

УПРАВЛЕНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТА: НОВЫЕ ПОДХОДЫ

Агузарова Лариса Асланбековна

доктор экономических наук, профессор,
Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова,
зав. кафедрой «Бухгалтерский учет и налогообложение»,
г. Владикавказ, Российская Федерация.
E-mail: aguzarova.larisa@yandex.ru

Аннотация: в данной статье рассматриваются основы управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта. Автор отмечает, что управление развитием социально-трудового потенциала региона можно разделить в зависимости от того, какие фазы воспроизводственного процесса они охватывают, что позволяет обеспечить количественные и качественные характеристики социально-трудового потенциала, соответствующие целям регионального развития, на отдельных этапах его воспроизводства (формирование, реализация, распределение, обмен). Подчеркивается, что задачи управления воспроизводством социально-трудового потенциала региона во многом определяются спецификой демографических, социально-экономических, политических, производственно-технологических и других факторов. Исследователем выявлено, что управление воспроизводством социально-трудового потенциала региона должно обеспечивать реализацию целей на всех уровнях национальной экономики, как на макроуровне, так и мезоуровне (с позиций регионального рынка труда).

Ключевые слова: социально-трудовой потенциал, региональная политика, воспроизводственный процесс, региональная экономика.

JEL: R11; R12; J61; N3

MANAGEMENT OF REPRODUCTION OF SOCIAL AND LABOUR POTENTIAL OF A REGION: NEW APPROACHES

Aguzarova Larisa Aslanbekovna
doctor of economic Sciences, Professor,
head of the Department «Accounting and taxation», North Ossetian state University named K.L. Khetagurov
Vladikavkaz, Russian Federation

Abstract: This article discusses the basics of controlling the reproduction of the social labour potential of the subject. The author notes that the development management of social and labour potential of the region can be divided depending on what phase of the reproductive process they cover, which allows for the quantitative and qualitative characteristics of socio-labour potential, consistent with the objectives of regional development, in certain stages of its reproduction (formation, sales, distribution, exchange). It is emphasized that the tasks of managing reproduction of the social labour potential of a region are largely determined by the specificity of demographic, socio-economic, political, technological and other factors. The researcher identified that the management of the reproduction of the social labour potential of the region to ensure implementation of goals at all levels of the national economy, at both macro and meso-level (from the standpoint of the regional labour market)..

Keywords: social and employment potential, regional policy, reproductive process, regional economy

В современной российской практике недостаточно внимания уделяется вопросам разработки таких механизмов, при помощи которых происходило бы целенаправленное взаимодействие ресурсных компонентов экономического потенциала субъекта, включая социально-трудовой потенциал, обеспечивая разработку и реализацию научно-технических, социально-экономических, информационно-организационных и других решений, лежащих в основе модернизации социально-экономической сферы субъекта.

Всю совокупность целей по управлению развитием социально-трудового потенциала субъекта можно разделить в зависимости от того, какие фазы воспроизводственного процесса они охватывают (таблица 1). Такая дифференциация целей позволяет обеспечить количественные и качественные характеристики социально-трудового потенциала, соответствующие целям регионального развития, на отдельных этапах его воспроизводства.

Таблица 1 – Целевые ориентиры управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта

Фазы воспроизводства социально-трудового потенциала субъекта	Цели управления
Формирование	<p>обеспечение высокого качества уровня жизни; создание условий для поддержания и развития физических (здоровье, сила), умственных и нравственных качеств населения; развитие рынка образовательных услуг; стимулирование повышения квалификации и образовательного уровня работников; стимулирование к занятию научно-исследовательской деятельностью; мотивация к проявлению инновационной активности</p>
Реализация	<p>обеспечение социально-экономических, производственных, психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда; обеспечение экологической безопасности; повышение качества рабочих мест; стимулирование внедрений НТП в производственно-хозяйственную деятельность; стимулирование творческой инициативы работников.</p>
Распределение	<p>прогнозирование и планирование количественных и качественных характеристик социально-трудового потенциала; оптимизация миграционных потоков; стимулирование создания новых рабочих мест; развитие рынка труда; оценка социально-трудового потенциала субъекта; формирование, оценка и корректировка стратегии развития социально-трудового потенциала субъекта.</p>

