах в государственном университете «Высшая школа экономики» (г. Москва), Вологодском государственном техническом университете, Вологодском филиале Северо-Западной академии государственной службы, Немецкой академии менеджмента Нижней Саксонии (г.Целле, Германия), Ярославском филиале Московского государственного университета экономики, статистики и информатики, Поморском государственном университете им. М.В.Ломоносова (г. Архангельск), Череповецком государственном университете.

Отдельные положения и разработки диссертации рассмотрены, одобрены и использованы в департаментах образования, труда и социального развития, Правительстве Вологодской области.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и приложений, библиографического списка использованной литературы и приложений. Текст работы изложен на 212-ти страницах машинописного текста, содержит 17 рисунков, 35 таблиц. Библиографический список использованной литературы состоит из 131 источника.

Во введении отображена оценка современного состояния решаемой проблемы, обоснована актуальность выполненного исследования и его научно-практическая значимость, изложены цель, задачи, объект и предмет исследования, научная новизна работы, приведены данные об апробации основных полученных на практике результатов.

В первой главе раскрыты и уточнены организационно-экономические основы управления трудовыми ресурсами региона, содержание региона как объекта

управления и региональной политики, трудовых ресурсов и трудового потенциала, рассмотрена сущность и подходы к их измерению. Выделены особенности региональной кадровой политики и социального партнерства как инструментов рационального использования трудовых ресурсов.

Во второй главе дается характеристика формирования региональных трудовых ресурсов и развития трудового потенциала, системы управления и социально-экономического развития региона, проводится оценка трудовых ресурсов и трудового потенциала. Рассмотрены взаимодействие социальных партнеров при подготовке трудовых ресурсов в системе образования, а также проблемы и опыт подготовки управленческих кадров.

В третьей главе определены основные направления совершенствования управления трудовыми ресурсами в Вологодской области: предложены направления повышения качества трудового потенциала через развитие социального партнерства, алгоритм разработки заказа на подготовку кадров и прогнозирование потребности в кадрах рабочих профессий при его формировании.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Трудовые ресурсы, как важнейшая производительная сила региона, являются народнохозяйственной экономической категорией. Обеспечение их рационального использования и повышение качества трудового потенциала, составляет одну из основных задач социально-экономического развития, для решения которой требуется их объективная оценка.

Трудовые ресурсы являются частью населения региона, включая в себя людей, которые заняты в экономике и людей, которые не заняты, но способны трудиться. Население, представляя собой совокупность людей, проживающих в пределах определенной территории, характеризуется системой различных показателей, изучение динамики которых позволяет проследить изменения в условиях и характере воспроизводства населения. Одним из важнейших показателей, влияющих на качество трудовых ресурсов, является возрастная структура населения. В настоящее время в трудоспособном возрасте находится наибольшая часть населения области. Устойчивая тенденция к увеличению удельного веса данной категории в общей численности населения наблюдается с 1992 г. Доля населения трудоспособного возраста в 2002 г. возросла до 60,6% (табл. 1).

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Таблица 1

**Возрастные категории населения,
в % к общей численности населения**

Год	Население моложе трудоспособного возраста			Население в трудоспособном возрасте			Население старше трудоспособного возраста		
	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО
1991	24,5	24,3	23,1	54,7	56,7	58,3	20,8	19,0	18,6
1996	22,7	22,5	21,0	55,7	57,0	58,8	21,6	20,5	20,2
2000	19,9	20,0	18,2	58,9	59,3	61,2	21,2	20,7	20,6
2001	19,1	19,3	17,5	59,9	60,1	62,0	21,0	20,6	20,5
2002	18,4	18,6	16,8	60,6	60,7	62,5	21,0	20,7	20,7

Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости и смертности (рассчитываются на 1000 человек населения в промилле) и естественного прироста. Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется естественным приростом населения.

$$K_p = \frac{P}{\text{Ч}_c} \times 1000 \quad \text{и} \quad K_c = \frac{C}{\text{Ч}_c} \times 1000, \quad (1)$$

где K_p и K_c - соответственно коэффициенты рождаемости и смертности;

P – число родившихся за год;

C – число умерших за год;

Ч_c – среднегодовая численность населения.

Прогнозирование численности населения позволяет выявить ожидаемые изменения, оценить демографическую ситуацию, определить необходимое количество трудовых ресурсов, развитие их профессионально-квалификационного уровня, проследить влияние социально-экономических факторов на воспроизводственный процесс. Для определения перспективной численности населения при составлении краткосрочного прогноза используется метод ретроспективной экстраполяции, на долгосрочный период – метод передвижки по возрастам. Соответственно, ход экономического развития региона во многом определяется составом и структурой населения, от которых зависит объем трудовых ресурсов.

Согласно расчетам предположительной численности населения области в 2016 г. среднегодовая численность составит 1215 тыс. чел., сократившись с 2000 г. на 104 тыс. чел. (9,5 %). Население трудоспособного возраста будет увеличиваться до 2006 г., а затем, когда в эту возрастную группу постепенно начнет входить поколение 90-х годов (период спада рождаемости) ее численность начнет уменьшаться (табл.2).

Изменение численности населения, безусловно, отражается на количестве трудовых ресурсов. Рассматривая трудовые ресурсы, как важнейшую производительную силу общества, отметим, что их рациональное использование составляет одну из основных задач социально-экономического развития региона. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает

общество, потребностей в них народно-хозяйственного комплекса и путей их наиболее полного и эффективного использования. Состав трудовых ресурсов представлен на рисунке 1.

