

15. Федеральный закон от 22.12.2014 № 425-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части повышения мобильности трудовых ресурсов и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»

16. **Цыганкова И.В., Новикова Т.В.** Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях России. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. – 256 с.

17. A Mapping of Labor Mobility Costs in Developing Countries Erhan Artuc, Daniel Lederman Guido Porto // URL: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2013/08/05/000158349_20130805200725/Rendered/PDF/WPS6556.pdf (дата обращения: 20.03.2015).

УДК 35.075

А. В. Савельев

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА

В целом исследование эффективности управления человеческими ресурсами (ЧР) региона должно включать оценку основных элементов системы такого управления. Выделение основных тенденций развития человеческих ресурсов и оценка факторов влияния помогает четко определить «слабые места» существующих методов управления и направления совершенствования данной системы.

Прежде всего, необходимо выделить субъекты и объекты управления человеческими ресурсами. В качестве объекта управления следует назвать человеческие ресурсы региона с обязательным учетом деления на отдельные территориальные образования (муниципальные и т.д.), предметом управления в данном случае будет являться механизм управления формированием, развитием, повышением качественного уровня и эффективным использованием человеческих ресурсов региона. Это непосредственно связано с совершенствованием системы здравоохранения и образования, направленных на повышение качества жизни общества, что является предметом постоянных научных дискуссий [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9]. При этом отдельными структурными единицами управления могут служить человеческие ресурсы предприятий и

организаций, совокупность населения определенной территории, региональные социально-экономические процессы, влияющие на ЧР региона, стадии жизненного цикла семьи и т.д.

Отдельные субъекты управления ЧР ресурсами региона представляют систему, состоящую из различных органов непосредственного управления (исполнительной власти региона и муниципальных образований, органы управления предприятиями и организациями различной формы собственности, организации социальной работы), государственных и негосударственных организаций социальной сферы (образовательные, медицинские и другие учреждения, организации досуга и спорта, благотворительные организации), организаций по защите и реализации прав работающих граждан и всего населения (профсоюзы, общественные организации различной направленности) [5].

Согласно [1] система управления человеческими ресурсами региона состоит из следующих элементов:

- субъект управления, непосредственно осуществляющий политику управления;

- объект управления – человеческие ресурсы региона, состоящие из отдельных компонентов, к которым могут применяться разные методы управления;

- содержание управления, включающие меры реализации региональной политики, программные документы и т.д.;

- необходимые ресурсы для осуществления управления (информационные, финансовые, административные и т.д.).

Построение системы управления человеческими ресурсами региона должно в обязательном порядке учитывать основные тенденции распределения населения по видам трудовой активности, отраслям производства, формам собственности предприятий, а также сложившуюся и перспективную структуру распределения населения по половозрастным группам. Основной целью реализации механизма управления региональными ЧР является создание возможностей самореализации трудового и социального потенциала населения региона.

Следует выделить два важных аспекта создания и реализации механизма управления: экономический и организационный.

В экономический аспект управления человеческими ресурсами следует включить финансовые и непосредственно экономические инструменты такого обеспечения. Среди финансовых инструментов выделяются такие источники как собственные финансовые средства, а также внешние инвестиции.

Экономические инструменты включают систему форм и методов управления человеческими ресурсами, таких как размер заработной платы и стипендий, социальных выплат (пенсии, пособия и т.д.), доступность кредитов и налоговых льгот и пр.

В организационный аспект механизма управления человеческими ресурсами входят следующие элементы: создание оргструктуры управления, определение целей и задач управления, формирование инструментов осуществления управления.

Инновационный путь развития, декларируемый в концептуальных документах национального масштаба, должен находить свое отражение, в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами. Одной из форм такого проявления может стать участие общественных организаций в проведении экспертизы предлагаемых мероприятий в рамках осуществления управления с точки зрения экономического и социального эффекта [4; 9].

Для формирования эффективного механизма управления необходимо обеспечить прочные постоянные связи между всеми субъектами управления в рамках реализации общей цели. Основные субъекты управления ЧР региона и их вклад в содержание такого управления показаны в таблице 1.