Обмен (купля-продажа)	повышение ценностно-мотивационных основ трудовой деятельности; вовлечение незанятой трудоспособной части населения в трудовой процесс; обеспечение социально приемлемого уровня заработной платы; определение «цены труда».
-----------------------	--

Безусловно, задачи управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта во многом определяются спецификой демографических, социально-экономических, политических, производственно-технологических и других факторов. Суть основных положений исследования осуществляется в русле разработки концепции теоретической экономики. [3] Так, например, для большинства регионов СКФО, характеризующихся благоприятной демографической ситуацией в целом и достаточно высоким образовательным уровнем населения, задача развития социально-трудового потенциала состоит в создании новых рабочих мест, вовлечении незанятой трудоспособной части населения в трудовой процесс, повышении ценностно-мотивационных основ трудовой деятельности.

Следует подчеркнуть, что развитие социально-трудового потенциала нельзя сводить исключительно к инвестициям в образование или улучшению материального благосостояния населения. Необходимо учитывать, что влияние на эффективность использования человеческого капитала также оказывают особенности национальной культуры, типы преобладающих технологий, качество жизни граждан, богатство и насыщенность их образа жизни. [5] В связи с этим, следует обеспечивать развитие у населения потребностей более высокого порядка – потребности в саморазвитии, творческом труде и т.д.

Таким образом, следует различать конечные цели при управлении воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта и непосредственные задачи, имеющие региональную специфику. Поэтому при выборе стратегии регионального развития необходимо оценивать детерминанты и особенности внутренней среды, в рамках которой происходит формирование, развитие и использование социально-трудового потенциала. Изучение динамики показателей развития социально-трудового потенциала субъекта во взаимосвязи с региональными особенностями позволяет проследить изменения в характере воспроизводства населения и определить стратегию управления его развитием.

Управление воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта должно обеспечивать реализацию целей на всех уровнях национальной экономики. Так, на макроуровне оно направлено на решение следующих основных задач: [12]

- прогнозирование и планирование демографического развития, создание условий для воспроизводства населения;
- обеспечение отраслей и сфер народного хозяйства рабочей силой через развитие рынка образовательных услуг;
- регулирование занятости населения, регулирование рынка труда;
- социальная защита населения;
- оптимальное размещение трудовых ресурсов по регионам;
- обеспечение взаимосвязи в функционировании региональных рынков труда.

Если рассматривать управление воспроизводством социально-трудового потенциала на мезоуровне (с позиций регионального рынка труда), то ключевым моментом будет являться определение потребностей региональной экономики в кадрах определенной квалификации, нацеленных на приложение своих умений и знаний в определенных (необходимых для социально-экономического

развития субъекта) сферах деятельности. Данное направление деятельности предусматривает изучение макроэкономических показателей, определяющих состояние регионального рынка труда. В частности, речь идет о показателях миграции, уровне безработицы, демографических показателях, наличии рабочих мест и т.д. Стратегия регионального развития, базирующаяся на стратегии управления воспроизводством социально-трудового потенциала, предполагает следующие возможности и перспективы:

- экстенсивное развитие социально-трудового потенциала на основе роста собственных трудовых ресурсов;
- интенсивное развитие социально-трудового потенциала на основе повышения квалификации, переподготовки и т.п.

Соответственно показателем эффективности управления будет оптимальное соотношение качественной и количественной сторон трудового потенциала, адекватное потребностям регионального рынка труда и соответствующее стратегическим целям социально-экономического развития субъекта. [2]

Учитывая сложность и комплексность смыслового содержания категории «социально-трудовой потенциал», рассматривая его в качестве объекта управления, следует отметить, что он имеет иерархическую структуру, представленную следующими компонентами: физическая, образовательная, квалификационная, духовная, инновационная и т.д. Управление воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта начинается с формирования его физической компоненты (здоровье, сила, ловкость и т.д.), которая составляет основу для последующего развития на основе получения образования, овладения определенными профессиональными знаниями и навыками, развития способности к инновационным видам деятельности. [1]

Субъектами управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта выступают органы федерального, регионального и муниципального управления, а также социальные институты, выполняющие полностью или частично какую-либо функцию по развитию человеческих ресурсов.