Таблица 2

Ожидаемая численность населения на период до 2016 г., по прогнозам официальной статистики, на начало года

Показатели	Годы		
	2005	2010	2016
Всего, тыс. чел.	1279,0	1252,0	1215,0
Из общей численности населения в возрасте, тыс. чел.			
- моложе трудоспособного	208,0	197,0	211,0
- трудоспособном	811,0	787,0	709,0
- старше трудоспособного	260,0	268,0	295,0
Коэффициент демографической нагрузки (на 1000 лиц трудоспособного возраста приходится нетрудоспособных)	577	591	714

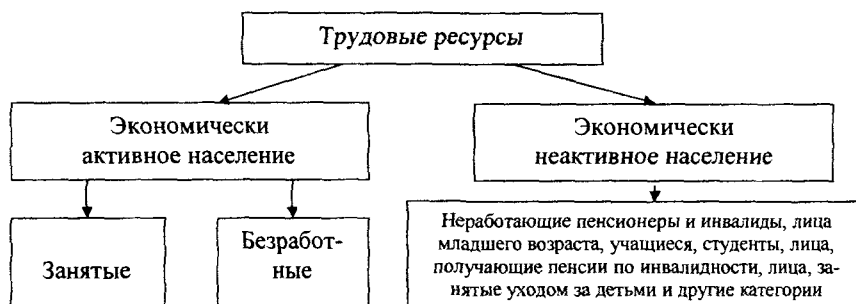


Рис. 1. Трудовые ресурсы и экономически активное население

Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и оказания услуг; включает занятых в экономике и безработных. Его численность измеряется по отношению к обследуемому периоду. Для определения экономической активности населения рассматривается ее уровень:

$$y_{3a} = \frac{D_{3a}}{Ч_n}, \quad (12)$$

где $Y_{3,a}$ – уровень экономической активности населения;

$D_{3,a}$ – доля численности экономически активного населения;

$Ч_n$ – общая численность населения.

Среднегодовая численность экономически активного населения в области в возрасте от 15 до 72 лет в 1995-2004 гг. представлена в таблице 3.

Таблица 3
Среднегодовая численность экономически активного населения, тыс. чел.

Показатели	Годы						2004 г. в % к 1995 г.
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	
Экономически активное население	656,0	676,0	683,1	667,4	652,7	655,0	99,8
В том числе занятые в экономике	601,0	622,6	624,0	627,0	624,0	621,8	103,4

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для изменения экономически активного населения: учащиеся; студенты; лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, пенсии по инвалидности; лица, занятые уходом за детьми и другие категории. Значительный интерес представляет распределение занятых трудовых ресурсов по отраслям экономики области (табл. 4).

В отраслевой структуре рабочей силы за период с 1995 по 2003 гг. прослеживаются следующие тенденции:

1. Численность экономически активного населения в регионе в целом увеличилась на 23 тыс. чел.;
2. Произошло заметное снижение работающих в сельском и лесном хозяйстве (на 20 тыс. чел.), в строительстве (на 18 тыс. чел.);
3. Количество работающих в промышленности в 2003 г. по сравнению с 1995 г. уменьшилось на 6 тыс. чел.;
4. Значительно увеличилась доля работающих в торговле и общественном питании (на 49 тыс. чел.), в управлении (на 11 тыс. чел.);
5. Относительно стабильным оставалось количество работающих в отраслях: жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения, образование, культура и искусство, наука, финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение.

Трудовой потенциал – прогнозная характеристика возможностей общества реализовать свои интересы и достигнуть своих целей. Он определяется количеством трудоспособного населения и его качественными характеристиками. На рисунке 2 показаны аспекты, определяющие трудовой потенциал.

Таблица 4

Распределение численности занятого населения по отраслям, тыс. чел.

Область деятельности	Годы					2003 в % к 1995
	1995	2000	2001	2002	2003	
Всего	601	623	624	627	624	103,8
Промышленность	190	181	186	183	184	96,8
Сельское и лесное хозяйство	78	77	69	62	58	74,4
Транспорт и связь	46	46	46	45	45	97,8
Строительство	61	50	50	46	43	70,5
Торговля, общепит, снабжение	51	79	82	101	100	196,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	29	30	31	30	31	106,9
Здравоохранение, физическая культура, соцобеспечение	39	42	43	42	43	110,3
Образование, культура и искусство, наука	71	70	70	71	72	101,4
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	7	6	7	7	8	114,3
Управление	16	26	26	27	27	168,8
Другие отрасли	13	16	14	13	13	100,0

