

Совершенствование системы управления воспроизводством рабочей силы

Л.Р. Халитова, к.э.н., Башкирский ГАУ

Исследование процесса воспроизводства рабочей силы занимает центральное место, поскольку она является главной производительной силой общества.

Мировой и отечественный опыт показывает, что управление воспроизводством рабочей силы можно рассматривать как микро-, мезо- и макроэкономическую категорию. Как микроэкономическая категория управление воспроизводством рабочей силы отражает производственные отношения, складывающиеся на уровне предприятия с момента найма на работу сотрудников до увольнения, и представлено совокупностью норм и методов управления персоналом.

Управление воспроизводством рабочей силы как макроэкономическая категория включает меры организационно-экономического и нормативно-правового характера со стороны государства, направленные на создание условий для формирования, развития и использования рабочей силы. При этом мезоуровень включает в себя особенности как макроуровня (проецируя аспекты государственного регулирования трудовых процессов на уровень регионов), так и микроуровня (аккумулируя специфику трудовой и творческой деятельности на предприятиях отдельных отраслей). Для каждого уровня условия функционирования вышестоящих уровней будут формировать комплекс элементов внешней среды.

Важнейшим вопросом управления рабочей силой является определение системы, в которой происходят процессы. Основные этапы производственного цикла проходят в рамках системы управления. В основе любой системы управления должно быть выделение и согласование с внешней средой соответствующих целей управления. Механизм управления также опирается на требования реализации целей, стоящих перед системой. При этом характеристика механизма управления касается его общих черт, с одной стороны, и возможности применения конкретных его элементов и специфических механизмов для управления более узкими сферами, процессами и т.д. — с другой.

Если же имеющийся механизм управления не способствует реализации целей, то необходимо совершенствовать саму систему управления для решения возникающих проблем, существенно перестраивая и обновляя её элементы или создавая новые.

Важное место в механизме управления занимают функциональные подсистемы, реализующие функции управления. При этом функция управления — это часть управленческой деятельности,

конкретная форма целенаправленного воздействия на социально-экономические процессы для получения определённого конечного результата. Необходимость выделения функциональных подсистем носит объективный характер и связана с разделением широкого круга задач и с участием в этом процессе различных органов управления, имеющих своё специфическое назначение и функционирующих относительно самостоятельно.

В основе функциональных подсистем лежат два вида функций — основные и обеспечивающие. Первые являются внешними относительно управленческих решений. К ним относятся планирование, организация, стимулирование, учёт, контроль и анализ.

Обеспечивающие функции включают в себя правовое, научно-методическое, информационное, кадровое, финансовое, материально-техническое, программное и организационно-техническое обеспечение [1].

С функциональными подсистемами тесно связана технология управления, представляющая собой совокупность способов и методов взаимодействия органов управления (с инструментарием) при выполнении определённых формализованных и неформализованных операций и приёмов. В процессе управления осуществляется воздействие субъекта управления на объект управления. Вид и характер такого воздействия может быть различным, однако при этом формируются устойчивые и широко применяемые способы и приёмы воздействия на объект управления для достижения поставленных целей [1].

Система управления воспроизводством рабочей силы состоит из совокупности взаимосвязанных элементов — целей, принципов, функций, критериев, организационно-правовых, финансово-экономических и методических средств, обеспечиваемых государственными органами власти. Нами сделана попытка представить систему управления воспроизводством рабочей силы в виде схемы (рис.).

Главная цель управления воспроизводством рабочей силы — рациональное формирование, использование и развитие трудового потенциала для достижения организационных социально-экономических целей и удовлетворения личных потребностей работников.

