

11.5. АДАПТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ДЕПРЕССИВНЫХ РЕГИОНОВ В НОВЫХ ГЕОПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Агузарова Л.А., д.э.н., доцент, зав. кафедрой
«Налоги и налогообложение»

Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова

В статье обосновывается необходимость выявления реальных возможностей скорейшей адаптации социально-трудовых ресурсов депрессивных регионов к изменившимся макроэкономическим условиям и предлагаются практические инструменты активизации их использования для решения задачи импортозамещения, в том числе с использованием потенциала образовательных мини-кластеров.

Последовательный переход российской экономики на устойчивую модель развития в условиях продолжающихся экономических санкций и сохраняющейся напряженности в отношениях с западными государствами невозможен без решения одной из важнейших проблем – обеспечения стабильного и долговременного развития трудового потенциала регионов, его рационального использования в стратегических интересах повышения их конкурентоспособности. Наиболее остро эта проблема, как и в целом весь спектр текущих макроэкономических проблем, проявляется на отсталых территориях. В частности, усиление императива импортозамещения означает соответствующую коррекцию вектора социально-экономической модернизации воспроизводственного процесса депрессивных регионов, прежде всего, в направлении выявления тех отраслей и сфер реального сектора экономики, которые либо готовы, либо уже функционируют как импортозамещающие.

Это дает основание для научной проработки вопросов управления процессом воспроизводства социально-трудового потенциала этих территорий с усилением управленческих воздействий на достаточное обеспечение трудовыми ресурсами именно этих производств, следовательно, разработки адекватного инструментария и методологической поддержки такого управления. Это объясняется также тем, что когда решаются такие сложные и полиаспектные задачи управления на региональном уровне, речь идет о формировании такой институциональной среды и поддерживающей ее информационной системы, которая содержит достаточный объем сведений (с точки зрения максимально полного и объективного информационного обеспечения системы управления для принятия соответствующи-

щих решений) о состоянии трудовой активности в конкретном регионе [1].

В соответствии с этим объективной необходимостью является разработка механизма функционирования региональных образовательных мини-кластеров посредством развития отношения социального партнерства рынков труда и предприятий, выпускающих отечественную продукцию, способную заменить импортные аналоги. Это может стать предпосылкой качественного развития регионального пространства, способствуя созданию условий для рационального использования социально-трудового потенциала.

Результаты текущего состояния трудовых ресурсов депрессивных регионов показывают, что, несмотря на объективное повышение уровня социально-трудового потенциала республик Северного Кавказа (улучшение демографической ситуации, увеличение доли населения, имеющего высшее образование, и др.), неразвитость институциональных механизмов управления пространственным распределением трудовых ресурсов в условиях их низкой востребованности со стороны региональной экономики приводит к значительному оттоку экономической активной части населения из региона [6].

Учитывая значительные расхождения в научной литературе в трактовке категории «социально-трудовой потенциал территории», а также сопряженных с ним понятий (трудовые ресурсы, человеческий капитал), отметим, что автором данная категория определяется как нематериальный актив, формирующий совокупность производственных и общественных отношений в определенной региональной среде, одновременно обусловленный этими отношениями и целеориентированный на решение стратегических проблем территориального развития.

Данная трактовка позволяет выделить в качестве основных компонент социально-трудового потенциала территории следующие:

- ресурсную (накопленный интеллектуальный капитал);
- факторную (возможности, обусловленные как возможностями самих трудовых ресурсов, так и спецификой региональных условий);
- социальную (совокупность экономических отношений, возникающих в ходе формирования, развития и использования трудовых ресурсов);
- управленческую (совокупность воздействий в направлении реализации целей регионального развития).

Соответственно с точки зрения системно-аналитической методологии содержание процесса управления воспроизводством социально-трудового потенциала понимается как формирование, развитие и эффективное использование человеческого капитала в направлении обеспечения качественных и структурных сдвигов в экономике региона и решение стратегических проблем регионального развития.

Анализ существующих подходов к управлению социально-трудовым потенциалом региона в контексте решения проблем модернизации экономики депрессивных территорий, выполненный на примере республик Северо-Кавказского федерального округа (СКФО), позволил сделать вывод о том, что повышение роли трудового потенциала в процессах модернизации экономики региона обеспечивается не только на основе инвестиций в человеческий ка-

питал и повышения уровня образования, но и других факторов, которые определяют уровень мотивации человека к проявлению и реализации полученных знаний [2]. Полученные выводы обосновывают необходимость развития институциональных механизмов, обеспечивающих:

- во-первых, предотвращение оттока из региона высококвалифицированных специалистов;
- во-вторых, совершенствование образовательной и профессиональной структуры имеющегося трудового потенциала;
- в-третьих, развитие и проявление инновационной активности населения на территории региона.