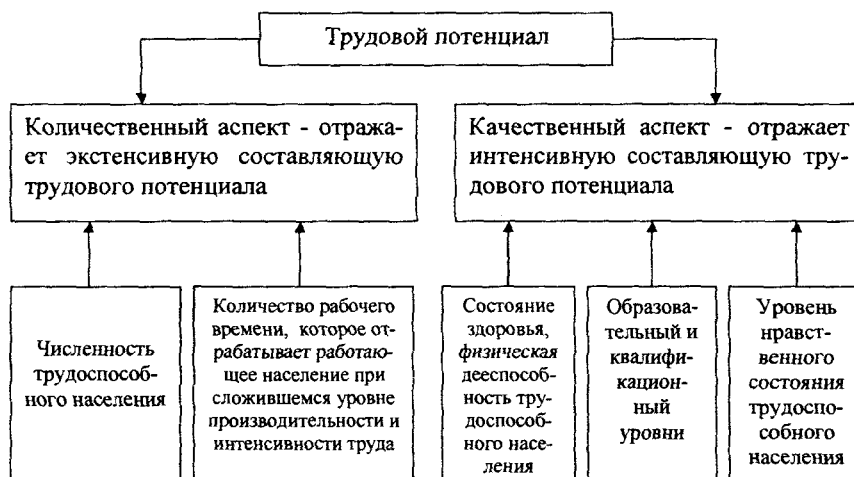


Рис. 2. Аспекты, определяющие трудовой потенциал общества

Одной из главных проблем при определении величины трудового потенциала является правильный выбор показателя измерения. Среди ведущих показателей, определяющих индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), выде-

ляют продолжительность жизни, грамотность населения, среднее количество лет обучения, реальный душевой валовой продукт (инвестиции государства в человека). Механизм расчета ИРЧП относительно прост и сводится к построению композиционного показателя за определенный временной период по характеристикам отобранных показателей.

В основе подходов к изучению качественных характеристик населения используется методика измерения и оценки качества трудового потенциала (шкала Лайкерта). Алгоритм формирования обобщающего показателя (социальная дееспособность) представлен на рисунке 3, а динамика показателей качества трудового потенциала Вологодской области представлена в таблице 5.

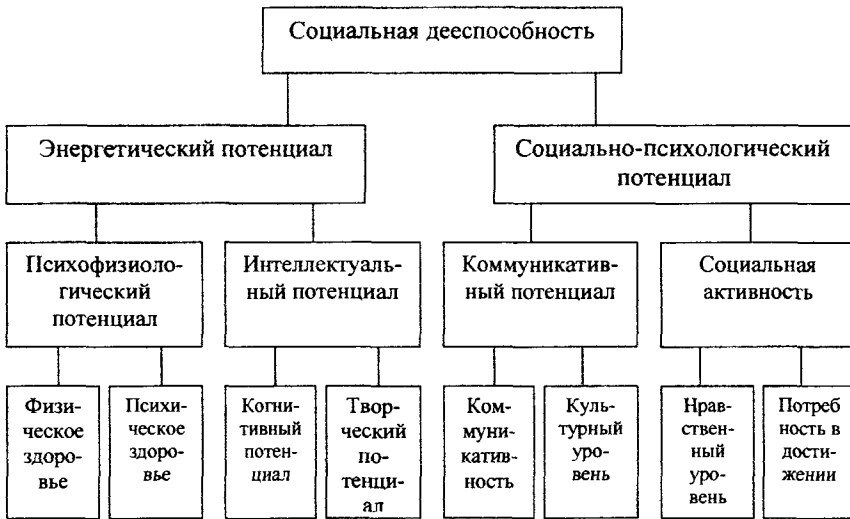


Рис. 3. Алгоритм формирования обобщающего показателя качества трудового потенциала

Таблица 5*

Динамика индексов качественных показателей трудового потенциала Вологодской области

Свойства	Годы						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Физическое здоровье	0,682	0,691	0,666	0,677	0,684	0,682	0,662
Психическое здоровье	0,699	0,713	0,684	0,690	0,706	0,680	0,696
Когнитивный потенциал	0,630	0,628	0,627	0,637	0,638	0,635	0,602
Творческий потенциал	0,593	0,595	0,573	0,584	0,598	0,587	0,558
Коммуникабельность	0,733	0,732	0,728	0,729	0,739	0,731	0,704
Культурный уровень	0,609	0,632	0,624	0,622	0,656	0,669	0,643
Нравственный уровень	0,775	0,784	0,759	0,772	0,779	0,779	0,734
Потребность в достижении	0,612	0,637	0,636	0,621	0,622	0,666	0,663

* Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.

Учитывая высокий уровень требований к качественным характеристикам трудовых ресурсов, особенно к образованию работников, и заметное несоответствие этого показателя предъявляемым требованиям со стороны работодателей, целесообразно разработать приоритетные направления региональной политики, нацеленные на сохранение и повышение качества трудового потенциала населения. При этом в качестве возможных представляются следующие: повышение материального благосостояния населения, охрана и укрепление здоровья населения, оптимизация регионального образовательного комплекса, развитие рынка труда, экономическая и социальная поддержка молодежи.

2. Управление трудовыми ресурсами следует рассматривать как взаимосвязанные подсистемы, которые должны быть направлены на достижение оптимального и эффективного их использования в регионе.

Управление трудовыми ресурсами – составная часть управления производством как материальным, так и духовным, направленного на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимального распределения между отраслями, а также на удовлетворение потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах. Система управления трудовыми ресурсами в регионе состоит из двух уровней: на внешнем рынке труда управление ими осуществляется на уровне региона, а на внутреннем – на уровне каждого предприятия. Поэтому управление трудовыми ресурсами как система состоит из отдельных подсистем, каждая из которых включает ряд направлений и элементов, имеющих самостоятельное значение, оказывая в то же время влияние на всю систему в целом. Как на региональном, так и на уровне предприятия, система управления трудовыми ресурсами состоит из трех подсистем, которые хоть и похожи по названиям, но различаются по сути (табл. 6).