Система управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта представлена на рисунке 1.

Основной задачей управления социально-трудовым потенциалом субъекта является создание социально-трудового потенциала, обладающего количественными, качественными и структурными характеристиками, необходимыми для решения приоритетных задач социально-экономического развития территории. Для этого применяются социально-психологические, институциональные и экономические механизмы воздействия на процессы воспроизводства трудового потенциала, конкретный выбор которых в значительной степени определяется особенностями состояния внешней и внутренней среды. К факторам внешней (по отношению к региону) среды, которые, прежде всего, оказывают влияние на состояние социально-трудового потенциала регионов, можно отнести следующие:

Политические факторы. Некоторые аспекты политической обстановки в стране представляют особое значение в управлении социально-трудовым потенциалом регионов. В частности, политические действия правительства в отношении отдельных территорий (например, военные действия на Кавказе), которые также могут сказываться как на экономической, так и на демографической ситуации, изменяя положение, в том числе и на рынке труда. К данной группе факторов также можно отнести законодательство (законы, нормативно-правовые и регулирующие акты в системе трудовых отношений), разработку программ содействия занятости, развитие социальных институтов поддержки трудовой деятельности, включая организацию деятельности специальных фондов.

Экономические факторы. Состояние национальной экономики в целом влияет и на социально-экономическое положение в регионах, определяя спрос и предложение на определенные профессии и специальности на рынке труда. Непосредственное воздействие на социально-трудовой потенциал

субъекта оказывает принятая тарифно-квалификационная система, система оплаты труда, формы договорных отношений, индексирование заработной платы. Также к экономическим факторам, определяющим структуру и формы занятости населения, а также мотивацию региональных субъектов к развитию трудового потенциала, можно отнести изменения в действующей системе налогообложения, механизмах денежно-кредитной политики. Кроме того, значительные различия в социально-экономическом положении регионов, уровне и качестве жизни населения, развитии производственной сферы могут определять миграционные потоки трудоспособного населения из отсталых и депрессивных в более развитые регионы.

