

УДК 331:330.318  
ББК 65.37  
П-571

*Пономаренко Егор Евгеньевич*, кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики Кубанского государственного университета, т.: 89181464191, e-mail: [kubuniver2009@yandex.ru](mailto:kubuniver2009@yandex.ru);

*Шевченко Игорь Викторович*, доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета Кубанского государственного университета, т.: 89181464191, e-mail: [kubuniver2009@yandex.ru](mailto:kubuniver2009@yandex.ru).

### УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК ВЕКТОР РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ИНВЕСТИЦИОННО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО РЕГИОНА (рецензирована)

*Проанализированы особенности, тенденции и перспективы управления конкурентоспособностью инвестиционно привлекательных регионов в условиях посткризисной модернизации. Предложена программа мероприятий по обеспечению эффективного использования человеческих ресурсов как одного из ключевых факторов повышения конкурентоспособности территорий с инвестиционно привлекательным статусом.*

*Ключевые слова:* рынок труда, занятость, инвестиционно привлекательная территория, конкуренция, безработица, человеческие ресурсы.

*Ponomarenko Yegor Eugenjevich*, Candidate of Economics, associate professor of the Department of the World Economy of the Kuban State University, tel.: 89181464191, e-mail: [kubuniver2009@yandex.ru](mailto:kubuniver2009@yandex.ru);

*Shevchenko Igor Victorovich*, Doctor of Economics, professor, dean of the Faculty of Economics, Kuban State University, tel.: 89181464191 e-mail: [kubuniver2009@yandex.ru](mailto:kubuniver2009@yandex.ru).

### COMPETITIVENESS MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AS AN INVESTMENT ATTRACTIVE REGION LABOR MARKET DEVELOPMENT VECTOR

*Features, trends and prospects of competitiveness management in investment attractive regions in the conditions of post-crisis modernization have been analyzed. The program of activities to ensure efficient use of human resources as a key factor in enhancing the competitiveness of territories with an attractive investment status has been proposed.*

*Keywords:* labor market, employment, investment attractive territories, competition, unemployment, and human resources.