Таблица 6

Система управления трудовыми ресурсами

		Уровень управления	
		Региональный	Предприятия
П о д с и с т е м ы	1. Формирование трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> ▪ управление процессом воспроизводства населения ▪ управление процессом подготовки трудовых ресурсов ▪ управление процессом возмещения трудовых ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ планирование ▪ набор ▪ отбор ▪ определение размера заработной платы и льгот
	2. Управление процессом распределения трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> ▪ создания рабочих мест ▪ управление процессом перераспределения трудовых ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ профессиональная ориентация и адаптация ▪ подготовка кадров ▪ оценка трудовой деятельности ▪ управление карьерой
	3. Управление процессом использования рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> ▪ управление техническим прогрессом ▪ управление экономикой труда 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ повышение качества трудовой деятельности ▪ мотивация труда ▪ совершенствование организации труда и его оплаты

Таким образом, управление трудовыми ресурсами как на региональном уровне, так и на уровне предприятия следует рассматривать как взаимосвязанные подсистемы, которые должны быть направлены на достижение оптимального и эффективного использования имеющегося трудового потенциала. Оптимизация процессов формирования, регулирования и использования трудовых ресурсов возможна при условии их эффективного управления с учетом отраслевых особенностей экономики народного хозяйства. Управление трудовыми ресурсами является одной из проблем руководства общественным воспроизводством, поскольку функционирование главной производительной силы выступает решающим фактором экономического развития.

3. Региональная кадровая политика и социальное партнерство, как инструмент ее реализации, создают основу для развития трудовых ресурсов и управления ими, а также выступают в качестве факторов социально-экономического развития региона.

Управление региональными трудовыми ресурсами тесно связано с региональной кадровой политикой, поскольку проблемы ее разработки и реализации находятся в числе ключевых характеристик, определяющих социально-экономическую ситуацию региона. Роль государства и работодателей при этом проявляется в создании социально - экономических условий для воспроизводства количества и качества трудовых ресурсов. Рассматривая кадровую политику как механизм реализации трудового потенциала, а институт социального партнерства – как систему взаимоотношений между работниками, работодателями и государством по регулированию трудовых отношений, следует отметить, что их общей целью является управление трудовыми ресурсами.

Под «кадрами» обычно понимают основной квалифицированный состав работников предприятия, учреждения, общественной организации, в целом всей системы управления производством. Классификация кадров по основным сферам организации общества и уровням управления приведена на рисунке 4. Предложенная классификация соответствует общепринятому и широко распространенному их делению на политические, государственные и хозяйственные кадры. Государственная кадровая политика имеет многоуровневую структуру (рис. 5). Важным является определение объектов и субъектов кадровой политики, характера их взаимодействия. Эта проблема приобрела особую актуальность в условиях становления рыночной экономики, разгосударствления и приватизации собственности, децентрализации управления. Качественная особенность современной государственной кадровой политики - ее многосубъектность и разнообъектность.

Объект кадровой политики - кадры, их отдельные категории и группы, кадровые процессы и отношения, т.е. то, на что направлена предметно-практическая деятельность субъекта. Государство, как главный субъект кадровой политики, в качестве своего объекта имеет все кадры общества, трудовые ресурсы. На кадры предприятий государство воздействует и влияет опосредованно, через соответствующие демократические и разрешенные законом механизмы и технологии: например, через институт социального партнерства.



Рис. 4. Классификация кадров по сферам организации общества и иерархии управления



Рис. 5. Структура государственной кадровой политики

Неправомерно утверждать то, что государство не может регулировать кадровые процессы, протекающие в негосударственном секторе: в сфере рыночной экономики или предпринимательско - коммерческих структурах. Здесь не только иной предмет, но и иные методы, механизмы государственного воздействия. Они не должны носить характер администрирования и вмешательства в принятие кадровых решений. Государственное регулирование кадровых процессов должно приобрести характер гибкого взаимодействия и социального партнерства. Эффективная региональная кадровая политика невозможна без взаимодействия работодателей, работников и других сторон, координация деятельности между которыми возможна, как показали исследования, через социальное партнерство. Объектом социального партнерства является сфера общественных отношений. Первым субъектом выступают профсоюзы или иные представители, избираемые в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, вторым - работодатели (предприниматели), третьим - государство.

Таким образом, необходимыми условиями рационального использования трудовых ресурсов являются государственная кадровая политика, представляющая собой интегрированную систему согласованных действий субъектов ее выработки и реализации и социальное партнерство, как сложное многоаспектное явление, возникающее в рыночной экономике, цель которого заключается в преодолении конфликта и поиске консенсуса между социальными группами, имеющими различные интересы.

4. Для совершенствования системы подготовки кадров и управления трудовыми ресурсами необходима динамичная система социального партнерства, способная адекватно реагировать на потребности экономики в кадрах.