Базируясь на основных положениях теории человеческого капитала и субъектно-объектном подходе к анализу управлению социально-трудовым потенциалом территории, следует отметить необходимость усиления роли государства в разработке эффективных механизмов взаимодействия субъектов региональной системы (на основе развития отношений социального партнерства), позволяющих эффективно объединить усилия и возможности по реализации стратегии развития социально-трудового потенциала региона. При этом в качестве основополагающих направлений данного взаимодействия могут быть определены следующие:

- организация системного взаимодействия образовательных учреждений, государства и бизнеса в вопросах подготовки трудового резерва для региона;
- формирование системы профессионального заказа на подготовку и переподготовку, а также повышение квалификации специалистов со стороны местного бизнес-сообщества и региональных органов власти;
- привлечение бизнеса к софинансированию программ подготовки и повышения квалификации специалистов;
- создание малых инновационных предприятий на основе взаимодействия вузов с представителями крупного и среднего бизнеса;
- стимулирование студентов к продолжению научно-исследовательской деятельности в вузах, поддержка молодых ученых и др.

Анализ факторов и условий воспроизводства социально-трудового потенциала в регионах СКФО выявил ростоформирующие и лимитирующие факторы регионального развития. Проведенный анализ показал, что эти территории обладают значительным демографическим потенциалом, однако он не находит экономически эффективной для региона реализации, что отражается в высоком уровне безработицы и отрицательном сальдо миграции населения. Важной проблемой воспроизводства социально-трудового потенциала в республиках Северного Кавказа также является разбалансированность структуры спроса на образовательные услуги и потребностей экономики [5]. Поэтому следует дополнить систему оценок факторов воспроизводства социально-трудового потенциала региона показателями, которые определяют уровень вовлечения трудовых ресурсов в экономическую деятельность, а также характер возникающих взаимодействий.

В качестве императивов, обеспечивающих эффективный механизм воспроизводства и сохранения социально-трудового потенциала депрессивных регионов, могут быть определены следующие:

- повышение уровня и качества жизни населения;
- создание условий для поддержания и развития физиологических, нервно-психических, духовно-нравственных и других характеристик населения, определяющих их способность и готовность к труду;
- развитие экономического мышления, внутренней мотивированности хозяйствующих субъектов к проявлению инновационной активности;
- инвестиции в сферу образования;
- сохранение и эффективное использование внутреннего трудового потенциала, закрепление экономически активного населения в регионе;
- повышение содержательности трудовой деятельности, позволяющее удовлетворить потребности человека в самовыражении, реализации творческих способностей;
- стимулирование спроса на высококвалифицированные трудовые ресурсы государственных и частных инвестиций в модернизацию экономики региона.

В исследовании факторов и условий, детерминирующих основные тенденции развития социально-трудового потенциала регионов, в частности СКФО, особое внимание следует уделять анализу эффективности реализации современных направлений социальной политики в Российской Федерации. Учитывая, что в настоящее время в отношении развития человеческого капитала наблюдается изменение вектора реализации социальных программ, предусматривающих распределение льгот и дополнительных благ для населения проблемных регионов, на стимулирование расширенного воспроизводства их потенциала, соответственно должна меняться и региональная политика.

При этом особая роль в управлении процессами воспроизводства социально-трудового потенциала регионов отводится стратегическим планам регионального развития, в которых целесообразно выделение четко синхронизированных мероприятий демографической политики, политики в сфере здравоохранения, образования, социально-культурного развития, в сфере жилищного строительства, развития рынка труда и занятости населения, а также политики регулирования внешней и внутренней миграции. В связи с этим представляется целесообразным дополнить Стратегию социально-экономического развития СКФО до 2005 г. разделом, включающим направления внутренней миграционной политики:

- реализация программы привлечения на постоянное место жительства и для работы вахтовым методом высококвалифицированных специалистов, предпринимателей, работников невысокой квалификации для работы по специальностям, особо востребованным на региональном рынке труда, из других регионов;
- создание механизма привлечения на депрессивные территории высококвалифицированных специалистов, а также работников по специальностям, наиболее востребованным в регионах, в том числе выпускников вузов и других учебных заведений региона;
- разработку перечня дефицитных и избыточных профессий и использование их для формирования программ внутренней трудовой и учебной миграции.