Таблица 1 – Субъекты управления человеческими ресурсами региона

Субъекты управления	Содержание управления
Законодательные органы власти	Формирование нормативно-законодательной базы управления ЧР
Исполнительные органы власти	Обеспечение социально-экономического развития региона с учетом дифференцированного развития муниципальных образований
Судебные органы власти	Соблюдение нормативно-законодательной базы в части управления ЧР
Органы власти местного самоуправления	Создание комфортного уровня жизни и обеспечение социально-экономического развития в муниципальном образовании

Образовательная система	Формирование необходимых знаний и компетенций ЧР
Предприятия и организации	Формирование и развитие трудовых ресурсов
Профсоюзы	Защита интересов работников и членов их семей
Общественные организации	Защита интересов отдельных элементов общества и неопределенного круга лиц
Организации социальной сферы	Поддержание необходимого уровня жизни для формирования и развития ЧР
Инфраструктура развития ЧР	Обеспечение условий для повышения качественного уровня ЧР, содействие в трудоустройстве

Эффективный механизм управления ЧР региона должен формироваться с учетом соблюдения следующих требований:

- соответствие целей и задач управления ЧР общим направлениям развития региона;
- учет тенденций социально-экономического развития страны в целом и других регионов в части использования человеческих ресурсов;
- повышение гражданской активности населения за счет формирования и участия в реализации общественных инициатив по созданию комфортной среды обитания (на региональном и муниципальном уровне);
- развитие социальной ответственности предприятий и организаций региона;
- повышение эффективности использования человеческих ресурсов в трудовой деятельности за счет снижения диспропорций на рынке труда региона;
- развитие потенциала ЧР региона с помощью образования, самообразования и повышения квалификации;
- формирование интегративных связей между органами власти, представителями общественности и предприятий в сфере развития потенциала человеческих ресурсов региона;
- проведение объективного мониторинга эффективности управления ЧР с экономической и социальной точки зрения;
- возможность быстрого реагирования на изменения количественного и качественного состава ЧР.

Особое внимание необходимо уделить проблеме классификации занятых, т.к. предлагаемый в законодательстве подход не всегда точен в

части реальной занятости населения. Некоторые категории, формально относящиеся к занятым, не имеют достаточного дохода для поддержания достойного уровня жизни и вынуждены прибегать к тем или иным способам увеличения дохода.

Более реальным представляется разделение занятости на стандартную и нестандартную, что не является общепринятым, но все чаще используется исследователями и политиками. Стандартной считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. Все формы занятости, отклоняющиеся от этого определения, рассматриваются как нестандартные [2].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- 1. Новаковская О.А., Хамнаева Э.В.** Рынок труда как фактор формирования и использования кадрового потенциала // Вестник ВСГТУ. 2004. № 4. С. 102-105.
- 2. Заборовская О.В., Ниязова С.Р.** Проблемы и перспективы развития инновационной среды России // Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург). 2013. №4. С. 16-20.
- 3. Заборовская О.В.** Социальное измерение региональной экономики: интегральная оценка условий формирования и развития человеческого капитала // Мир экономики и права. 2012. №1. С. 23-28.
- 4. Заборовская О.В., Дегтерева В.А., Баранова И.В.** Тенденции развития сферы услуг в постиндустриальной экономике // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2008. №3-1 (58). С. 60-69.
- 5. Заборовская О.В.** Формирование и развитие человеческого капитала в регионе / моногр. Изд-во С.-Петерб. гос. ун-та экономики и финансов. СПб. – 2005. ISBN: 5-7310-1890-1.
- 6. Родионов Д.Г., Ялунер Е.В., Кушневa О.А.** Гонка за лидером: правительственная программа «5-100-2020» // Вестник Ленинградского университета им. А.С. Пушкина. 2014. Т. 6. №2. С. 69-86.
- 7. Родионов Д.Г., Кушневa О.А.** Укрепление рыночной позиции российских университетов за счет экспорта образовательных услуг // Общество. Среда. Развитие. 2014. №2 (31). С. 70-75.
- 8. Родионов Д.Г., Рудская И.А., Кушневa О.А.** Продвижение ведущих российских университетов в число лидеров мирового образования: анализ проблемы и пути решения // Общество. Среда. Развитие. 2013. №4 (29). С. 4-13.
- 9. Родионов Д.Г., Афанасов А.Ю., Горовой А.А.** Роль региональной кластерной политики в обеспечении процессов инновационной модернизации российской социально-экономической системы // Мир экономики и права. 2014. №3. С. 38-42.