Исследования показали, что в Вологодской области проводится определенная работа по организации социального партнерства, имеются положительные результаты, но в образовательных учреждениях НПО они до сих пор носят характер частного взаимодействия. Для совершенствования социального партнерства в системе НПО нами предлагается схема его развития, включающая в себя несколько этапов (рис. 6), предполагающих создание специальных органов, в рамках которых возможно организовать взаимодействие и сформировать партнерские связи. Среди приоритетных направлений совместной деятельности участников социального партнерства в области профессионального образования, в том числе и в совершенствовании действующего законодательства, следует выделить:

- повышение качества рабочей силы на рынке труда, совершенствование системы профессионального образования, ее ориентация на потребности работодателей и изменение спроса и предложения;
- постоянная корректировка объемов и профилей подготовки кадров рабочих и специалистов в образовательных учреждениях, снижение риска безработицы среди выпускников учебных заведений;
- содействие предприятиям в подготовке и повышении квалификации персонала на производстве;

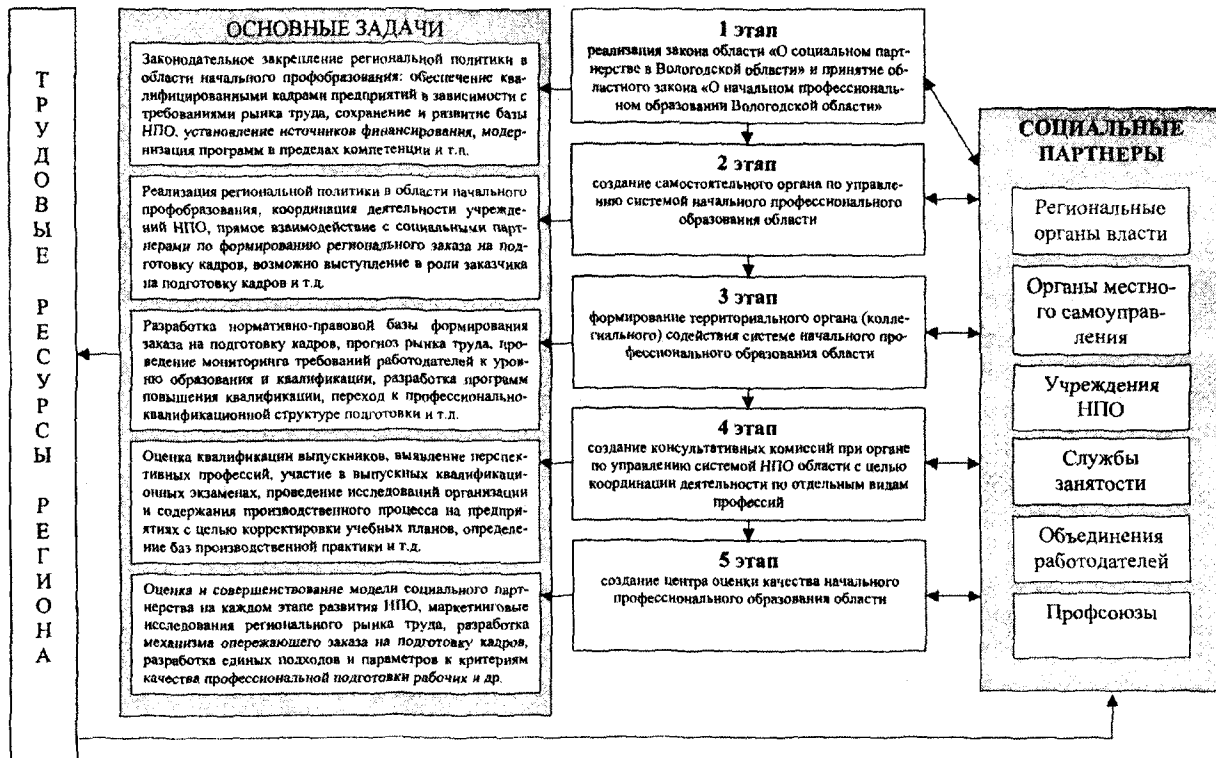


Рис. 6. Схема развития социального партнерства

- выделение работодателями необходимых средств на подготовку кадров, а также опережающую переподготовку высвобождающихся работников для новых сфер приложения труда;
- развитие системы непрерывного профессионального образования, включая обучение на рабочем месте, создание возможностей для самообучения;
- развитие системы профориентации и психологической поддержки молодежи, стимулирование работодателей, принимающих на работу выпускников школ и профессиональных учебных заведений.

Для реализации вышеизложенных концептуальных подходов необходима разработка пакета документов (методических рекомендаций и т.д.):

- по организации совместной деятельности основных социальных партнеров в сфере профессионального образования;
- по определению потребностей в профессиональном обучении молодежи, безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников;
- по расчету затрат на профессиональное обучение различных категорий обучаемых;
- по разработке и совершенствованию содержания профессионального обучения, образовательных программ, учебных планов и рабочих программ по дисциплинам;
- по адаптации технологий обучения к практике профессионального образования и разработке развивающих технологий с учетом специфики контингента обучаемых;
- по технологии взаимодействия профессиональной ориентации и профессионального обучения с целью повышения эффективности его уровня и качества.

5. Нарушена связь между рынками образовательных услуг и труда, что выражается в несоответствии выпускаемых специалистов системой профессионального образования и потребностями рынка труда. Для формирования заказа на подготовку кадров необходим четкий алгоритм взаимодействия социальных партнеров

В период с 1995 по 2004 гг. в области отмечается увеличение спроса на рабочую силу из-за ее недостатка на предприятиях. Потребность в работниках за этот период увеличилась с 1,6 до 6,4 тыс. чел. При общем количественном преобладании предложения рабочей силы над спросом важнейшие направления производства оказываются не обеспеченными в требуемом объеме квалифицированными рабочими и специалистами. Это связано с тем, что количество предоставляемых вакансий, где 78 % составляют профессии рабочих, не соответствует основному составу обратившихся за содействием в трудоустройстве граждан.

