
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК МАГИСТРАЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Пономаренко Егор Евгеньевич,

доктор экономических наук, доцент кафедры прикладной экономики и управления персоналом Кубанского государственного университета; 2450340@gmail.com

В статье предложен авторский подход к объекту управления на рынке труда, который существенно отличается от изложенных ранее позиций. В количественном отношении рынок труда региона представляет собой часть трудоспособного населения и, прежде всего, экономически активного, но не занятого общественно полезным трудом и имеющего желание трудоустроиться. Инновационное развитие рыночного взаимодействия подразумевает активное использование человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационное развитие, управление инновациями.

Проблема управления рынком труда как таковая не существовала в рамках социалистической системы хозяйствования. Речь шла об управлении трудовыми ресурсами отдельного предприятия, общества и региона. По этой причине в качестве объекта управления рассматривались трудовые ресурсы как элемент общей системы управления трудом, состоящей из трех подсистем. Это подсистемы формирования, подсистемы распределения и подсистемы использования трудовых ресурсов.

На первоначальном этапе становления рыночных отношений нет единого подхода к пониманию объекта управления на рынке труда. Заметим, что некоторые авторы объект управления на рынке труда слишком сужают вплоть до незанятого экономически активного населения [1], другие же, наоборот, расширяют его до всего экономически активного населения вне зависимости от степени занятости в общественном производстве [2].

Авторский подход к объекту управления на рынке труда значительно отличается от обеих изложенных выше позиций. Дело в том, что в количественном отношении рынок труда региона является частью трудоспособного населения и, прежде всего, экономически активного, но не занятого

общественно полезным трудом и имеющего желание трудоустроиться. В то же время население каждого территориального образования (село, район, город) выступает составным элементом более сложной социально-территориальной общности или социально-экономической системы, которая включает помимо населения, регионообслуживающие комплексы. Регионообразующая основа конкретного территориального образования определяется процессами формирования и развития комплекса предприятий и учреждений различной отраслевой принадлежности. Отраслевая структура и степень развития этих подразделений единого воспроизводственного комплекса во многом зависит от наличия на территории ресурсов экономического и внеэкономического характера (запасы полезных ископаемых, близость и развитость транспортной сети, удобное административное расположение, климатические условия и др.).

Для эффективного функционирования региона требуется обеспечить социальное воспроизводство населения, в процессе которого воссоздается и развивается каждый его индивид. Домашние хозяйства выполняют частичные функции воспроизводства индивида, но воспроизводство индивидов должно осуществляться на уровне региона в целом. Для воспроизводства населения требуется наличие на конкретной территории определенного обслуживающего комплекса. Речь идет о формировании развитой системы учреждений здравоохранения, образования, культуры, бытового обслуживания, охраны правопорядка, коммунального хозяйства и т.д.

Для воплощения региона в единую социально-экономическую систему необходимо согласованное развитие взаимосвязанных регионообслуживающих подсистем. Несогласованность между планами их развития, недоучет их взаимосвязей и взаимовлияний приводят к диспропорции в развитии региона. Низкие темпы развития регионообслуживающего комплекса ведут к сдерживанию развития как населения, так и самой регионообразующей основы из-за негативных тенденций в миграционных процессах. Поэтому управление рынком труда региона, регулирование процессов формирования и использования его трудовых ресурсов нельзя осуществить, не имея учет специфики функционирования и развития региона, взаимосвязанных между собой элементов единой социально-экономической системы [4]. 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 требуется провести классификацию населения как системы, выступающей подсистемой региона в целом (рис. 1).

Классификация данной системы на ряд ее составляющих подсистем осуществляется на основе выделения ряда признаков. Один из главных признаков – территориальный, так как, по нашему мнению, население региона целесообразно подразделять по городам, районам, селам и др. Далее в каждом из них население следует разделять на две подсистемы по возрастно-

му признаку — трудоспособное и нетрудоспособное. Затем в зависимости от уровня трудовой активности трудоспособное население выделяем еще в две подсистемы: экономически активное и экономически неактивное. Важно принять во внимание, 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.