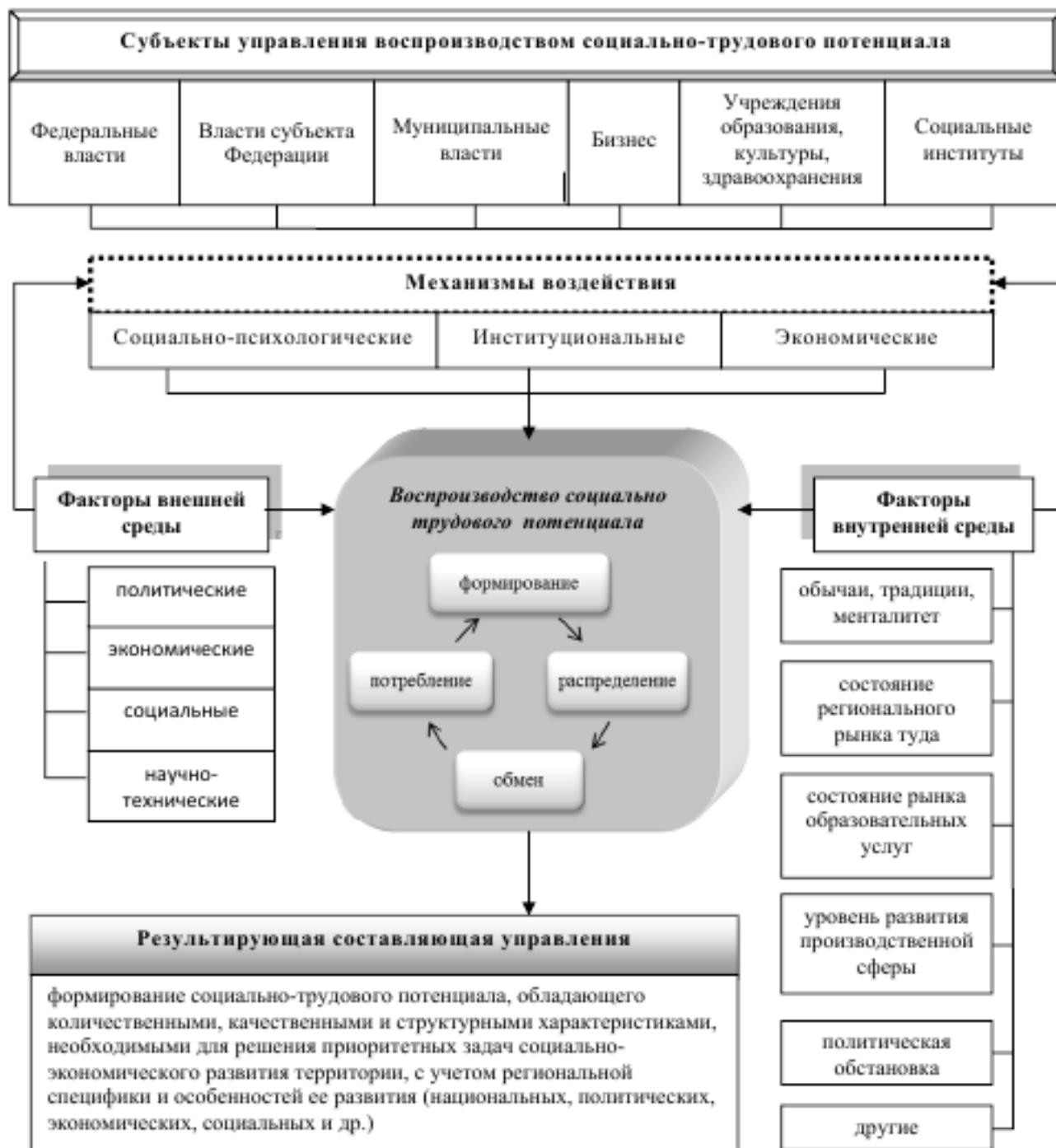


Рисунок 1 – Система управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта

Социальные факторы. Данные факторы являются одними из основополагающих в формировании качественных характеристик трудового потенциала. Как отмечает А.А. Саградов, низкий уровень здоровья, снижающееся качество образования, кризис семьи, деформирующий человеческое поведение, развиваются на фоне недостаточного финансирования и замедленного реформирования социальной сферы, систем здравоохранения и образования и отрицательно сказываются на качестве трудового потенциала. [9] Очевидно, что к социальным факторам относятся также меры, направленные на решение проблем безработицы и повышению уровня занятости населения: субсидирование, организация общественных работ, гибкие режимы рабочего времени, ассигнования на выплату пособий по безработице и частичному возмещению, безработным их потерь в доходах и т.п.

Научно-технические факторы. Изменение данного фактора приводит к глубоким преобразованиям в производительных силах общества. В условиях научно-технической революции меняется роль человека в производстве: изменяется само содержание трудовой деятельности (приоритет отдается интеллектуальному, творческому труду), изменяются условия работы. Весьма важно, что развитие производительных сил, внедрение высоких технологий предъявляет новые требования к профессиональной подготовке работника.

Факторы внутренней региональной среды связаны с территориальными различиями в уровне социально-экономического развития, национальными особенностями, менталитетом населения, сложившейся специализацией субъекта, уровнем развития социальной и транспортной инфраструктуры, политической обстановкой и т.д. Изучение внутренних факторов регионального развития в разработке стратегии управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта приобретает особое значения в контексте выделения ростоформирующих и лимитирующих факторов регионального развития. Как справедливо отмечают В.Н. Овчинников и Ю.С. Колесников, постановка вопроса об определении ростоформирующих факторов и укладов развития экономики регионов, а также выявление условий, ограничивающих его динамику в посткризисный период, имеет целью конкретизацию исследуемого явления в координатах временного континуума и с позиций субъектно-объектной определенности для выработки четких адресных рекомендаций о создании благоприятных условий развития стратегических факторов ростоформирования... или преодоления ограничивающего воздействия на его развитие фактор-минимума. [8] Следует отметить, что эффективность выбранных механизмов развития социально-трудового потенциала субъекта во многом будет определяться тем, в какой мере данные механизмы будут направлены на преодоление действия лимитирующих факторов и поддержку ростообразующих.