Нарушена связь между рынками образовательных услуг и труда, так как подготовка специалистов учебными заведениями ведется в отрыве от потребностей производства. В области 53 учреждения НПО и 24 средних специальных учебных заведения, в которых обучается соответственно 20,0 и 17,5 тыс. чел. Областная система НПО ежегодно готовит около 7,0 тыс. квалифицированных рабочих и специалистов, средние специальные учебные заведения - 4,5 тыс., но многие выпускники

не используют те профессиональные знания, которые они получили в процессе обучения, остаются невостребованными на рынке труда. В среднем лишь 56% выпускников системы НПО, и 22% выпускников средних специальных учебных заведений получили направления на работу, а остальным предоставлено право свободного трудоустройства (данные за 1995 - 2004 гг.).

Сложившаяся обстановка на рынке труда требует принципиального изменения существующей практики обучения и подготовки рабочих и специалистов. В этих условиях необходима выработка системы содействия предприятиям и организациям в обеспечении их квалифицированными кадрами путем сотрудничества всех заинтересованных сторон в решении этой важной задачи. Проблему, касающуюся подготовки квалифицированных рабочих нужного профиля и в необходимом количестве, предполагается решить путем формирования регионального заказа на подготовку кадров, подразумевая при этом под заказом согласованные субъектами кадровой политики объемы и профиль подготовки специалистов в образовательных учреждениях за счет бюджетов всех уровней и средств организаций (аналогична схема подготовки кадров и в ВУЗах области).

Организационно-правовую сторону процесса регулирования кадровой политики может составлять законодательная и нормативно-правовая базы, регулирующие вопросы реализации региональной кадровой политики. основополагающим документом здесь может стать соответствующий закон области, которым необходимо регулировать отношения, возникающие в связи с осуществлением единой региональной кадровой политики, в целях создания условий для развития трудовых ресурсов региона.

Нами разработан алгоритм взаимодействия социальных партнеров при формировании регионального заказа на подготовку кадров (рис. 7), который, безусловно, не исчерпывает всей проблемы развития организационно-правовых аспектов, поскольку проблема требует дальнейшего рассмотрения и дискуссии с участием законодателей, руководителей предприятий, ученых и специалистов в области кадрового планирования, образования и других сфер деятельности.

6. Для устранения несоответствия квалификационной структуры выпускников системы образования потребностям рынка труда необходимо формировать заказ на подготовку кадров с учетом региональных и отраслевых особенностей экономики.

Одним из основных направлений модернизации экономики должно стать создание механизма формирования и трансляции заказа образовательной системе, построенного на прогнозе потребностей в подготовке кадров для региона. В настоящее время функция прогнозирования потребности в кадрах входит в компетенцию различных субъектов рынка труда, но не выполняется в полной мере никем. По нашему мнению, эту функцию должен взять на себя орган исполнительной государственной власти субъекта по труду.