Рис. 1. Фрагмент классификации населения как объекта управления сложной социальной системы (разработан автором)

Классификация экономически активного населения на занятых и безработных является результатом функционирования рынка труда. Ранее мы отмечали, что нам импонирует точка зрения А. Дадашева, в соответствии с которой количественные границы рынка труда объединяют в себе тех, кто: будучи незанятым, ищет рабочее место; занят, но рискует потерять работу; имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место [6]. Поэтому в качестве объекта управления на рынке труда мы и принимаем вышеуказанные категории населения, которое является сложным системно-функциональным образованием (рис. 2). Для обеспечения результативного управления данной системой в целом стоит разделить ее на подсистемы, используя для этого ряд признаков. Первым из них выступает территориальный, то есть в отношении Краснодарского края указанную систему следует разделить на 64 подсистемы (по состоянию на начало 2009 г.), а именно на 38 районов и 26 городов. Дальнейшее деление основной системы производится 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. Остановимся более подробно на основных элементах выделенных подсистем. Особое 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.



Условные обозначения:

- 1-5 категории лиц, находящихся на рынке труда;
- 1.1. выпускники учебных заведений;
- 1.2. высвобожденные с предприятий;
- 1.3. уволенные с предприятий по собственному желанию;
- 1.4. уволенные 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. 2. Классификация населения рынка труда регионального образования как системы

Здесь говорится о лицах, которых по тем или иным причинам нынешняя работа не удовлетворяет, и они подыскивают себе другую, несмотря на то, что продолжают выполнять прежнюю работу. Кроме того, сюда же стоит относить и часть лиц, работающих на предприятиях, которые или будут закрываться в ближайшее время, или же на них будет производиться значительное сокращение работающих.

Авторами в подсистеме населения, находящегося на рынке труда, выделены два составных элемента, образующих латентный рынок труда: лица занятые, но неудовлетворенные работой, и лица занятые, но рискующие потерять работу.

В рамках отрасли правомерно выделять ряд подотраслей, которые имеют 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, молочную, хлебопекарную 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 той ситуации, которая складывается в их развитии и состоянии регионального рынка труда целесообразно рассматривать различные категории работающих по квалификационному, тендерному и другим факторам. Группируя далее объект управления, приведенный на рис. 2, мы можем констатировать, что все выделенные категории населения в зависимости от формы пребывания на рынке труда можно классифицировать в зависимости от пола, возраста, образования, квалификации, личностных психологических характеристик, целевых жизненных установок и т.д. Для 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 нужно рассматривать их топ-менеджмент или же органы самоуправления. Общественные организации: профсоюзы, женские, ветеранские и молодежные организации играют незначительную роль в управлении занятостью [3]. Различные союзы, ассоциации и гильдии работодателей и предпринимателей существенно влияют на эффективизацию трудовых отношений как на уровне региона, так и на уровне макроэкономических пропорций.

Список источников

1. Bogoviz, A.V. Developing a Systemic Labor Motivation in Enterprises [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013. – № 25 (10). – Pp. 1429 – 1431.
2. Bogoviz, A.V. Motivation of Staff in the Corporate Sector Industry [текст] /

A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013. – № 25 (10). – Pp. 1423 – 1428.

3. Bogoviz, A.V. Operation and Development of the Regional Labour Market [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013. – № 25 (5). – Pp. 786 – 789.

4. Bogoviz, A.V. Study of Regional Labor Market Based on Factor Analysis [текст] / A.V. Bogoviz, G.G. Vukovich, T.G. Stroiteleva // World applied sciences journal. – 2013. – № 25 (5). – Pp. 751 – 755.

5. Вукович, Г.Г. Повышение конкурентоспособности предприятия как результат эффективизации его кадровой политики [текст] / Г.Г. Вукович // Вестник Ростовского государственного торгово-экономического университета (РГТЭУ). – 2009. – № 9. – С. 105.

6. Вукович, Г.Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе [текст] / Г.Г. Вукович // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 32.

7. Вукович, Г.Г. Региональные аспекты развития рынка труда [текст] / Г.Г. Вукович // Экономика: теория и практика. – 2011. – № 2 (22). – С. 11.

8. Вукович, Г.Г. Особенности социально-трудовых отношений в России [текст] / Г.Г. Вукович, А.А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 106.

IMPROVED UTILIZATION OF HUMAN CAPITAL AS THE MAIN DIRECTION OF MARKET INTERACTIONS INNOVATION DEVELOPMENT

Ponomarenko Egor Evgenievich,

Dr. Sc. of Economics, Associate Professor of Applied Economics and Human Resource Management department, Kuban State University; 2450340@gmail.com

Author's approach to object of management on a labor market significantly which differs from stated before positions is offered in article. In a quantitative sense the labor market of the region represents part of able-bodied population and, first of all, economically active, but not taken with socially useful work and having desire to find a job. Innovative development of market interaction means active use of the human capital.

Keywords: human capital, innovation development, innovation management.