

Бугаёва Мария Викторовна,

Рубан Валентина Николаевна,

Кировоградский национальный технический университет, Украина,
Кировоград

УПРАВЛЕНИЕ МЕХАНИЗМОМ ТРУДОРЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

В статье рассмотрена актуальная проблема управления механизмом трудоресурсного обеспечения экономики региона в соответствии со стратегией социально-экономического и инновационного развития региона, обоснованы теоретико-методические подходы к возможности адекватного и эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения с учётом последствий как случайного, так и регулируемого воздействия на механизм влиятельных факторов в целях развития региона в современных конкурентных условиях.

Постановка проблемы (актуальность): В современных социально-экономических реалиях объективным интегрирующим основанием успешного развития всех сфер национальной экономики является проблема эффективного использования всех видов ресурсов – природных, финансовых, человеческих (трудовых), материально-технических. Необходимость решения проблемы нехватки ресурсов (и количественной, и качественной) требует поиска адекватных решений по восстановлению каждого из таких ресурсов, выявления дополнительных, неиспользованных ранее возможностей по их восстановлению, получения положительного эффекта от такого использования [1, с. 8]. Национальная экономика, и в частности региональная экономика особое место отводит ресурсам труда (трудовым ресурсам), которые в начале

нового тысячелетия общепризнанно являются главной производительной силой новой технологической эры [2]. В таком контексте, развитие экономики каждого региона во многом определяется возможностью адекватного управления механизмом трудоресурсного обеспечения, в котором главной составляющей и производительной силой являются люди с их реальными и потенциальными способностями к труду, состоянием здоровья, знаниями, умениями, интеллектуальным развитием, мотивационными установками к активной трудовой деятельности в легальном секторе экономики. Именно качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов региона фактически определяют выбор стратегических и тактических целей успешного долгосрочного развития региональной экономики и её отдельных сфер.

Актуальная проблема управления механизмом трудоресурсного обеспечения экономики региона в соответствии с потребностями и требованиями времени касается решения компромисса между приоритетностью факторов, касающихся качественного и количественного воспроизводства ресурсов для труда (социодемографическая парадигма) и факторов, касающихся восстановления средств производства и модернизации рабочих мест в регионе (производственно-хозяйственная парадигма).

Анализ последних исследований и публикаций: Исследованию проблем формирования и развития трудовых ресурсов посвящены научные труды Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Махлупа, С. Струмилина, Р. Фатхутдинова, Дж. Кендрика, Б. Генкина, М. Волгина, С. Дятлова, С. Валентя, А. Олейника, Р. Капелюшникова, Р. Колосовой и других учёных. Можно констатировать, что данное направление исследований состояния, оценки, формирования и развития трудоресурсного обеспечения стран и регионов сегодня находится в центре внимания многих мировых и отечественных научных центров. При этом нужно справедливо отметить, что на протяжении последних двадцати лет происходит эволюция научных представлений, которая отражает, во-первых, обогащение научных представлений о трудовых и интеллектуальных

возможностях людей на мировых, национальных и региональных рынках труда, качественные и количественные характеристики таких возможностей благодаря активизации научных исследований в этом направлении, во-вторых, – появление новых методических подходов к анализу трудовых ресурсов в зависимости от его целей [3]. В связи с такими новыми теоретико-методическими подходами в данном направлении, вопросы формирования, развития и управления механизмом трудоресурсного обеспечения ещё не достаточно исследованы.

Цель исследования: Целью статьи является теоретико-методические подходы к возможности адекватного и эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения с учётом последствий как случайного, так и регулируемого воздействия на механизм влиятельных факторов в целях развития региона в современных конкурентных условиях.

Результат исследования: Прежде чем оценить реальную возможность управления механизмом трудоресурсного обеспечения в целях развития региона необходимо рассмотреть особенности формирования и развития механизма трудоресурсного обеспечения региона, а также особенности категориального аппарата данного исследования.