В условиях рыночной экономики существенно меняются подходы к решению проблем, связанных с формированием и использованием рабочей силы. Отсутствие адекватной увязки процесса воспроизводства рабочей силы реальным условиям, её специфическим особенностям потребления приводит к целому ряду диспропорций, которые проявляются в нарушении воспроизводственной

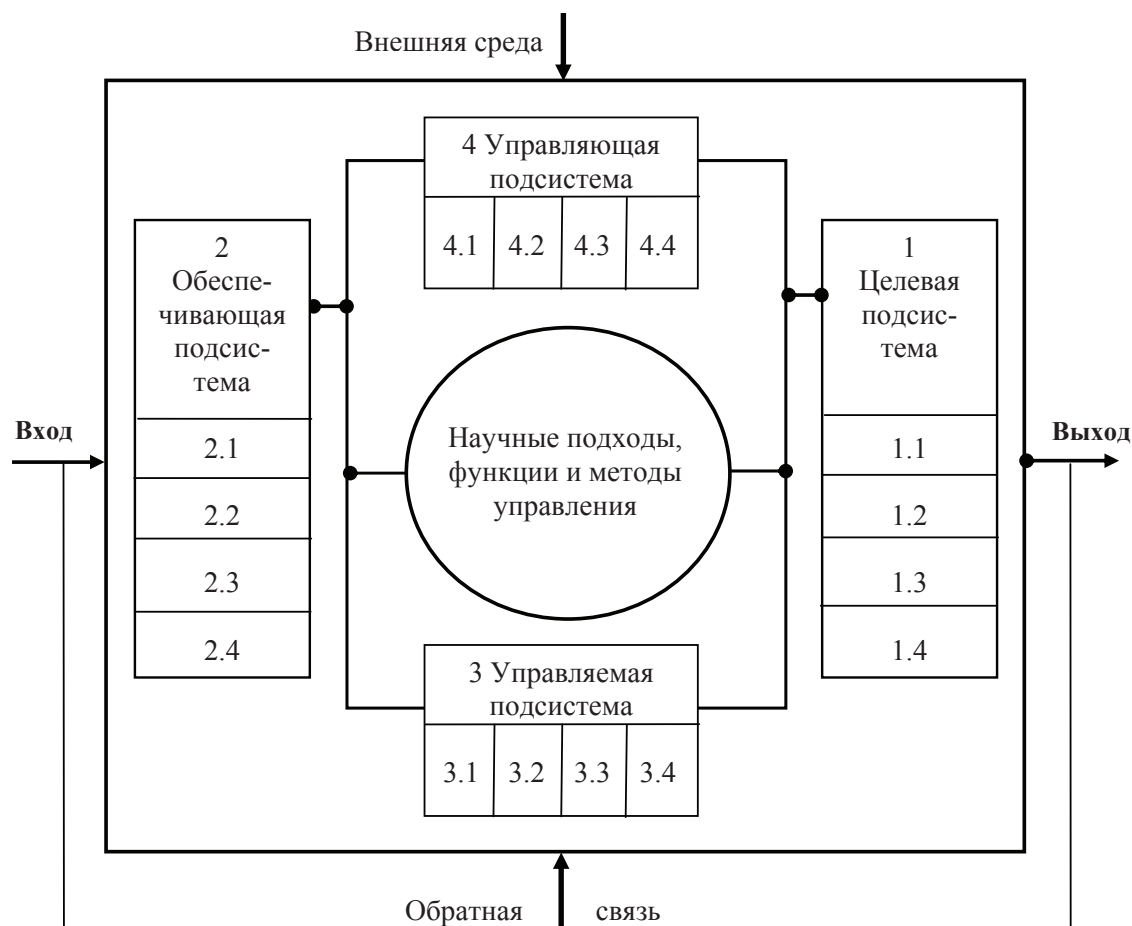


Рис. – Структура системы управления воспроизводством рабочей силы:

1.1 – стратегия повышения качества товаров и услуг; 1.2 – стратегия согласования рынка труда и рынка образовательных услуг; 1.3 – стратегия энерго-, ресурсосбережения и развития производства; 2.1 – методическое обеспечение; 2.2 – ресурсное обеспечение; 2.3 – информационное обеспечение; 2.4 – правовое обеспечение; 3.1 – общеобразовательная и профессиональная подготовка; 3.2 – распределение и перераспределение рабочей силы; 3.3 – использование рабочей силы; 3.4 – повышение квалификации работников; 4.1 – отраслевые министерства и ведомства; 4.2 – предприятия и объединения; 4.3 – первичные трудовые коллективы; 4.4 – профессиональные группы

функции, изменении миграционных потоков, повышении безработицы, ведущих к ухудшению условий труда и нарушению условий обеспечения их безопасности. Для системы управления воспроизводством рабочей силы характерны следующие особенности [1]:

- во-первых, формирование и использование рабочей силы осуществляется в рамках развития процессов международной интеграции и глобализации;
- во-вторых, современные условия характеризуются усилением противоречий между уровнем развития производительных сил и состоянием их развития;
- в-третьих, неопределённость внутренней и внешней среды, которая выражается в отсутствии систематической обеспеченности процессов формирования и использования рабочей силы законодательными нормами, инструкциями, указаниями в связи с расширением самостоятельности предприятий и организаций.