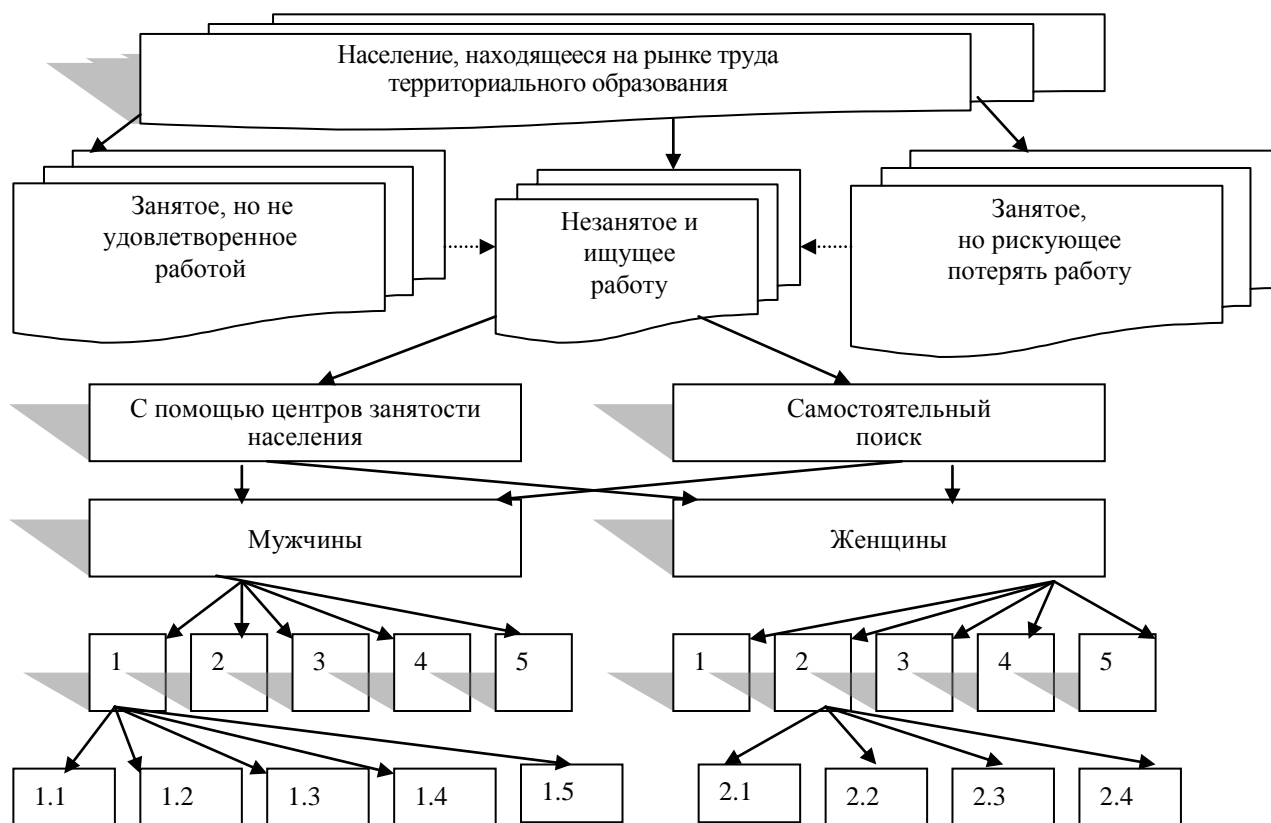
Управление конкурентоспособностью человеческих ресурсов выступает приоритетным направлением развития рынка труда региона. Функционирование региона как конкурентоспособной социально-экономической системы требует согласованного развития взаимосвязанных регионообслуживающих подсистем. Рассогласованность между планами их развития, недоучет их взаимосвязей и взаимовлияний ведут к диспропорции в развитии региона. Недостаточное развитие регионообслуживающего комплекса может привести к сдерживанию развития, как населения, так и самой регионообразующей основы из-за негативных тенденций в миграционных процессах. В связи с этим управление конкурентоспособностью рынка труда региона, регулирование процессов формирования и использования его трудовых ресурсов невозможно без учета специфики функционирования и развития региона, взаимосвязанных между собой элементов единой социально-экономической системы. В контексте изложенного нам следует решить задачи: уточнить количественные параметры рынка труда и обосновать необходимость управления им как системой. Для уточнения количественных параметров рынка труда необходимо осуществить классификацию населения как системы, выступающей подсистемой региона в целом. Деление данной системы на ряд ее составляющих подсистем осуществлено на основе выделения ряда признаков. Один из ключевых признаков – территориальный, т.к., по нашему мнению, население региона целесообразно подразделять по городам, районам, селам и др. Далее в каждом из них население необходимо разделять на две подсистемы по возрастному признаку – трудоспособное и нетрудоспособное. Затем, в зависимости от степени трудовой активности, трудоспособное население выделяем еще в две подсистемы: экономически активное и экономически неактивное.

Следует учитывать, что экономически активное население в зависимости от места приложения трудовой активности может находиться либо в сфере результативной трудовой деятельности, либо вне ее, то есть на рынке труда, и представлять собой соответствующие подсистемы. Деление экономически активного населения на занятых и безработных – это результат функционирования рынка труда. Нам импонирует точка зрения Г.Г. Вукович, в соответствии с которой количественные границы рынка труда включают в себя тех, кто: будучи незанятым, ищет рабочее место; имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место; занят, но рискует

потерять работу [1]. Поэтому в качестве объекта управления на рынке труда мы и принимаем вышеуказанные категории населения, который представляет собой сложное системно-функциональное образование (см. рис.). Для обеспечения эффективного управления данной системой в целом необходимо разделить ее на подсистемы, используя для этого ряд признаков.

Дальнейшее деление основной системы осуществляется применительно к конкретной территориальной подсистеме, в каждой из которой следует выделять подсистемы, классифицированные по ряду признаков: по форме пребывания на рынке труда; по способу поиска работы; по тендерному признаку и т.д. Рассмотрим более подробно основные элементы выделенных подсистем.

Важное значение, на наш взгляд, имеет деление объекта управления по признаку «форма пребывания на рынке труда», так как часть населения, формально находящегося в сфере результативной трудовой деятельности, практически находится на рынке труда региона. Речь идет о лицах, которых не удовлетворяет по каким-то причинам нынешняя работа и они подыскивают себе другую, несмотря на то, что продолжают выполнять прежнюю работу. Кроме того, сюда же следует отнести и часть лиц, работающих на предприятиях, которые или будут закрываться в ближайшее время, или же на них будет значительное сокращение работающих.