Проведённый автором анализ терминологического комплекса, который используется в научной литературе для характеристик трудоресурсного обеспечения, подводит к выводу, что применение близких по смыслу терминов («рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «трудоресурсное обеспечение») определяется как целями научного анализа, так и научными традициями, сформировавшимися в разные исторические эпохи. По нашему мнению различия в подходах носят принципиальный характер, касаясь трактовок: «трудовые ресурсы» – реальный живой труд, «трудовой потенциал» – возможности трудоспособного населения, «рабочая сила» – способность к труду, «трудоресурсное обеспечение» – общая характеристика трудовых ресурсов, задействованных в процесс трудовой деятельности и таких, которые

могут быть задействованы. Различия в понимании приведённых категорий свидетельствуют, что теория трудоресурсного обеспечения на разных уровнях продолжает свое формирование [4, с.16-18]. Обобщая научную мысль, предлагаем трактовать категорию «трудовые ресурсы региона» как часть человеческих ресурсов, которая занята в экономике региона и количественно соответствует экономически активному населению. Считаем, что трудовые ресурсы региона охватывают имеющуюся часть (те, кто занят в экономике страны) и скрытую или потенциальную часть, к которой относятся трудоспособные лица, которые находятся в поиске работы или временно не работают по определенным причинам (обучение, уход за ребенком, военная служба и т.д.) [4, с.19].

Анализ научных источников свидетельствует также о различии взглядов на категорию «трудоресурсное обеспечение». В одних источниках данная категория характеризуется как интегрированные трудовые возможности, в других – как состояние обеспечения потребностей страны трудовыми ресурсами, в третьих – как явление трудосохранения, в четвертых – сужается к рассмотрению распределения рабочей силы по рабочим местам. С нашей точки зрения, в понимании сущности категории «трудоресурсное обеспечение региона» целесообразно исходить из двойственного характера этого явления, – во-первых, как процесса, во-вторых, как характеристики состояния обеспечения региона трудовыми ресурсами определенного количества и качества.

Исходя из таких позиций, предлагаем трактовать термин «трудоресурсное обеспечение региона» как дуалистическое явление: – во-первых, как постоянный процесс обновления и совершенствования количественных и качественных характеристик экономически активного населения, направленный на удовлетворение потребностей региона в социально-экономическом и инновационном развитии; – во-вторых, как присущую совокупность реальных и потенциальных качественных и количественных характеристик трудоспособного населения (трудовых ресурсов), которые

используются или могут быть использованы в процессе труда в созданных для этого условиях.

Важно отметить, что первое предложенное автором определение обуславливает необходимость наличия определенного механизма, который бы сделал процесс трудоресурсного обеспечения эффективным, второе авторское определение обуславливает необходимость наличия адекватной системы оценки, учета, что количественные характеристики трудоресурсного обеспечения определяются показателями численности экономически активного населения трудоспособного возраста, а качественные – полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой, квалификацией, интеллектуальным развитием, культурным уровнем, состоянием здоровья, морально-психическими качествами и отношением к труду.

Таким образом, предлагаемый подход к толкованию трудоресурсного обеспечения национальной экономики совершенствует существующие в литературе подходы, позволяя увидеть в нем сложное многопараметрическое явление, имеющее дуальную природу. Иными словами, предложенное определение не только уточняет сущность категории, но и требует видеть в трудоресурсном обеспечении и объект оценки, и объект диагностики и мониторинга, и объект развития в интересах региональной экономики в целом, а также доказывает необходимость управления механизмом трудоресурсного обеспечения с учётом последствий как случайного, так и регулируемого воздействия влиятельных факторов на механизм его формирования и развития в современных условиях.

По нашему мнению, механизм трудоресурсного обеспечения региона может быть определен как система методов, рычагов и факторов влияния на состояние трудоресурсного обеспечения региона, процессы постоянного и непрерывного обновления трудовых ресурсов, улучшения их количественных и качественных характеристик в соответствии со стратегическими задачами развития региона. Формирование, развитие и дальнейшее управление механизмом

трудоресурсного обеспечения создаёт определённые конкурентные преимущества для развития экономики региона и отдельных её сфер в условиях трансформационных изменений.

Целью такого механизма является сохранение и эффективное привлечение в экономику региона трудоспособного населения в интересах обеспечения адекватности состояния трудоресурсного обеспечения стратегическим задачам региональной экономики, достижения стабильного экономического роста, инновационного и социального развития, роста благосостояния населения. Приоритетом управления механизмом трудоресурсного обеспечения региональной экономики предлагаем считать реализацию целей качественного человеческого развития.

