

## **ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

к.э.н. Докашенко Л.В.

Оренбургский государственный университет

г. Оренбург, Россия

Стратегическая задача создания социально-ориентированной и высокотехнологичной экономики требует научно-обоснованного подхода к управлению персоналом, прежде всего к использованию человеческого потенциала. Необходим глубокий анализ и систематизация основных подходов к управлению человеческими ресурсами, а также обоснование основных управленческих функций наиболее приемлемых не только на уровне отдельно взятого предприятия, но и на региональном уровне. Поэтому в современных условиях экономического развития России особую значимость приобретают вопросы управления человеческими ресурсами на региональном уровне.

Опыт эффективного использования человеческих ресурсов накоплен странами с развитой рыночной экономикой. Именно научный подход к данной проблеме позволил развитым странам, таким как США, Япония, странам Евросоюза достичь высокой эффективности и устойчивости экономического развития, успешно решить многие социальные проблемы, в том числе и по управлению человеческими ресурсами. Было бы неправильно игнорировать накопленный ими опыт, как в научном, так и в практическом плане.

В научной литературе существует множество концепций, которые обосновывают разные подходы к использованию человеческих ресурсов. Исторически первой появилась формальная структура управления человеческими ресурсами, которая существует до настоящего времени в Римской католической церкви и является эффективной на протяжении многих веков. В начале XX века получили распространение аналитические методы управления человеческими ресурсами, затем наиболее распространенными были технократические, экономические, гуманитарные, административные. В 20-30-е годы прошлого столетия в США появилась школа «поведенческих наук», которая пропагандировала сотрудничество между рабочими и предпринимателями на производстве. Эта школа обосновывала тезис о том, что важнейшими мотиваторами персонала являются: характер труда, содержание труда, творческая составляющая труда, объективная оценка выполненной работы, признание достижений работника, возможность участия в управлении. Стремясь выразить свое повышенное внимание к человеческим ресурсам, большинство американских фирм в 70-60-е гг. прошлого столетия перестроили кадровые подразделения в службы человеческих ресурсов. Использование и адаптация уже имеющегося опыта наиболее развитых стран позволит России быстрее решить проблемы выхода на более высокий и устойчивый уровень экономического развития.

Современный этап экономического и социального развития России ставит особо важные задачи перед учеными-экономистами. Переход к информационному обществу изменяет иерархию действия экономических факторов. На первый план выходит личный фактор производства. В связи с этим появляются новые требования к управлению человеческими ресурсами. Западные компании, которые ставят стратегическую задачу не только выживать в условиях все возрастающей конкуренции, но и устойчиво развиваться, постоянно обращаются к анализу ключевых факторов успешного ведения бизнеса.

Ключевые факторы успеха характеризуются изменчивостью. Они могут быть разными в различных отраслях, на разных территориях и в разное время. В то же время есть факторы, которые на определенном временном отрезке имеют первостепенное значение. В современной теории и практике использования человеческих ресурсов в развитых странах все большее значение придается, прежде всего, таким факторам как: ориентация на потребителя, диверсификация производства, продукт отличного качества, созидательная философия, постоянное совершенствование организационных структур, использование новейших технологий. Анализ показывает, что все перечисленные факторы имеют прямое отношение к эффективному использованию человеческих ресурсов. Только творческие и инициативные сотрудники, имеющие высокую квалификацию, профессионализм, способность к инновациям, компетентность могут решить современные задачи конкурентного развития экономики страны. В настоящее время основную конкуренцию на рынке труда организации ведут за профессионалов высокого класса, ориентируясь на более эффективное использование потенциала работников. Именно на этом рынке компании решают свои стратегические задачи устойчивого развития в будущем. Только профессиональные и зрелые в личностном отношении сотрудники делают производимый предприятиями продукт или услугу конкурентоспособными.