*Условные обозначения:* 1-5 категории лиц, находящихся на рынке труда; 1.1. выпускники учебных заведений; 1.2 высвобожденные с предприятий; 1.3.уволены с предприятий по собственному желанию; 1.4 уволены из вооруженных сил России; 1.5 другие (беженцы, переселенцы, освобожденные из мест лишения свободы) (по уровням образования); 2.1 имеющие полное и незаконченное высшее образование; 2.2 имеющие полное и начальное среднее образование; 2.3 имеющие среднее общее образование; 2.4 имеющие начальное образование

*Рис. Систематизация населения на рынке труда регионального образования*

Нами в подсистеме населения, находящегося на рынке труда, выделены два составных элемента, составляющих латентный рынок труда: лица занятые, но неудовлетворенные работой и лица занятые, но рискующие потерять работу. Работников, находящихся на латентном рынке труда правомерно разбить на две подсистемы: работающих в отраслях производственной сферы и работающих в отраслях непроизводственной сферы с последующей их детализацией.

В рамках отрасли правомерно выделять ряд подотраслей, имеющих специфику деятельности, а следовательно, и играющую определенную роль в формировании и развитии регионального рынка труда. Так, пищевая промышленность может быть разбита на следующие подсистемы: мясоперерабатывающую, хлебопекарную, молочную и т.д. Транспорт может быть подразделен на: воздушный, речной, автомобильный, железнодорожный и т.д.; сельское хозяйство – на: овощеводство, зерноводство, мясопроизводство и т.д.; народное образование – на: детские дошкольные учреждения, средние школы, техникумы и лицеи, высшие учебные заведения и пр. В каждой из этих подсистем в зависимости от складывающейся ситуации в их развитии и состоянии регионального рынка труда целесообразно рассматривать различные категории работающих по квалификационному, тендерному и другим факторам.

Классифицируя далее объект управления, приведенный на рисунке, мы можем констатировать, что все выделенные категории населения в зависимости от формы пребывания на рынке труда можно классифицировать в зависимости от возраста, пола, квалификации, образования, личностных психологических характеристик, целевых жизненных установок и т.д.

Наиболее пристального внимания заслуживает подсистема «незанятое и ищущее работу население, которую следует подразделять еще на две: в первую будут входить лица, которые официально ищут работу через существующие службы и центры занятости, а во вторую – те, кто занят поиском работы самостоятельно, не прибегая к помощи действующих служб занятости. В первой из выделенных подсистем правомерно выделять различные категории безработных граждан, структурированных по различным признакам. Так, по составу лиц, ищущих работу, их можно подразделить на:

- учащихся, желающих работать в свободное от учебы время;
- незанятых трудовой деятельностью;
- ищущих работу впервые;
- имеющих длительный (более года) перерыв в работе;
- лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
- граждан, уволенных с военной службы;
- пенсионеров, в том числе по возрасту и инвалидности;
- молодежь в возрасте 16-29 лет;
- подростков в возрасте 14-15 лет;
- беженцев и вынужденных переселенцев.

С точки зрения выработки наиболее результативных методов управленческого воздействия важное прикладное значение имеет уточнение численности лиц, попадающих на рынок труда по различным причинам:

- выпускники общеобразовательных школ;
- выпускники профессионально-технических училищ;
- выпускники средних специальных учебных заведений;
- выпускники высших учебных заведений;
- уволенные по собственному желанию;
- высвобожденные с предприятий по различным причинам;
- уволенные за нарушение трудовой дисциплины и др.

По уровню образования лица, попадающих на рынок труда правомерно подразделять на имеющих: высшее профессиональное образование; неполное высшее образование; среднее профессиональное образование; начальное профессиональное образование; среднее общее образование; начальное общее образование. Выделенные подсистемы целесообразно разбить на более дробные подсистемы: по половым признакам, возрасту, профессионально-квалификационным характеристикам и т.д. Степень детализации подсистемы зависит от специфики целевых установок, стоящих перед субъектом управления.