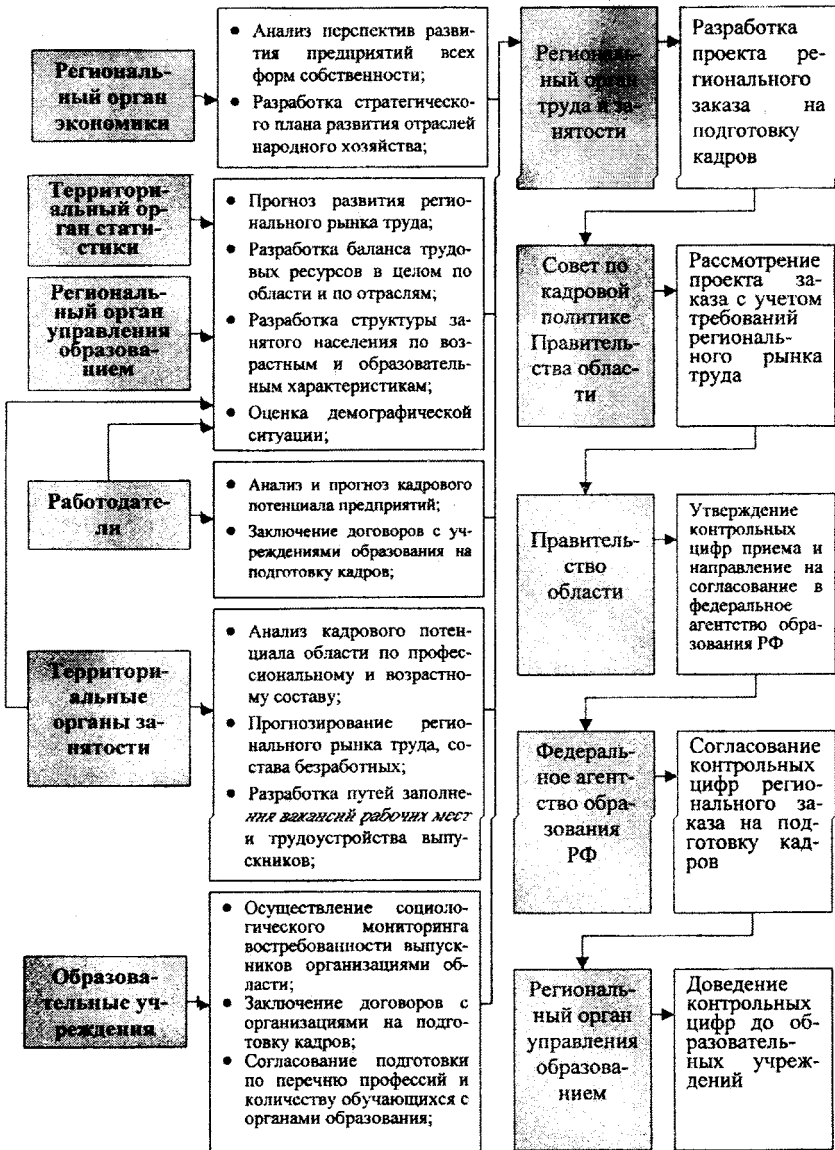


Рис.7. Алгоритм взаимодействия социальных партнеров при формировании Регионального заказа на подготовку кадров

Вместе с тем, проблема оценки межотраслевого и межпрофессионального перераспределения трудовых ресурсов, требует определения новых методических подходов к прогнозированию подготовки квалифицированных рабочих и специалистов. Эти подходы должны носить прогностический характер и быть связанными с научно-обоснованной профориентацией, перспективой развития сети образовательных учреждений, кадровым, финансовым и правовым обеспечением. Прогнозирование подготовки кадров представляется актуальным и должно находиться в поле зрения органов исполнительной власти различных уровней.

Целями регионального прогнозирования потребности в подготовке квалифицированных кадров являются:

- координация деятельности региональной системы образования и социальных партнеров для воспроизводства трудовых ресурсов через формирование государственного заказа;
- рациональное построение региональной сети образовательных учреждений с учетом гарантий общедоступности и бесплатности этого уровня образования;
- адаптация государственных образовательных стандартов к потребностям предприятий и организаций и экономики региона в целом, повышение качества образования выпускников профессиональных училищ и лицеев;
- научно-обоснованные изменения профессионально-квалификационной структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов, расширения объемов переподготовки незанятого и высвобождающегося взрослого населения.

В результате анализа нами выделены обобщенные показатели, характеризующие региональные и отраслевые особенности рынка труда, которые целесообразно учитывать при прогнозировании потребностей рынка труда в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов. При этом прогнозирование потребности в подготовке кадров должно осуществляться путем реализации следующих этапов работы: оценка рынка труда, демографической ситуации и возможностей образовательных учреждений (рис. 8).

Проведенные нами исследования подтверждают, что поэтапное прогнозирование потребности в подготовке кадров, осуществляемое путем реализации вышечисленных мероприятий, и результаты сравнительного анализа позволят сформировать прогноз на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов в образовательных учреждениях и скорректировать планы приема обучающихся по объемам и профессионально-квалификационной структуре.