В настоящее время практически всеми специалистами по человеческим ресурсам признается важность поиска эффективных форм и методов использования человеческих ресурсов для обеспечения устойчивого экономического роста. Производственная информация, которой владеют человеческие ресурсы, является в настоящее время ценнейшим фактором развития. Владение этим фактором позволяет динамично развиваться как в технологическом плане, так и в плане координации, аккумулирования информации и получения новых теоретических и практических знаний и навыков.

Найти и успешно применить производственную информацию способны только работники, имеющие высокий профессионализм и высокую трудовую мотивацию. Внедрение инновационных стратегий также обусловили спрос на квалифицированные человеческие ресурсы, способные обеспечить постоянное повышение эффективности и устойчивости экономического роста государства.

В связи с ориентацией России на создание социально-ориентированной экономики особо актуальным становится рассмотрение и изучение проблем управления человеческим потенциалом в контексте концепции «человеческих ресурсов», которая требует совершенствования кадровой политики в организации.

В процессе исторического развития появлялись различные термины, характеризующие содержание процесса участия людей в хозяйственной жизни. В настоящее время в экономической науке широко используются понятия «кадры», «рабочая сила», «человеческие ресурсы».

Рабочая сила – особая разновидность товара на рынке труда, экономическая категория, выражающая способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, которые он использует для производства жизненных благ.

Кадры – совокупность работников организации, которые способны производить определенный вид хозяйственной деятельности.

Человеческие ресурсы – термин, характеризующий с качественной стороны трудовые ресурсы общества, региона, отрасли или рабочую силу предприятия.

Термин «человеческие ресурсы» также включает способность к творчеству, наличие неиспользованных потенциальных возможностей для развития работника, его общую культуру, высокую нравственность, способность к сотрудничеству, восприятию инноваций, совершенствованию мотивации труда, предприимчивости.

Важно отметить, что управление человеческими ресурсами региона является подсистемой в общей системе управления всеми сферами жизнедеятельности населения. Если рассматривать регион в качестве объекта управления человеческими ресурсами, то он может быть представлен как система взаимосвязанных между собой подсистем деятельности проживающего на его территории населения, которые требуют для их регулирования четко определенных управленческих воздействий. По мнению аналитиков Всемирного банка, производственная составляющая ВВП развитых стран – лишь 18-20%, остальные 80% напрямую зависят от качества человеческих ресурсов. Изучение социально-трудовых отношений остается одной из самых актуальных задач современного экономического развития региона в силу того, что главной созидательной силой любого общества всегда является человек.

В свою очередь, возросли требования и со стороны общества к человеку, его физическому состоянию, образовательному уровню, профессиональной подготовке, квалификации, общей культуре, социальной активности. Это доказывает, что проблемы формирования, развития, эффективного использования трудового потенциала применительно к современным условиям конкретной территории с учетом ее специфики обладают возросшей актуальностью. Кроме того, произошедшие в конце XX века изменения в экономическом устройстве России и ее региональном развитии породили множество новых явлений и проблем, в

том числе и в сфере использования человеческих ресурсов. Возникла необходимость в углублении исследования закономерностей формирования и эффективности использования трудового потенциала территории с целью обеспечения определяющей роли человеческих ресурсов в достижении конкурентных преимуществ и качественных параметров экономического роста.

Изучение региональных проблем экономики труда позволяет установить, что трудовой потенциал в целом по России используется не в полной мере, а конъюнктура регионального рынка труда характеризуется диспропорциями в отношении спроса и предложения квалифицированной рабочей силы. В связи с этим возникает необходимость формирования активной политики занятости, стимулирующей поиск работы, повышение квалификации, профессиональных навыков, приобретение новой профессии. При выработке региональной политики занятости необходимо также предусмотреть возможные количественные и качественные изменения трудовых ресурсов, а также меры обеспечения эффективности их использования.