В связи с необходимостью эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения с учётом последствий как случайного, так и регулируемого воздействия влиятельных факторов на его формирования и развитие, чётко реализуется известная менеджерская цепочка: цель – управляемые переменные – ресурсы. Здесь ключевая роль отводится управлению механизмом трудоресурсного обеспечения, применяемому по двум направлениям. Первое направление должно осуществляться с учётом специфики состояния обеспечения региональной экономики и её сфер трудовыми ресурсами определенного количества и качества, а второе – с учётом наличия определенного механизма, который бы сделал процесс трудоресурсного обеспечения эффективным. Менеджерская цепочка механизма трудоресурсного обеспечения региона представлена на рис.1.



Рис. 1. Менеджерская цепочка механизма трудоресурсного обеспечения региона

Далее, исходя из приведённой менеджерской цепочки, целью, по схеме, является стратегия социально-экономического и инновационного развития региона, направленная на обеспечение конкурентных преимуществ, управляемыми переменными и ресурсами – факторы и объекты воздействия и взаимодействия в системе управления механизмом трудоресурсного обеспечения экономики региона.

Возможность управления механизмом трудоресурсного обеспечения предусматривает сопоставление на соответствие состояния трудоресурсного обеспечения с целью, то есть задачами социально-экономического и инновационного развития региона, анализ выявленных диспропорций и несоответствий, выбор действенных факторов и рычагов влияния для изменения ситуации к лучшему.

Исходя из предложенной схемы, возможность эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения требует привлечения, учета и регулирования действия множества различных влиятельных факторов.

Концептуальная схема управления механизмом трудоресурсного обеспечения региона предложена на рис. 2.

Подавляющее большинство ученых выделяют следующие группы факторов, которые влияют на состояние трудоресурсного обеспечения регионов:

- Демографические (рождаемость, смертность, заболеваемость, типы и режимы воспроизводства населения, естественное, миграционное движение населения);
- Социально-экономические (состояние развития рынка труда, состояние здравоохранения, социальной инфраструктуры, уровень доходов населения, возможности восстановления работоспособности, условия быта, отдыха);
- Образовательно-культурные (состояние развития образования, культуры, возможности повышения квалификации, непрерывного обучения в течение жизни, трудовой менталитет и его региональные особенности);
- Техничко-технологические и инновационные;
- Инвестиционные (возможности привлечения средств для инвестирования в развитие человека);
- Экологические