При этом в качестве инструмента объективной оценки региональных условий воспроизводства социально-трудового потенциала может выступать система мониторинга, основанная на применении совокупности объективных и субъективных проблемно ориентиро-

ванных оценок. Для диагностики региональных детерминант, определяющих процессы воспроизводства социально-трудового потенциала, эффективным может быть использование методического инструментария, включающего систему показателей состояния и результатов функционирования региональной экономики по основным компонентам потенциала (ресурсной, факторной, социальной и управленческой) [4]. Принципиальной особенностью данного инструментария является использование субъективных данных, что позволяет дать оценку поведенческих установок населения, уровень его восприимчивости к модернизационным преобразованиям.

Такая методика оценки условий воспроизводства социально-трудового потенциала региона дает возможность поэтапного решения следующих задач:

- оценка интегральных индикаторов условий развития составляющих потенциала, сопоставление профиля региональных условий с целеориентирующей моделью;
- оценка частных индикаторов по каждой составляющей потенциала;
- дезагрегирование показателей по муниципальным образованиям региона;
- определение лимитирующих факторов формирования, развития и использования социально-трудового потенциала региона;
- получение субъективных оценок условий воспроизводства потенциала, оценка соответствия объективных и субъективных оценок;
- общие выводы и рекомендации к разработке Программ регионального развития.

Наполнение конкретным содержанием каждого фактора позволяет сформировать условия для воспроизводства социально-трудового потенциала, обладающего необходимыми для осуществления целей стратегического развития территории характеристиками. Другими словами, определяет направления разработки соответствующих стратегий развития социально-трудового потенциала региона [2].

Система мониторинга трудовых ресурсов территории, основанная на принципах индикативного подхода, будет представлять собой единый инструментальный комплекс, позволяющий определять фактический и целевой контуры социально-трудового потенциала территории для последующей выработки эффективных управленческих решений, обеспечивающих ориентированность всех стадий процесса воспроизводства социально-трудового потенциала на достижение стратегических целей регионального развития. В том числе устранение неразвитости институциональных условий, выражающейся в ограниченной роли служб занятости населения в регулировании взаимоотношений между работодателями и активно ищущими работу населением, слабом развитии форм взаимодействия образовательных учреждений, органов власти и бизнеса, отсутствии действенных механизмов, регулирующих процессы учебной и трудовой миграции.

Устранение перечисленных негативных моментов будет способствовать развитию механизмов социального партнерства в отношении подготовки квалифицированных специалистов по стратегически важным для развития региона направлениям, включая:

- импортозамещение в промышленности;
- повышение качества и уровня жизни;
- развитие социокультурной сферы;
- полноценное инфраструктурное обустройство и др.

Это в совокупности позволит оптимизировать процесс воспроизводства социально-трудового потенциала территории и повысить эффективность управления трудовыми ресурсами, добиться решения одной из основных проблем формирования социально-трудового потенциала депрессивных территорий – устранения существующего сегодня значительного оттока экономически активного населения.

С целью снижения отрицательного сальдо миграции высококвалифицированных трудовых ресурсов из депрессивных территорий и повышения эффективности использования трудового потенциала в интересах стратегического развития региона, учитывая зарубежный опыт развития депрессивных территорий (Германия, Италия, Франция, Дания и др.), как отмечалось выше, эффективно формирование региональных образовательных мини-кластеров, создаваемых на основе отношений социального партнерства. Механизм такой целевой подготовки специалистов для развития экономики и социальной сферы депрессивных территорий должен включать описание содержания и структуры субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений в системе управления функционированием мини-кластера.

Принципиальной особенностью предлагаемого механизма является вовлечение в отношения социального партнерства трех основных групп субъектов (государство – образование – бизнес), обеспечивающих сбалансированность развития рынка труда и рынка образовательных услуг. При этом различные экономические рычаги (льготное налогообложение, дифференцированные тарифы и др.) позволяют стимулировать инвесторов осуществлять проекты модернизации и инновационного развития на отсталых территориях, а также принимать участие в формировании и развитии социально-трудового потенциала территории за счет рационального использования внутренних трудовых ресурсов, снижая уровень безработицы и отрицательную миграцию населения.