Государство передаёт в распоряжение предприятия часть своих прав по управлению рабочей

силой: наём рабочей силы, её использование, возмещение части издержек на формирование рабочей силы. В свою очередь, работники, вступая в производственный коллектив, обобществляют и часть своих интересов: в рациональном использовании способностей к труду и возмещении затрат своей рабочей силы. Принимая решения в области управления рабочей силой, целесообразно учитывать эти взаимосвязи и последствия воздействия на интересы и субъектов рассматриваемых экономических отношений [2].

Проблема управления воспроизводством рабочей силы является достаточно сложной и требует учёта влияния факторов. Совокупность факторов, определяющих количественные и качественные изменения в процессе воспроизводства рабочей силы, составляют условия воспроизводства рабочей силы, среди них особо выделяют социально-экономические. К ним относятся уровень развития производства, характер расселения и благоустройства поселений, потребность в жилье и её удовлетворение, величина и структура реальных доходов, развитие сферы общественного обслуживания,

структура и объём материальных и социальных потребностей населения.

В истории экономической мысли вопрос о создании социально-экономических условий развития общества поднимался довольно часто. Тем не менее до сих пор на него не найдено однозначного ответа. Государство выступает гарантом социальной защиты населения, предоставляя условия для формирования и использования рабочей силы, поэтому в создании этих условий необходимо уделить особое место роли государства. Социальная миссия любого государства основана на его ответственности за социальное развитие общества через выполнение следующих фундаментальных функций, обеспечивающих устойчивое всеохватывающее развитие населения: утверждение и охрана основ законности и правопорядка, обеспечение безопасности; обеспечение политической стабильности правовой защиты личности; производство общественных благ (здравоохранение, образование, культура); корректировка неблагоприятных социальных последствий рыночной экономики, порождающих такие негативные явления, как социальное неравенство, безработицу, бедность и т.д. Социальная политика государства — это одно из направлений его деятельности по регулированию социально-экономических условий жизни общества с применением методов управления. Социальная политика России в современных условиях построена главным образом по принципу реагирования на чрезвычайные ситуации. Однако она должна вписываться в концепцию общих экономических преобразований, соответствовать существующим социально-экономическим условиям и опираться на определённые социальные резервы, накопленные на предыдущих этапах развития.

Проведённое исследование позволило определить основные направления совершенствования системы управления воспроизводством рабочей силы, которые должны отражаться в социально-экономических задачах, поставленных целевыми программами:

- совершенствование законодательной основы регулирования воспроизводственного процесса рабочей силы в рамках конкретно определённой стадии этого процесса, обеспечение контроля за соблюдением требований законодательных актов;
- повышение социальной ответственности бизнеса через создание и развитие общественных организаций, независимых от администрации;
- сохранение и развитие высокопрофессиональных качеств работников за счёт повышения культурного уровня подготовки, создания благоприятных условий труда и стимулирования его качества, непрерывности воспроизводства;
- введение учебной дисциплины «Рынок труда» по всем направлениям подготовки в средних и высших образовательных учреждениях для формирования у будущих специалистов знаний, которые позволят адекватно реагировать на изменения, происходящие в сфере труда;
- пересмотр необлагаемой суммы денежных средств в целях налогообложения в направлении дифференцирования льготы на содержание иждивенца (ребенка) с учётом возрастной категории.

Литература

1. Халитова Л.Р. Механизм управления воспроизводством рабочей силы на основе оплаты труда // Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. 2012. № 1. С. 142–144.
2. Еловиков Л.А. Совершенствование экономических методов управления формированием и использованием рабочей силы: автореф. дисс. ... докт. экон. наук. М.: Научно-исследовательском институт труда Госкомстата, 1986. 36 с.