

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ В РЕГИОНАХ

Попова Н.В.

ФГОУ ВПО «Пензенская государственная технологическая академия», Пенза, Россия, e-mail: n1968p@yandex.ru

В статье рассматриваются особенности формирования и функционирования важнейшей социально-экономической системы – системы управления занятостью на региональном уровне. Дано авторское определение понятия «социально-экономическая система». Выделены цели, управленческие задачи и принципы её функционирования, в том числе в регионе. Обоснована целесообразность формирования системы управления занятостью на основе функций. При этом особое внимание уделено функциям, определяемым управленческими задачами, которые, по мнению автора, способны обеспечить для российских регионов максимально равные возможности в части управления занятостью.

Ключевые слова: труд, ресурс труда, система управления занятостью, принципы создания систем, цели, задачи и функции управления занятостью, производительность труда, уровни управления занятостью.

THEORETICAL BASIS OF THE FORMATION OF MANAGEMENT EMPLOYMENT IN THE REGION

Popova N.V.

FGOU VPO Penza State Technological Academy, Penza, Russia, e-mail: n1968p@yandex.ru

The paper considers the peculiarities of formation and functioning of major social and economic system - system management employment at the regional level. Given the author's definition of "socio-economic system." Identified goals, management objectives and principles of its operation, including in the region. The expediency of forming a system of employment on the basis of management functions. Particular attention is paid to the functions defined by management objectives, which in the opinion of the author, able to provide for the Russian regions as part of equal opportunities in employment management.

Keywords: labour, labour resource, control system of employment, the principles of the creation of the systems; aims, tasks and functions of control of employment; labour productivity, the levels of the control of employment.

Для построения и эффективного функционирования любой социально-экономической системы, в том числе и системы управления занятостью, необходимо четко представлять цели, для достижения которых она создается, выделить управленческие задачи, а также определить уровни управления. Кроме того, особое значение имеет понимание общих принципов формирования социально-экономических систем.

Система представляет собой «совокупность элементов, взаимосвязанных между собой таким образом, что возникает определенная целостность, единство» [2]. Данную трактовку уточняет Е.Ф. Борисов: «Система – такое множество элементов, которые образуют определенное единство и целостность благодаря их устойчивым отношениям и связям между собой» [1]. Иными словами, целостность системы базируется на взаимосвязях и взаимоотношениях образующих ее элементов.

Б.М. Генкин определяет социально-экономическую систему как «множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов» [4]. По нашему мнению, представленное

определение наиболее полно характеризует дефиницию «система», однако автор упускает из виду тезис о единстве и целостности элементов или отношений, на основе которых и строится система. Б.М. Генкин указывает на то, что социально-экономические системы бывают двух видов: рынки и организации. Иными словами, они могут носить как добровольный (рынки), так и формализованный, координируемый характер (организация). К социально-экономическим системам, построенным в соответствии с трактовкой Б.М. Генкина по принципу организации, относится, прежде всего, государство, а также предприятия, общественные организации и домашние хозяйства. Что же касается систем-рынков, то автор указывает на добровольный характер их создания и функционирования при полном отсутствии принципов иерархии, а также иных административных регуляторов. То есть под системой-рынком он фактически понимает идеальную модель рынка, который «представляет собой саморегулирующуюся децентрализованную систему взаимосвязи всех хозяйственных процессов, ориентирующуюся в своем развитии на результаты товарного обмена» [3].

При этом Б.М. Генкин оставляет без внимания то, что социально-экономические системы типологизируются также и в зависимости от форм собственности, составляющих их основу. И.П. Николаева выделяет следующие типы систем: экономическая система с централизованным управлением; рыночная и смешанная.

Экономическая система с централизованным управлением функционирует в условиях государственной собственности при полном отсутствии частной. Социально-экономическая система, основанная на принципах рынка, функционирует на базе классической формы частной собственности и ее модификаций. Смешанная экономическая система сочетает преимущества рынка и использованием административных принципов. Специфическая черта такого типа экономики – ограничение экономических функций государства. Данная модель наиболее адекватна современным социально-экономическим системам, поскольку она может быть трактована как «социальная рыночная экономика». Иными словами, действия государства направлены, прежде всего, на поддержание социального компромисса в экономике.

Таким образом, мы можем определить понятие «социально-экономическая система» как *единство взаимосвязанных элементов и отношений, основывающихся на формах собственности, возникающих по поводу производства и распределения рыночных и нерыночных благ и функционирующих в соответствии с едиными принципами и целевыми установками.*

Цели и задачи социально-экономической системы определяют уровни управления. Это естественно, поскольку одни проблемы могут быть решены уже на уровне предприятий, а другие – только на уровне национальной экономики. Так, например, организация производства и оплата труда – прерогатива хозяйствующих субъектов или низшего уровня

управления экономикой. В то же время прогнозирование социально-экономического развития, разработка государственного бюджета относятся к компетенции государства. Не трудно заметить следующее: между крайними уровнями управления происходит разграничение проблем, точек соприкосновения при этом практически нет (за исключением хозяйственного или трудового права). Возникает ситуация некой «оторванности» предприятий от генеральных целей и стратегии государства, когда, например, совокупность экономически оптимальных для каждого субъекта микроуровня решений может иметь негативные социально-экономические последствия на макроуровне.