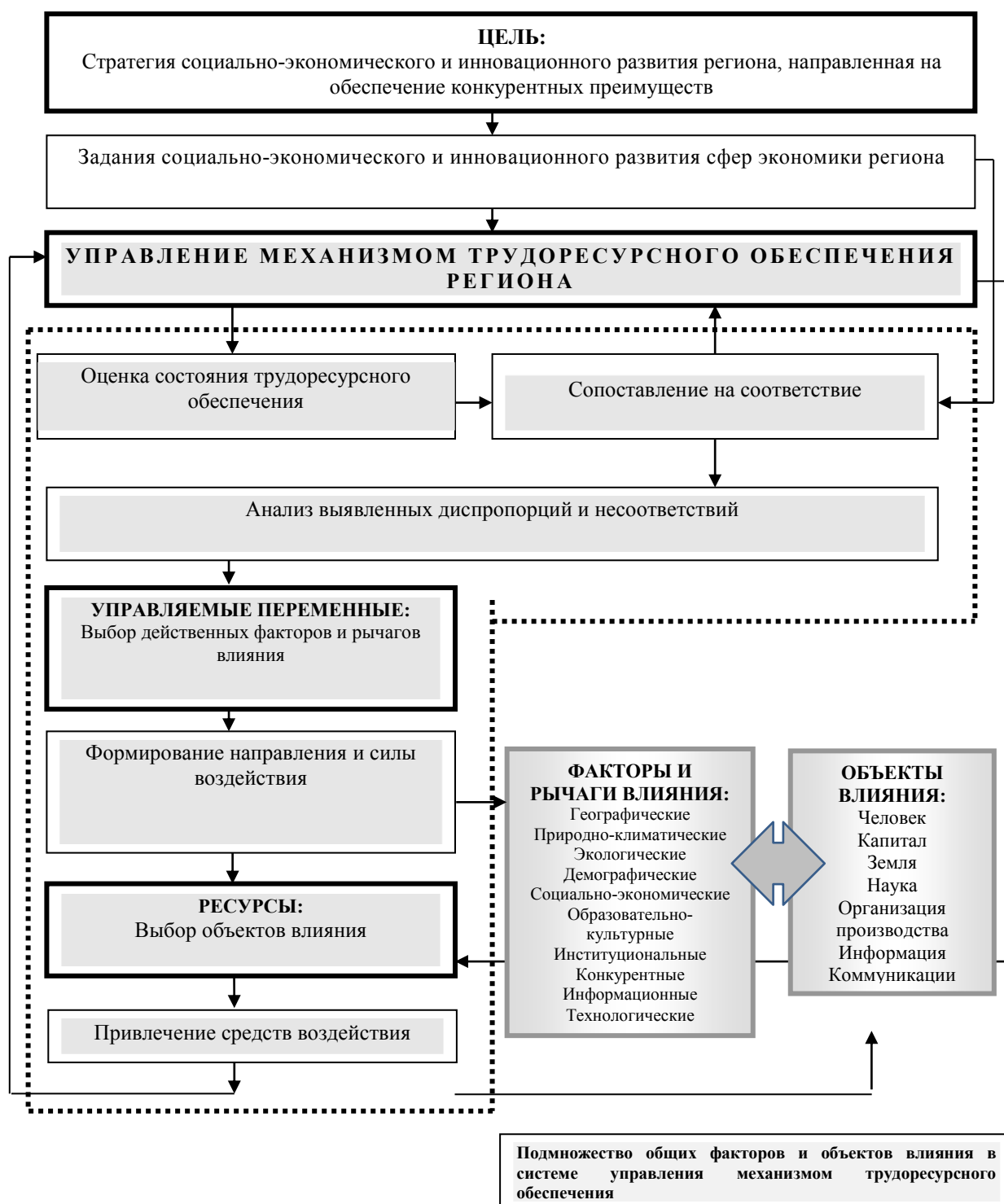


Рис.2. Концептуальная схема управления механизмом трудоресурсного обеспечения региона (составляющие менеджмента трудоресурсного обеспечения и взаимосвязи между ними на схеме отмечены пунктиром) (составлено автором).

Далее, исходя из приведённой менеджерской цепочки, целью, по схеме, является стратегия социально-экономического и инновационного развития региона, направленная на обеспечение конкурентных преимуществ, управляемыми переменными и ресурсами – факторы и объекты воздействия и взаимодействия в системе управления механизмом трудоресурсного обеспечения экономики региона.

Возможность управления механизмом трудоресурсного обеспечения предусматривает сопоставление на соответствие состояния трудоресурсного обеспечения с целью, то есть задачами социально-экономического и инновационного развития региона, анализ выявленных диспропорций и несоответствий, выбор действенных факторов и рычагов влияния для изменения ситуации к лучшему.

Исходя из предложенной схемы, возможность эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения требует привлечения, учета и регулирования действия множества различных влиятельных факторов.

Подавляющее большинство ученых выделяют следующие группы факторов, которые влияют на состояние трудоресурсного обеспечения регионов:

- Демографические (рождаемость, смертность, заболеваемость, типы и режимы воспроизводства населения, естественное, миграционное движение населения);
- Социально-экономические (состояние развития рынка труда, состояние здравоохранения, социальной инфраструктуры, уровень доходов населения, возможности восстановления работоспособности, условия быта, отдыха);
- Образовательно-культурные (состояние развития образования, культуры, возможности повышения квалификации, непрерывного обучения в течение жизни, трудовой менталитет и его региональные особенности);
- Техничко-технологические и инновационные;
- Инвестиционные (возможности привлечения средств для инвестирования в развитие человека);

– Экологические.

Каждый из указанных факторов имеет определенные характеристики и составляющие. Подмножества общих факторов и объектов влияния в системе управления механизмом трудовых ресурсного обеспечения региона можно объединить в отдельные их группы (способ объединения показан на рисунке 1).