На примере Республики Северная Осетия – Алания можно говорить о реальной возможности формирования регионального образовательного мини-кластера, ядром которого может стать Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова, обладающий высоким научным и образовательным потенциалом. При этом необходимо формирование логистического центра по управлению социально-трудовым потенциалом в структуре служб занятости населения субъектов Федерации как базового институционального элемента такого механизма. К функциям данного центра могут быть отнесены следующие:

- мониторинг состояния рынков труда и образовательных услуг в регионе, анализ их соответствия стратегическим целям регионального развития;
- формирование базы данных о потребностях в специалистах определенной квалификации в регионе в краткосрочном и долгосрочном периодах;

- аккумуляция заявок работодателей на подготовку специалистов определенной квалификации;
- подготовка предложений о выделении целевых мест для обучения за счет средств федерального бюджета в образовательных учреждениях;
- организационно-информационное сопровождение взаимодействия субъектов образовательного мини-кластера.

Данный механизм предполагает не только формирование определенных качественных характеристик (компетенций) в процессе получения профессионального образования, но и создание условий для их достойной реализации.

Учитывая, что основой эффективной организации системы отношений социального партнерства в рамках регионального образовательного мини-кластера является система поддержки принятия управленческих решений, особое значение имеет формирование информационно-организационной среды, позволяющей координировать деятельности субъектов кластера как для достижения собственных целей, так и общих стратегических целей регионального развития, в том числе по модели импортозамещения. То есть речь идет о формировании единого информационного пространства в рамках регионального образовательного мини-кластера на основе создания информационного портала на базе веб-сайта Комитета республики по занятости населения, структура которого включает информацию нормативно-правового характера, данные статистической отчетности, реализуемые программы занятости населения, сведения о выделяемых целевых местах подготовки специалистов и т.д.

Литература

1. Агузарова Л.А. Проблема воспроизводства социально-трудового потенциала депрессивного региона: базовые условия и факторы [Текст] / Л.А. Агузарова // Изв. КБНЦ РАН. – 2012. – №2. – С. 26-32.
2. Агузарова Ф.С. Значение налогов в повышении инвестиционной активности в Северо-Кавказском федеральном округе [Текст] / Ф.С. Агузарова, З.В. Хохоева // Фундаментальные исследования. – 2014. – №11-4. – С. 836-839.
3. Матвеева Л.Г. Государственная компонента инновационного потенциала региональной промышленности [Текст] / Л.Г. Матвеева // Госуд. и муницип. управление (уч. зап. СКАГС). – 2012. – №2. – С. 34.
4. Ракута Н.В. Новая концепция экономической политики как условие модернизации экономики России [Текст] / Н.В. Ракута, В.В. Созанов // Проблемы, противоречия и перспективы развития России в современном мире:

экономико-правовые аспекты : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. / Краснодарский ун-т МВД России и др. ; под общ. ред. Э.В. Соболева, С.И. Берлина, В.В. Сорокожердьева. – 2014. – С. 190-193.

5. Ситохова Т.Е. Институциональные и законодательные аспекты антимонопольного регулирования [Текст] / Т.Е. Ситохова, Я.Т. Гогаева // Поиск модели эффективного развития: экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – 2013. – С. 305-309.
6. Aguzarova L.A. Regional peculiarities of formation of new economic content of the labor potential as a factor of modernization [Text] / L.A. Aguzarova, F.S. Aguzarova // Science and humanity. – 2013. – Vol. 1 ; no. 2. – Pp. 216-226.

Ключевые слова

Социально-трудовой потенциал; депрессивный регион; макроэкономическая нестабильность; импортозамещение; образовательные мини-кластеры.

Агузарова Лариса Асланбековна

РЕЦЕНЗИЯ

В рецензируемой научной статье автором рассматривается весьма актуальная проблема, посвященная управлению социально-трудовыми ресурсами депрессивных регионов в новых геополитических условиях. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время переход российской экономики на устойчивую модель развития в условиях продолжающихся экономических санкций и сохраняющейся напряженности в отношениях с западными государствами невозможен без решения одной из важнейших проблем – обеспечения стабильного и долговременного развития трудового потенциала регионов.

Автор справедливо отмечает, что наиболее остро эта проблема, как и в целом весь спектр текущих макроэкономических проблем, проявляется на отсталых территориях.

В работе анализируются актуальные проблемы в области темы исследования. Заслуживает внимание позиция автора о том, что устранение перечисленных негативных моментов будет способствовать развитию механизмов социального партнерства в отношении подготовки квалифицированных специалистов по стратегически важным для развития региона направлениям.

В целом рассматриваемая статья представляет собой научный интерес как с теоретической, так и с практической точки зрения. Рекомендуем научную статью к печати в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Тиникашвили Т.Ш., д.э.н., профессор кафедры «Финансы и кредит» Северо-Осетинского государственного университета им. К.Л. Хетагурова