В этой связи необходимо связующее звено между низшим и верхним уровнями управления. Этим звеном является в настоящих условиях уровень регионов, который объединяет интересы товаропроизводителей с интересами социально-экономической политики государства, конкретизирует управленческие решения и стратегию страны применительно к региональной специфике. Помимо территориального уровня, следует выделить также и отраслевой. Организация управления на уровне отрасли позволит оптимизировать структуру и величину издержек на предприятиях, энергичнее проводить внедрение инновационных проектов, прогнозировать изменения на отраслевых рынках, активнее развивать социальную сферу и, главное, способствовать положительной динамике основных социально-экономических показателей на предприятиях отрасли.

Уровни управления определяют специфику функционирования социально-экономической системы, позволяют наиболее полно учитывать как внешние, так и внутренние факторы, влияющие на ее деятельность. Построение же ее не зависит от управленческих уровней, оно определяется общими принципами создания любой социально-экономической системы. Экономическая и социальная система создается по следующим *принципам*: целостность, структурность, взаимозависимость системы и внешней среды, автономность, уникальность, иерархичность и адаптивность.

Задача системы управления занятостью с точки зрения принципов *уникальности и автономности* состоит в прогнозировании, оптимальном решении социально-экономических проблем, которые носят комплексный характер, что делает необходимым следовать принципу *целостности*. Так, например, чем выше уровень безработицы, тем дешевле рыночная стоимость социально-экономического ресурса труда и, следовательно, ниже уровень заработной платы. Тем самым работодатели имеют возможность сокращать издержки бизнеса именно за счет «экономии» затрат на оплату труда. В этом случае не просто снижается уровень жизни населения – бюджет недополучает средства в виде налоговых отчислений. Нагрузка на бюджеты всех уровней при этом достаточно существенная. Кроме того, уровень эффективности труда не просто низок, он имеет тенденцию к сокращению. Тем самым в конечном итоге это приводит к снижению рентабельности бизнеса, к сокращению

инвестиционной активности и общему отставанию социально-экономического развития как отдельного региона или отрасли, так и национальной экономики в целом.

Высокий уровень регистрируемой безработицы требует значительных расходов на подготовку и переподготовку безработных, а также их социальную поддержку. Последнее очень важно, поскольку пренебрежение к социальным проблемам высвобождаемых работников приведет к вытеснению экономически активного населения в теневой сектор экономики.

Подобные проблемы можно разрешить только путем взаимодействия всех элементов, формирующих систему, между собой, а также с внешним окружением. То есть принцип *структурности и взаимозависимости* очень важен для достижения целей системы. *Адаптивность* системы предполагает ее приспособляемость к изменениям социально-экономического характера как на уровне национальной экономики, так и в регионах; к возможной смене политического и социально-экономического курса государства, к возможным изменениям структуры, владельца и правового статуса объекта управления.

Принцип *иерархичности* предусматривает непосредственное участие всех элементов системы в выполнении управленческих функций, в выработке и принятии решений, анализе конкретных результатов и ситуаций. При этом происходит взаимодействие элементов между собой в соответствии с уровнями иерархии. Особенно важным представляется *принцип взаимодействия системы с внешней средой*. К ее элементам относятся: общественные отношения; политический строй и идеология государства; уровень инвестиционной активности; качественный и количественный состав трудовых ресурсов; демографическая ситуация; состояние на рынках сырья, готового продукта, труда, капитала; финансовые и природные ресурсы; природно-климатическая специфика регионов и так далее. Внешняя среда оказывает влияние как на деятельность отдельных элементов, так и на функционирование системы как целого. Даже незначительные колебания социально-экономических показателей региональной или в целом национальной экономики способны существенно повлиять на состояние системы, приоритет задач, стоящих перед ней, структуру, тенденции развития и направления деятельности.

Так, например, ухудшение демографической ситуации в стране или регионе требует от системы повышенного внимания к разработке и внедрению новейших форм и методов организации труда, к активному использованию в сфере производства инноваций, позволяющих сократить использование малоквалифицированного труда и снизить потребность в кадрах в целом. Данная стратегия делает более значимой проблему профессионального образования и требует разработки и претворения в жизнь специальных программ, направленных на подготовку нового типа работников, отвечающих требованиям инноваций в сфере организации труда. Кроме того, изменения в организации труда повлекут

за собой принципиальные сдвиги в нормировании, оплате труда, в требованиях к условиям и охране труда. В случае когда регион или отрасль испытывает избыток трудовых ресурсов и тенденция к их пополнению прослеживается и в перспективе, система управления реагирует на внешний фактор по-иному.