Среди субъектов Российской Федерации Оренбургская область с ее геополитическим значением и уникальными природными ресурсами занимает особое место в хозяйственном комплексе страны. Область обладает высоким производственным, природно-ресурсным, инвестиционным и бюджетно-финансовым потенциалом среди субъектов РФ. При этом параметры, определяющие развитие человеческих ресурсов, такие, как уровень развития социальной инфраструктуры, обеспеченность жильем населения, ввод в действие социально-культурных объектов остаются достаточно низкими. Однако численность населения с высшим образованием, заработная плата, бюджетная обеспеченность на одного жителя в регионе является среднестатистической по России. Имеет место сильная дифференциация уровня оплаты труда в пределах одного района, высокая величина прожиточного минимума. Отставание в социальной инфраструктуре явилось следствием реализации остаточного принципа распределения ресурсов, так как приоритеты не отдавались производству, а лишь активному освоению нефтегазовых и нефтяных месторождений. Использование трудовых и ресурсоемких технологий и отсутствие высокотехнологического производства повлекло излишнюю концентрацию населения в отдельных городах.

Несмотря на то, что в Оренбургской области долгое время действовала программа содействия развитию персонала на производстве и в результате ее реализации были достигнуты определенные успехи поскольку крупные предприятия стали вкладывать средства в обучение персонала и появился отдельный положительный опыт служб развития персонала, проблем с человеческими ресурсами в регионе меньше не стало.

Время бурных перемен на региональном рынке труда прошло и уже не ожидается резкого повышения зарплат специалистов того или иного уровня,

все большее значение будут приобретать такие факторы, как возможность обучения персонала, предоставление социальных гарантий, мотивация персонала. Поэтому на данный момент необходим более тщательный мониторинг рынка труда, где следует отслеживать тенденции потребности в персонале и уровень заработных плат. В данных условиях оптимизация системы управления человеческими ресурсами в нашем регионе может быть достигнута только в случае комплексного, интегрального подхода к региональному управлению.

При создании эффективной системы управления человеческими ресурсами в Оренбургской области необходима концептуальная модель, которая бы адекватно описывала совокупность региональных процессов, прежде всего, взаимодействие с внешней средой. Такая модель может быть основана на принципах системного анализа, в котором выделяются структурно-экономический, динамический и информационно-идеологический аспекты. Формирование подобной модели методологически задается системным подходом, при этом используются информационная и оперативная базы тех областей, которые являются ключевыми как в самой системе, так и во внешней среде. Концептуальная модель – некоторое формализованное отображение предметной области, т.е. региона, определяющее множество ее состояний, включая правила их изменения. Данная модель описывает структуру, состав, а также общие закономерности, имеющие место в предметной области и управляющие ее поведением, поэтому может рассматриваться как модель предметной области. Этот уровень моделирования служит для получения моделей семантического уровня, определяющих конкретную предметную область. Развитие направления семантических моделей (смысловых или содержательных) создает теоретические предпосылки для системного обобщения и накопления опыта выполнения различных процедурных решений при моделировании, а также для алгоритмического описания процедур при проектировании моделей с учетом специфических особенностей предметной области.

Определение человеческих ресурсов в качестве ключевого фактора производства, широкое внедрение производственной демократии как формы соучастия всех работников организации в принятии стратегических решений, затрагивающих их интересы, постоянное развитие способностей, потребностей всех работников общества и создание условий для удовлетворения растущих потребностей населения, возрастание степени персональной ответственности за порученную работу и предоставление соответствующих полномочий, признание факта функционирования мирового рынка труда, где конкуренция постоянно усиливается.

Сегодня актуально использование высокопроизводительных методов современной организации труда в процессе управления человеческими ресурсами, систематизация методической базы и разработка алгоритма прогнозирования трудовых ресурсов с использованием инструментов сценарного подхода, а также построение многовариантных прогнозов

развития трудовых ресурсов региона с учетом изменения отраслевой структуры экономики.

Механизм регулирования потоков трудовых ресурсов, определение социально-экономических последствий его реализации, компьютеризированная мониторинговая система позволит отслеживать динамику социально-экономических показателей, выявлять тревожные тенденции использования человеческих ресурсов региона и принимать упреждающие меры защиты.

Предложенные мероприятия будут способствовать более глубокому пониманию и решению проблем, связанных с оптимальным использованием человеческих ресурсов на региональном уровне.