В контексте уточнения субъектов управления рынком труда ключевое значение имеет их деление на три уровня: макроуровень, региональный уровень, микроуровень. В качестве субъекта управления выступает государство. На уровне региона субъектами управления остаются законодательные и исполнительные органы власти или же самоуправления. На уровне конкретных предприятий и организаций в качестве субъектов управления необходимо рассматривать их топ-менеджмент или же органы самоуправления. Общественные организации: профсоюзы, женские, ветеранские и молодежные организации играют незначительную роль в управлении занятостью [2]. Различные союзы, ассоциации и гильдии работодателей и предпринимателей существенно влияют на эффективизацию трудовых отношений как на уровне региона, так и на уровне макроэкономических пропорций. Классификация субъектов управления позволяет решать следующие задачи:

- конкретизировать функции управления в соответствии с установленной иерархией;
- повышать ответственность каждого уровня управления за реализацию функций управления;

– более оперативно определять приоритеты в управлении рынком труда.

В целом же реализация данного положения позволит субъектам управления более эффективно решать проблемы рынка труда.

Следует обратить внимание, что в последние годы произошли существенные изменения в структуре региональных исполнительных органов, регулирующих вопросы труда и социально-трудовых отношений. Так, на начальном этапе развития рыночных отношений в Краснодарском крае большинство указанных вопросов курировал отдел по труду крайисполкома, численность которого вместе с городскими и районными подразделениями составляла 65 чел. Кроме того, в непосредственном подчинении отдела по труду крайисполкома находились краевое бюро по трудоустройству и его отделения в ряде городов края с общей численностью работников 50 чел. В регионе функционировал краевой центр профориентации населения с общей численностью работающих около 80 чел. Таким образом, численность специалистов, которые в начале 90-х годов XX столетия занимались проблемами труда в регионе, составляла менее 200 чел.

В настоящее время, помимо Департамента труда Администрации Краснодарского края, численность работников которого с отделом по труду в ряде городов и районов края составляет около 60 чел., в регионе функционируют пять различных подразделений федеральных органов с общей численностью около 900 чел. Большинство из них находятся в подчинении Министерства труда и социального развития Российской Федерации, а именно: Департамент службы занятости (670 чел.), Государственная инспекция труда (130 чел.), краевой центр профориентации населения (80 чел.), служба трудовых конфликтов (12 чел.). Кроме того, краевая служба миграции (примерно 30 чел.) находится в непосредственном подчинении Федеральной миграционной службы РФ.

На наш взгляд, наличие такого количества различных органов исполнительной власти в Краснодарском крае привело к утрате ответственности за ситуацию по использованию трудового потенциала на местных предприятиях. Многие вопросы, которые курировались территориальными органами по труду, стали прерогативой подразделений Федеральных служб, у которых отсутствует единый подход к их исполнению. Среди них трудоустройство населения, миграция и переселения семей, разработка балансов трудовых ресурсов и др. Дублируется профессиональная ориентация населения: ею занимается, помимо соответствующего краевого центра, Департамент занятости Краснодарского края. Значительное внимание в работе Департамента труда Администрации Краснодарского края уделяется вопросам управления охраной труда на предприятиях, что дублируется Государственной инспекцией труда. Речь идет о необходимости концентрации усилий различных подразделений Федеральных и территориальных органов, регулирующих вопросы труда и трудовых отношений в рамках местных органов исполнительной власти. Такое решение позволит не только повысить действенность управления трудовым потенциалом, но существенно снизить финансовые затраты и оптимизировать использование трудовых ресурсов, используемые для этих целей.

Мы согласны с Г.Г. Вукович в том, что обеспечение эффективного функционирования рынка труда конкретного региона возможно только на основе выработки механизма управленческого взаимодействия органов выделенных нами уровней управления. Данный механизм должен быть направлен на обеспечение комплексного социально-экономического развития территории региона, а также каждого трудового коллектива на основе рационального использования его трудового потенциала. Такое взаимодействие должно строиться на принципах четкого разделения функций каждого органа управления, прямых и обратных информационно-управленческих связях и соответствующих методах управления [1].

Глобализация экономики охватывает все аспекты производства и обмена. Так, труд как фактор производства перетекает из регионов с низким уровнем доходов в регионы с высоким их уровнем (Закон невидимой ноги). Капитал мобильнее труда, поэтому в прошлом внутри этой системы активным началом выступали покупатели трудовых услуг, то есть владельцы инвестиционных ресурсов, вывозившие их из стран дорогих трудовых услуг в страны, где такие услуги стоят дешевле. По мере развития международной тран-спортной инфраструктуры, упрощения и удешевления пассажирских перевозок все большую мобильность обретает труд. Работники наемного труда активно перемещаются из страны в страну в поисках работы [3].

