

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ РЕГИОНА

В статье рассматривается оригинальная система управления региональным развитием в основе которой лежит совершенствование трудовых ресурсов региона. Актуализируется классификационная схема факторов управления региональными рынками труда.

Социально-экономическое развитие региона, его тенденции и перспективы во многом определяются состоянием и динамикой изменения его трудовых ресурсов. Таким образом, можно сделать вывод: трудовые ресурсы, их состав и качество, являются важнейшим фактором развития экономики региона. Положительная динамика развития экономики региона определяется степенью совершенствования его трудовых ресурсов. В этой связи актуализируется вопрос о совершенствовании управления региональным развитием на основе мониторинга его основных показателей (в том числе показателей, характеризующих трудовые ресурсы) и использовании в качестве управляющих воздействий механизмов совершенствования качества трудовых ресурсов.

Общая формальная схема системы управления народно-хозяйственным комплексом региона в данной постановке может быть представлена на рисунке.

Пунктирными линиями обозначены информационные связи подсистемы мониторинга состояния регионального развития и динамики трудовых ресурсов, осуществляемого менеджментом региона, сплошными линиями указаны возмущающие (от внешней среды) и управляющие воздействия в системе.

Трудовые ресурсы региона имеют сложную структуру, и определяются многими параметрами, что затрудняет их исследование (мониторинг, моделирование, прогноз состояния на заданный промежуток времени, управление). Использование полученной в результате мониторинга статистической информации для реального управления региональным развитием (принятия и исполнения управленческих решений) имеет ограниченные возможности вследствие слабой репрезентативности данных выборочного опроса, нестационарности исследуемых процессов и неоднородности (по территориям, исследуемым группам населения) данных наблюдений.



В первую очередь состояние трудовых ресурсов региона характеризуется их качеством. Качество труда – это категория, включающая совокупность различных, по сути, способу получения и интерпретации, факторов, которые можно разбить на следующие классификационные группы:

- экономические (условия и сложность выполняемого труда, квалификация работника и его трудовой стаж, народно-хозяйственное значение отрасли для региона);
- личностные (профессионализм, добросовестность и ответственность, оперативность, инициативность, творческая активность, дисциплинированность, психологические, морально-этические свойства, лидерские качества и др.);
- организационно-технологические (привлекательность труда, степень компьютеризации, уровень автоматизации, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда, эколого-экономические условия);

- социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие, возможность реализации личных амбиций по профессиональному росту и развитию).

В контексте данного исследования следует ввести еще один классификационный признак, характеризующий рассматриваемые факторы по степени управляемости и наблюдаемости. Предлагается следующая классификационная схема факторов. Они могут быть:

- централизованно и детерминировано управляемыми;
- индикативно управляемыми;
- неуправляемыми, но наблюдаемыми;
- возмущающими - без возможности учета (наблюдения).

К централизованно и детерминировано управляемым факторам, можно отнести полный перечень выше названных, организационно-технологических факторов. Действительно, степень компьютеризации и автоматизации, уровень технологической организации производства и рациональная организация труда и др. легко обеспечиваются использованием только административных методов управления.

Индикативно управляемыми факторами являются общекультурное и нравственное развитие, возможность реализации личных амбиций по профессиональному росту и развитию, профессионализм работников, их добросовестность и ответственность, инициативность и творческая активность.

К неуправляемым, но наблюдаемым факторам, влияющим на процедуры управления, относятся общие тенденции развития страны, соседних регионов.

Возмущающими являются некоторые факторы внешнего окружения: непредсказуемые политические события, природные явления и др.

Очевидно, что в силу наличия двух последних типов факторов, говорить об оптимальном управлении качеством трудовых ресурсов и, соответственно, региональным развитием нельзя. Правильнее сформулировать задачу рационального управления, обеспечивающего эффективное развитие экономики региона. Оно предполагает внедрение в процедуры управления формализованных (математических) подходов к описанию исследуемых процессов и методов принятия адекватных ситуации и наилучших по критериям регионального развития решений. Названные выше классификационные признаки, очевидно, слабо поддаются численной оценке. Это определяет ряд дополнительных задач:

- формирование набора информативных признаков достаточно полно (но без излишней избыточности) описывающих ситуацию на рынке труда и в экономике региона;
- разработка методик измерения, численной оценки (при экспертном задании лингвистически выраженных качеств) и сопоставления значений введенных факторов;
- сбор статистически достоверной и репрезентативной по заданному признаку информации;
- нахождение аналитических или иных (например, табличных или графовых) соотношений между исследуемыми переменными: целями развития региона, индикаторами состояния региональной экономики и управляемыми параметрами;
- расчет управления (системы мер и воздействий по реализации плана развития региона и коррелированного с ним, опережающего развития трудовых ресурсов);
- организация процедуры управления (собственно регулирования), контроль ее исполнения;
- оценка результатов развития региона.

Следует подробнее прокомментировать каждый из сформулированных выше тезисов.

Наборы признаков для различных регионов, для одного региона, но в различные моменты времени, а также в зависимости от поставленной задачи – различны. Этот тезис можно проиллюстрировать следующими примерами:

Аграрные и промышленно развитые регионы характеризуются различной потребностью в кадрах, как по уровню образования, так и по спектру специальностей.

Регион на этапах предкризисного, кризисного и посткризисного развития нуждается в специалистах различного профиля, образования, образа мышления, психологического настроения.

Интенсивное развитие региона (как целевая установка) требует привития инновационного, предпринимательского мышления руководящих кадров, умения рисковать, а экстенсивное – исполнительской дисциплины, строгого следования выработанной политике, исключая новаторскую инициативность.

Литература:

1. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: ИФРА-М, 2001. – 822 с.

2. Картамышев В.Н. Управление предложением труда// Приложение к журналу «Научная мысль Кавказа». – 2000 г. – №2.