Изменения, происходящие в системе, направления ее деятельности также оказывают влияние и на внешнюю среду. Так, разрешение проблемы внедрения новых форм организации производства требует активного использования научно-технического потенциала страны, региона, накопленного мирового опыта. Инженерные изыскания необходимо финансировать. Таким образом, в разрешение задачи включаются финансово-кредитные институты. Законодательное обоснование и закрепление инноваций требует привлечения правовой и налоговой систем.

Но основным при формировании системы выступает ее целевая определенность на каждом уровне управления. Причем главная цель управления будет общей для всех уровней. *Главная цель управления любой социально-экономической системы состоит в эффективном использовании всех видов социально-экономических ресурсов.* Цель необходимо рассматривать как с экономических, так и с социальных позиций. Недостаточное внимание к любой составляющей приведет к тому, что целевая установка достигнута не будет.

Экономическая эффективность заключается в положительной динамике значимых показателей в экономике в целом и на каждом отдельном конкретном рабочем месте. Главным критерием выступает *показатель валового продукта (ВП)*: национального, регионального или объема производства отдельного предприятия. Положительная динамика ВП сопряжена: с увеличением численности занятых в экономике и суммарных затрат рабочего времени или с ростом показателя производительности труда.

Увеличение массы затрат рабочего времени является экстенсивным фактором повышения величины ВП. Следует указать на то, что в современных условиях, характеризующихся весьма негативными демографическими показателями в большинстве экономически развитых стран, данный фактор является не просто экономически нецелесообразным, но и практически непригодным для стимулирования положительной динамики валового продукта. Связано это с тем, что ресурс труда сегодня становится все более ограниченным и, следовательно, более дорогим. Решение же проблемы за счет привлечения в экономику мигрантов из трудоизбыточных регионов и стран можно со значительной долей условности считать обоснованным только в краткосрочном периоде. Данные меры следует применять весьма ограниченно и осторожно, при этом необходимы серьезные законодательные регуляторы, защищающие коренное население от влияния так называемой кросс-культуры, то есть культуры, приносимой трудовыми мигрантами и активно ими пропагандируемой.

Интенсивным же фактором увеличения ВП является положительная динамика производительности труда. Производительность труда – показатель динамичный, постоянно изменяющийся под воздействием множества факторов. Одни из них способствуют ее повышению, другие – снижению.

Главная цель управления определяет цели второго и последующего порядков, цели каждого уровня управления обуславливают задачи, которые призвана разрешить система, в соответствии с которыми обозначаются ее функции и выбираются методы достижения целей.

Функции управления классифицируются в соответствии с общими принципами управления и в зависимости от задач, стоящих перед системой. В первом случае они носят общий, даже формализованный характер, и имеют место на всех уровнях. В данном случае функции управления представлены: прогнозированием, аналитикой, планированием, организацией, контролем и надзором. Они постоянны, не зависят от объективных социально-экономических колебаний, динамики целей и задач системы управления экономикой, практически не подвержены воздействию внешних и внутренних, присущих самой системе факторов.

Классификация функций в соответствии с задачами динамична, неустойчива, непосредственно определяется социально-экономическими факторами и приоритетами. Она определяет структуру системы управления, линейные подсистемы, входящие в ее состав. Поэтому целесообразно исследование именно функций, определенных задачами управления.

Уровень национальной экономики обеспечивает целостность любой социально-экономической системы. Именно поэтому определяющими на общегосударственном уровне являются задачи решения стратегических проблем развития национальной экономики, формирования государственной социально-экономической политики, прогнозирования экономических и социальных показателей развития национальной экономики. Для достижения целей и разрешения задач на уровне национальной экономики используются соответствующие способы и средства их реализации, а именно: нормативно-правовое регулирование; действия государственного правозащитного аппарата, в частности правоохранительных органов, армии, органов государственной безопасности, прокуратуры и т.д.; деятельность финансово-экономических институтов; идеологическая и социальная политики и др.

К важнейшим задачам микроуровня относятся: формирование и развитие кадрового состава; организация производства; оптимизация уровня производительности труда и содействие его росту; обеспечение нормальных условий для трудовой деятельности; внедрение инноваций; бюджетирование и оптимизация производственно-хозяйственных затрат и др. Именно они определяют емкий перечень функций, которые подразумевают, прежде всего, создание условий, обеспечивающих оптимальное использование ресурсов в

объеме сбалансированных потребностей как предприятия в целом, так и каждого отдельного работника.