В дальнейших исследованиях исходим из представления о влиянии факторов на управление механизмом трудовых ресурсного обеспечения в концепции замкнутых систем: восприятие объектами влияния приводит к их трансформации, что в свою очередь должно учитываться системой путём выбора множества влиятельных факторов, направления и силы их воздействия. В таком случае необходимо дополнить систему управления подсистемой и механизмом реализации влияния на объекты, которые к ней относятся.

Принципиально важным предоставляется возможность осуществления управления всей совокупности элементов механизма трудовых ресурсного обеспечения – человеком, капиталом, природными ресурсами, научными исследованиями, организацией производства, информационно-коммуникационными средствами (рис. 3).



Рис. 3. Концептуальная схема системы управления механизмом трудоресурсного обеспечения

Выводы: Таким образом, можем сделать следующие выводы. В зависимости от целей управления механизмом трудоресурсного обеспечения, возможно осуществлять выбор необходимых факторов и рычагов влияния (управляемые переменные) из групп демографических, социально-экономических, образовательно-культурных, формировать их направление и силу воздействия с помощью объектов влияния (ресурсного обеспечения). Следует учитывать при этом, что трудоресурсное обеспечения, конечно, не реализуется без главной производительной силы – человека, работника, однако причиной нарушения экономического равновесия в обществе часто оказывается недооценка действия естественного овеществлённого фактора на условия функционирования личностного фактора. Ключевым для системы управления механизмом трудоресурсного обеспечения является утверждение, согласно которому должны быть использованы «личностные» объекты воздействия (непосредственно люди, работники), способные осуществлять трудовую деятельность (в частности, предпринимательскую) путём применения средств и предметов труда, так и «овеществленные» (непосредственно средства производства). Упомянутые «овеществленные» и «личностные» объекты воздействия приобретают общественный характер, когда становятся совокупными – совокупной рабочей силой, совокупными средствами производства. Это необходимо учитывать при анализе объекта, которым является обеспечение не конкретного рабочего места (как и не само по себе рабочее место), а трудоресурсное обеспечение региональной экономики. «Овеществленные» объекты воздействия функционируют в качестве средств обеспечения трудовой деятельности человека, выполняя функции приумножения её производительной силы и материальной основы развития

людей – «личностных объектов» – в процессе производства. Следует учитывать, что современные орудия труда включают в себя не только различные рабочие машины, механизмы, оборудование, приспособления, двигатели и передаточные устройства, но и автоматизированные системы управления, которым соответствуют новейшие информационные технологии, где используется уже не столько физический, сколько умственный труд рабочих. Весомой частью таких орудий являются средства производственной инфраструктуры, включая, наряду со зданиями, помещениями, путями сообщения, также средства связи, аудиовидеосистемы электронной обработки информации, коммуникационные системы.

Выше изложенное доказывает возможность адекватного и эффективного управления механизмом трудоресурсного обеспечения с учётом последствий как случайного, так и регулируемого воздействия на механизм влиятельных факторов в целях развития региона в современных конкурентных условиях. Рассмотренные в совокупности объекты воздействия, реагируя на действия факторов влияния, способны трансформироваться, создавая почву для рассмотрения системы управления механизмом трудоресурсного обеспечения региона как конкурентного преимущества развития региона.

Библиографический список

1. Демоскоп Weekly, № 447-448, 13-31 декабря 2010 [Электронная версия бюллетеня «Население и общество»]. — С.8
2. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка : [підручник] / [В. В. Ковалевський та ін. ; ред. В. В. Ковалевський]. — 9-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2009. — 374 с.
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / [За ред. М.В. Семикіної]. — Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. — 304 с.

4. Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану, напрями розвитку [монографія] / Пустовіт М.В. / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД» 2013. – 232 с.

Bugaeva Maria,

Ruban Valentina,

Kirovograd National Technical University, Ukraine, Kirovograd

**THE MANAGEMENT OF MECHANISM OF LABOR-RESOURCE
PROVIDING AS COMPETITIVE ADVANTAGE OF REGIONAL
DEVELOPMENT**

The article considers the actual problem of mechanism of labor-resource providing region's economy in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region, the theoretical and methodological approaches to the adequate and effective management of mechanism of labor-resource providing were grounded. The effects of random and adjustable impact of influential factors on the mechanism were taking into account in order region's development in modern competitive conditions.