В большинстве развивающихся стран с середины XX в. наблюдается демографический взрыв, обусловленный повышенной рождаемостью при понижающейся (благодаря развитию там здравоохранения, гуманитарной помощи извне и некоторому повышению уровня жизни) смертности. По подсчетам экспертов ООН, численность населения развивающихся стран возрастет до 8210 млн. в 2050 г. В результате уже к 2010 г. на рынок труда там выйдут дополнительно 700 млн. человек. Это больше общей численности рабочей силы во всех развитых странах в 1990 г. К 2025 г. предложение трудовых услуг увеличится на 700 млн. и достигнет 3,1 млрд. человек, что разбалансирует рынки труда, провоцируя наплыв мигрантов в развитые страны в целом и в европейские, в частности.

В Европе темпы прироста населения минимальны, происходит старение населения, увеличивается доля жителей старше 64 лет и снижается доля работоспособного населения и населения в репродуктивном возрасте. Численность молодежи (лиц в возрасте от 15 до 24 лет) в развитых странах снизится в 2020 г. до 135 млн. чел. Предложение на рынках труда развитых стран будет сокращаться, уменьшая безработицу и стимулируя увеличение доли национального дохода, направляемого на выплату пособий людям старше 64 лет и моложе 15 лет в ущерб инвестициям в НТП.

Разнонаправленность демографических тенденций в развивающихся и развитых странах усиливает притягательность последних для мигрантов из перенаселенных регионов мировой периферии. В европейских странах проживает большое число турок, алжирцев и других выходцев из бывших французских, британских, бельгийских колоний.

Крушение социалистического блока, развитие Китая, рост населения развивающихся стран и либерализация торговли привели к обострению глобальной конкуренции на рынках труда. Общее число людей трудоспособного возраста в мире к 2015 г. вырастет до 5,35 млрд. чел. Темпы роста трудоспособного населения в развивающихся странах составляют 2% в год. В развитых странах этот показатель увеличивается на 0,8% ежегодно за счет миграции из развивающихся стран [4].

Возможности России в рамках международного разделения труда относительно невелики, эффективное участие России в глобальной экономике требует активного использования наиболее существенных конкурентных преимуществ. В этой связи представляет интерес анализ дальнейшего поиска специализации нового типа, идея «лакунной специализации» и адекватной ей структурной модернизации. Естественно, что эти проблемы вызывают острую борьбу мнений, сопровождаются дискуссиями на уровне государственной политики. Сегодня в общей картине происходящих изменений конкурентоспособности российских регионов переплелись противоположные тенденции. С одной стороны, обостряется конкурентная борьба между регионами России, а с другой, – к объединению ресурсов для укрепления позиций страны в мировой экономике, дабы вписаться с наибольшей выгодой в меняющееся международное разделение труда, воспользоваться достижениями научно-технического прогресса [5]. При этом по мере углубляющейся интернационализации хозяйственной и общественной жизни в регионах наблюдается и другая важная тенденция - утрата исторически присущих регионам черт обособленности и провинциализма, но с сохранением в каждой из них своей самобытности. Это связано с определенным своеобразием формирования в России капиталистических экономических структур: более поздние сроки индустриализации, её значительная обусловленность потребностями внешнего рынка, возможность добиться выгодного положения на нем лишь для своих товаров сырьевого блока.

Итак, управление конкурентоспособностью человеческих ресурсов на современном этапе экономического развития служит вектором устойчивости рынка труда региона. Глубокие перемены в процессах трудовой деятельности, в организации труда, в структуре занятости, в трудовых отношениях обостряют перед экономикой труда проблемы трансформации регионального рынка труда. Распределение и использование трудовых ресурсов приобретает диверсифицированный характер, поэтому представляет интерес исследование различных аспектов государственного регулирования рынка труда.

#### Литература:

1. Вукович Г.Г. Региональный рынок труда: факторный анализ // Аудит и финансовый анализ. 2009. №6. С. 376-382.
2. Хохлова М., Жижко Е. Красноярск: молодежная безработица и факторы, ее обуславливающие // Человек и труд. 2009. №5. С. 50-52.
3. Глобализация: Контуры XXI в. Ч.1-3 / под ред. П.В. Малиновского [и др.]. М.: Изд-во РАН, 2002. 212 с.
4. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2000. 185 с.
5. Делягин М. Антикризисная программа модернизации страны // Российский экономический журнал. 2009. №9-10. С. 51.