Таким образом, ключевыми модулями в части управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта являются следующие:

- оценка состояния регионального рынка труда, рынка образовательных услуг, уровня развития социальной инфраструктуры, обеспечивающей формирование, поддержание и развитие физической и духовной компонент трудового потенциала;
- разработка прогнозных показателей развития социально-трудового потенциала субъекта, оценка внешних и внутренних факторов, влияющих на величину прогнозных показателей;
- формирование стратегии развития социально-трудового потенциала субъекта, определение конкретных форм и механизмов реализации данной стратегии, источников финансирования;
- создание системы стимулирования участия субъектов региональной системы в реализации стратегии развития социально-трудового потенциала субъекта;
- формирование системы мониторинга и контроля реализации стратегии развития социально-трудового потенциала субъекта;
- оценка соответствия выбранной стратегии развития социально-трудового потенциала целям регионального развития, осуществление корректирующих воздействий.

Важно отметить, что реализация данных направлений осуществляется в определенной

территориально локализованной системе, обладающей специфическими условиями и детерминантами социально-экономического развития.

Формирование целостной системы управления воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта предполагает разрешение проблемы разграничения полномочий и ответственности между отдельными субъектами региональной системы в сфере реализации указанных направлений деятельности. А исследование взаимосвязи между данными субъектами позволяет решить вопросы, связанные с обеспечением эффективного объединения усилий и возможностей по реализации стратегии развития социально-трудового потенциала субъекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Агузарова Л.А. Формирование и развитие социально-трудового потенциала в депрессивных регионах: теория, методология, механизмы: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Л.А. Агузарова / ГОУВПО «Дагестанский государственный университет». Махачкала, 2013. С.368.
2. Агузарова Л.А., Агузарова Ф.С. Особенности управления развитием трудового потенциала депрессивного региона / Л.А. Агузарова, Ф.С. Агузарова. - Нальчик, 2015. С.182.
3. Гордеев В.А. Продолжаем разработку и развитие теоретической экономики / В.А. Гордеев // Теоретическая экономика. - 2017. - № 3 (39). - С. 4-7.
4. Гордеев В.А. Новые шаги в разработке и развитии теоретической экономики / В.А. Гордеев // Теоретическая экономика. - 2017. - № 2 (38). - С. 4-6.
5. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. - 2005. - № 3. - С.11.
6. Матвеева Л.Г., Чернова О.А. Институциональная гармонизация эффективного ресурсообеспечения экономики региона / Л.Г. Матвеева, О.А. Чернова // Известия Уральского государственного экономического университета. - 2017. - № 2 (70). - С. 61-74.
7. Матвеева Л.Г., Чернова О.А. Ресурсные детерминанты стратегии развития южно-российских территорий / Л.Г. Матвеева, О.А. Чернова // Региональная экономика. Юг России. - 2017. - № 1 (15). - С. 127-137.
8. Овчинников В.Н., Колесников Ю.С. Силуэты региональной экономической политики на Юге России / В.Н. Овчинников. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2008. – С. 31.
9. Саградов А.А. Экономическая демография / А.А. Саградов. – М.: ИНФРА-М, 2005.
10. Бутов В.В. Демография / В.В. Бутов. – М., 2005. С. 6.
11. Эмирова И.У., Тедеева Р.А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современный взгляд / И.У. Эмирова, Р.А. Тедеева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. - 2017. - № 6 (67). - С. 184-193.
12. Aguzarova L.A. Conceptual approaches to the management of social and labor potential reproduction of the region / L.A. Aguzarova // La Pensee (Paris). - 2014. - Т. 76. - № 10. - С. 2-12.