На региональном уровне первоочередное значение приобретает общее положение дел в регионе, исходя из чего намечаются конкретные направления для достижения целевой установки. В первую очередь, необходимо учитывать специфику территории: ее географическое положение; обеспеченность трудовыми ресурсами; наличие природных богатств; климатические условия; особенности экономического развития; половозрастной и профессионально-квалификационный состав населения; демографические и иные региональные аспекты.

Для регионального уровня в современных условиях главными являются задачи формирования социально-экономической политики в территориях, регулирования региональных рынков, в том числе капитала и труда.

Роль регионов в современных экономических условиях огромна. Особо значим региональный уровень для России. Причем региональное управление в нашей стране имеет свои особенности, обусловленные, главным образом, географическими факторами. К ним относятся: протяженность страны с севера на юг и с запада на восток; плотность населения по территории; природно-климатические условия; наличие и запасы природных ресурсов и так далее. Данные факторы непосредственно влияют на размещение и развитие отраслей экономики, народонаселение, культурные традиции общества. Помимо географических факторов, большое значение имеют также социально-экономические показатели, в частности трудоустройство, уровень инвестиционной активности, валовой региональный продукт (ВРП) и ВРП в расчете на душу населения, уровень доходов населения и др.

Следует указать на то, что и географические, и социально-экономические факторы тесно связаны между собой и даже оказывают друг на друга определяющее воздействие. Так, например, климатические условия влияют на трудоустроенность региона, а наличие полезных природных ресурсов – на уровень инвестиционной активности, развитие экономики региона, уровни доходов и занятости населения.

В свою очередь инвестиционная привлекательность региона определяет размер и структуру ВРП, его долю в расчете на душу населения, а также и уровень дохода населения. По этим показателям регионы России также значительно отличаются друг от друга, причем «разброс» значений весьма существенный. Следовательно, в России необходимо не только уделять особое внимание проблемам регионов, но обязательно следует учитывать региональную специфику при разработке и претворении национальной социально-экономической стратегии.

Итак, уровень региона – очень важен. Совершенствование управления в любой части экономики или социальной сферы на уровне региона является актуальной задачей, требующей

к себе пристального внимания. В этой связи необходимо четко обозначить *функции управления*, особенно на региональном уровне.

Функции социально-экономических систем на уровне регионов во многом сходны с функциями макроуровня. Но есть и некоторые особенности, связанные с ролью и местом регионов в национальной экономике. Важнейшая функция состоит в *разрешении социально-экономических проблем территорий*. Социально-экономические вопросы сопряжены с региональной спецификой. Они непосредственно зависят от хозяйственной и социальной инфраструктуры; экономических показателей; ресурсов регионального бюджета; структуры и динамики трудовых ресурсов; демографических процессов; этнических и культурных особенностей населения, его состава и других значимых элементов. Данная функция по своему содержанию емка и непосредственно «пронизывает» все прочие направления деятельности региональных социально-экономических систем.

В этой связи *функцию регулирования региональных рынков* можно рассматривать и как ее подфункцию, и как самостоятельную. По нашему мнению, целесообразно выделить данную функцию. Поскольку рынки во многом определяют эффективность использования ресурсов и, особенно на региональном уровне. В регионе проявляется влияние как общих закономерностей и тенденций рынка, так и специфических. Действенность их связана практически со всеми факторами, влияющими на результативность социально-экономических ресурсов: отраслевая структура экономики, ВРП, демография, миграционные процессы и другие. Деятельность в рамках этой функции будет зависеть именно от них.

Общие функции социально-экономических систем в регионе разделяются на более конкретные. Именно они и формируют основные направления их деятельности в соответствии с целями и задачами управления. Итак, эффективность функционирования любой социально-экономической системы возможна лишь в том случае, когда работа будет протекать в рамках единой системы, направляться и координироваться едиными целями и принципами деятельности. В этой связи совершенствование деятельности социально-экономических систем в регионах является в современных условиях актуальной задачей.

Список литературы

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория в вопросах и ответах : учеб. пособие. – М. : ТК Велби, Проспект, 2006. – С. 33.
2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб. : Питер, 2000. – С. 15.
3. Экономическая теория : учебник / под ред. И.П. Николаевой. – М. : Проспект, 2000. – С. 52–53.

4. Эффективность производства и качество жизни : сб. науч. тр. / редкол.: Б.М. Генкин, Л.Г. Симкина (отв. ред.) и др. – Спб. : СПбГИЭУ, 2006. – С. 7.

Рецензенты:

Прихач А.Ю., д.э.н., профессор кафедры Управления трудовыми и социальными процессами, ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет», г. Санкт-Петербург.

Дресвянников В.А., д.э.н., профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО «ВЗФЭИ» (филиал в г. Пенза), г. Пенза.

Работа получена 23.11.2011