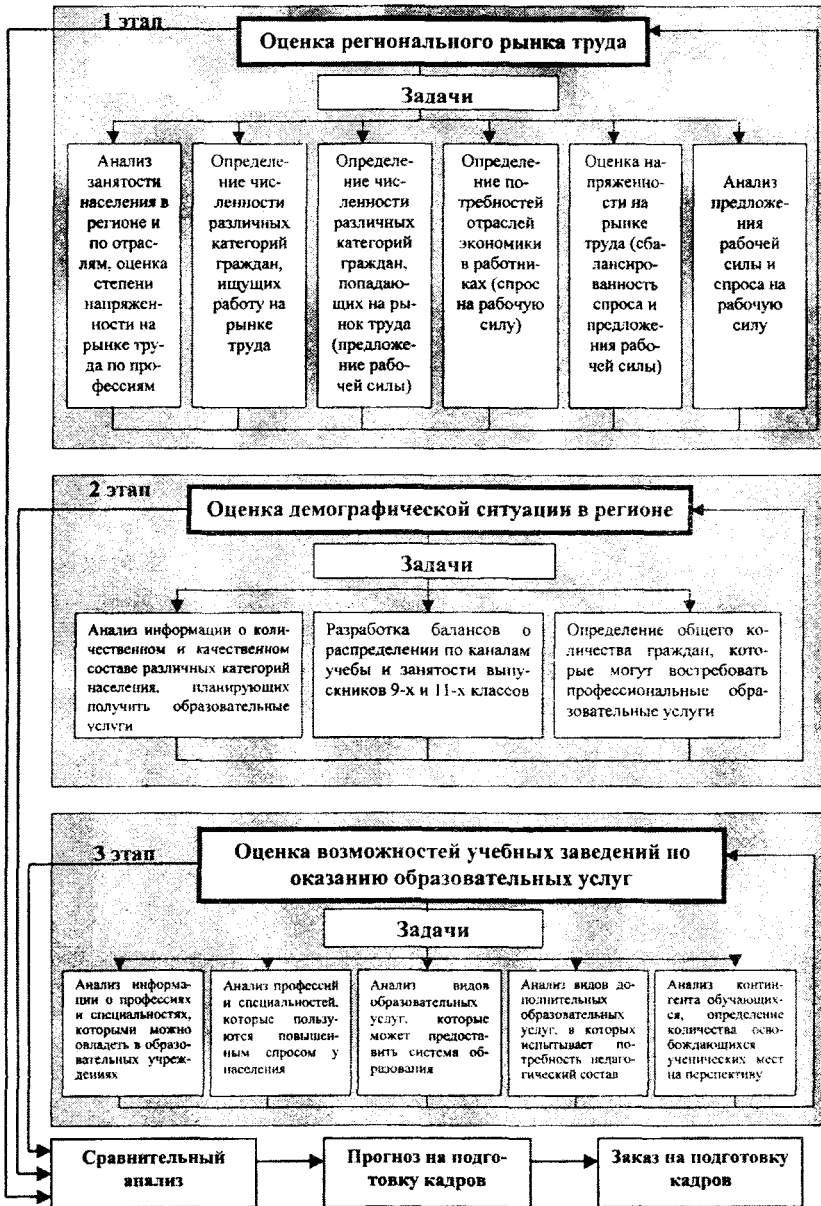


Рис. 8. Схема формирования заказа на подготовку кадров

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. В ходе исследования нами подтверждено, что один из важнейших факторов развития региона - высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. Модернизация экономики, безусловно, должна опираться на «человеческий фактор», на совершенствование условий его воспроизводства и не может быть реализована, если не будет происходить одновременно модернизация образования. Рассмотрев систему профессионального образования, как один из важных субъектов формирования трудовых ресурсов, мы пришли к выводу, что ее совершенствование возможно только с участием работодателей и других социальных партнеров.

2. Результаты проведенного анализа образовательной сферы подтверждают, что одной из основных проблем, отрицательно влияющих на качество обучения, является отсутствие долгосрочного и краткосрочного прогнозов рынка труда и недостаточная скоординированность действий с социальными партнерами по воспроизводству трудовых ресурсов. Для их развития и воспроизводства необходимо усиление влияния на этот процесс всех участников системы подготовки кадров, что является возможным в рамках сложившегося института социального партнерства. Вместе с тем, существует ряд причин, тормозящих в целом процесс развития социального партнерства. К ним можно отнести хаотичность, недостаточность правовых основ, наличие противоречивости интересов субъектов и другие, которые, на наш взгляд, являются составляющей частью региональной кадровой политики.

3. Исследования показали, что региональная кадровая политика, как инструмент рационального использования трудовых ресурсов, является центральным звеном формирования любой структуры субъекта в отношении людей. Это позволяет сделать вывод о том, что она должна формироваться и реализовываться на основании действующих нормативных правовых актов в интересах развития экономики региона. Таким образом, обеспечение рационального использования трудовых ресурсов составляет одну из важнейших задач кадровой политики в социально-экономическом развитии хозяйственного комплекса территории. Для решения этих задач требуется объективная оценка имеющихся трудовых ресурсов, потребностей в них народно-хозяйственного комплекса и прогноз наиболее полного и эффективного их использования.

4. В целях упорядочения процесса формирования и трансляции регионального заказа образовательной системе, разработан алгоритм взаимодействия социальных партнеров при определении потребности в подготовке кадров. Организационно-правовую (практическую) сторону механизма регулирования кадровых процессов может составлять законодательная база, в нашем случае это предложения к проекту закона области, нормы которого призваны регулировать отношения, возникающие в связи с осуществлением региональной кадровой политики. Одновременно мы предлагаем при прогнозировании потребности в кадрах, учитывать показатели, характеризующие региональные и отраслевые особенности рынка труда. При этом поэтапное прогнозирование потребности в подготовке кадров и сравнительный анализ позволят сформировать заказ на квалифициро-

включить рабочую силу и скорректировать планы приема обучающихся по объемам и профессионально-квалификационной структуре обучения.

5. Предлагаемые нами изменения в системе управления трудовыми ресурсами в регионе, совокупность вышеупомянутых в работе теоретических обоснований и методических разработок, позволят привести организационные и экономические формы, а также методы управления трудовыми ресурсами в соответствие с социально-экономическими интересами области, а внедрение результатов исследования будет способствовать принятию экономически обоснованных управленческих решений, стабилизации и устойчивому развитию региональной экономики.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Костоусов С.Е., Пахолков Н.А. Подготовка управленческих кадров как составное звено экономического развития региона.//В сб. «Модернизация образования - региональный аспект». – Вологда: ВоГТУ, 2003 – С.110-112.
2. Костоусов С.Е., Пахолков Н.А. Социальный заказ на подготовку кадров как составное звено региональной кадровой политики.//В сб. «Модернизация образования - региональный аспект». – Вологда: ВоГТУ, 2003 – С.112-114.
3. Костоусов С.Е. Взаимодействие органов власти и ВУЗа в системе подготовки кадров.//В сб. «Модернизация образования - региональный аспект». – Вологда: ВоГТУ, 2003 – С.115-117.
4. Костоусов С.Е., Пахолков Н.А. Проблемы и опыт подготовки управленческих кадров в Вологодской области.//В сб. «Экономическое образование в регионах России: опыт, проблемы, перспективы». – Ярославль: изд-во «Литера», 2003 – С.126-129.
5. Костоусов С.Е. Состояние и роль начального профессионального образования в экономике региона.//В сб. «Модернизация образования - региональный аспект». – Вологда: ВоГТУ, 2004 – С.130-133.
6. Костоусов С.Е., Приятелев В.В. Некоторые организационно-правовые аспекты региональной кадровой организации: Вологда, 2004 – С.:
7. Костоусов С.Е. Актуальность профессиональной организации кадровой организации: Вологда, 2004 – С.:
8. Костоусов С.Е., Пахолков Н.А. Вологда, РИС