

Среди основных тенденций развития рынка жилой недвижимости г. Волгограда можно выделить такие как: преобладание предложения по жилью эконом-класса; «замораживание» строительства объектов, находящихся на начальной стадии строительства; снижение темпов строительства объектов, находящихся на стадии возведения каркаса здания и близких к сроку сдачи в эксплуатацию; существенное снижение темпов продаж во всех классах возводимого жилья, – как ответная реакция рынка на финансовый кризис; увеличение количества компаний, предоставляющих скидки на приобретения жилья.

По официальной статистике, цены на первичное жилье в городе Волгограде с сентября 2007 по январь 2008 выросли на 30-50 %, а за 2008 г. еще на 30 %. По источнику, использованному в данной работе, цены на типовое жилье за данный период выросли на 36 %, на жилье типа «комфорт» – на 38 % и на жилье типа «повышенный комфорт» – на 29 %. В дальнейшем из-за финансового кризиса за 2009 г. и первый квартал 2010 г. существенно упал спрос на недвижимость, цены снизились приблизительно до уровня января 2008 г.

Наиболее высокая стоимость первичного жилья отмечается в Центральном районе города, а наиболее низкая – в Красноармейском районе. Наиболее дорогое вторичное жилье продается в Центральном и Ворошиловском районах.

Падение цен на первичном рынке жилой недвижимости в 2009 году составило около 20 %. Из графика на рисунке 2 видно, что максимальные темпы падения цен были зафиксированы в 1 и 2 кварталах 2009 г. Снижение цен на жилье оказало существенное влияние на

стимулирование спроса и поддержание стабильности строительных организаций, большей части из которых удалось избежать банкротства.

Прогноз развития рынка на 1 и 2 кварталы 2010 года можно оценить как умеренный. При сохранении макроэкономической стабильности, скорее всего, падение цен замедлится (остановится), и в конце 2010 г. средняя цена за 1 м² жилья на первичном рынке составит около 35 тыс. руб.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Анализ рынка жилой недвижимости в Волгограде: Обзор рынка. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kvadroom.ru/journal/analityc_3745.html
2. 2009 Открытая Расчетная Система. ОРС вышла на рынок Волгограда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tovar911.ru/pages/117/140/>
3. Аналитика цен недвижимости (квартиры) на первичном и вторичном рынке г. Волгограда – ОАО «ВЗ ЖБИ № 1». [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.gbi-1.com/flats/analytics/>
4. Хачатрян С. Р. Методы и модели решения экономических задач : учеб. пособие / С. Р. Хачатрян, М. В. Пинегина, В. П. Буянов. – М. : Экзамен, 2005. – 384 с.
5. Эконометрика : учебник / под ред. И. И. Елисевой. – М. : Финансы и статистика, 2002.
6. Обзор первичного рынка жилой недвижимости г. Волгограда. Декабрь 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bookkery.ru/upload/iblock/b36/b367a73c353457233b09a6e7eeb6c20a.pdf>

Попова Наталья Владимировна,

к. э. н., доц. кафедры экономики и менеджмента
Пензенской государственной технологической академии,
e-mail: n1968p@yandex.ru

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

The principles of formation of the control system of the population employment at the regional level

В статье рассматриваются принципы формирования системы управления занятостью населения в регионе, определяются ее цели, задачи и функции в авторской интерпретации, представлено авторское определение системы управления занятостью. Обоснована целесообразность формирования системы управления занятостью на всех управленческих уровнях исходя из системы целей. Исходя из целевых установок, применительно к каждому уровню управления выделены задачи, требующие разрешения для повышения эффективности управления занятостью. Выделена важнейшая задача управления занятостью в регионах: развитие системы взаимодействия между территориальными и федеральными органами по труду и предприятиями.

The article is devoted to the principles of formation of a control system of the population employment in the region, its purposes, problems and functions in author's interpretation. The author presents a definition of a control system of employment. The author proves the expediency of formation of

the control system of employment at all administrative levels, proceeding from the system of the purposes. Proceeding from the purposes, with reference to each level of management the paper presents the problems demanding the permission to increase management efficiency of employment. The major problem of employment management in regions is pointed out. It is the development of the system of interaction between territorial and federal bodies of work and enterprises.

Ключевые слова: труд, ресурс труда, система управления занятостью, принципы создания систем, цели, задачи и функции управления занятостью, производительность труда, уровни управления занятостью.

Keywords: labour, labour resource, control system of employment, the principles of the creation of the systems; aims, tasks and functions of control of employment; labour productivity, the levels of the control of employment.

Как известно, система есть «совокупность элементов, взаимосвязанных между собой таким образом, что

возникает определенная целостность, единство»¹. Формируется она по следующим *принципам*: целостность, структурность, взаимозависимость системы и внешней среды, автономность, уникальность, иерархичность и адаптивность. Исходя из перечисленных принципов можно обозначить круг проблем, которые охватывает система управления занятостью.

Задача системы управления занятостью (с точки зрения принципов *уникальности и автономности*) состоит в прогнозировании, оптимальном решении трудовых проблем, которые носят комплексный характер. Именно поэтому они характеризуют принцип *целостности*. Так, например, чем выше уровень безработицы, тем дешевле рыночная стоимость социально-экономического ресурса труда и, следовательно, меньше уровень заработной платы. Тем самым работодатели имеют возможность снижать издержки бизнеса именно за счет «экономии» затрат на оплату труда персоналу. В этом случае не просто снижается уровень жизни населения – бюджет недополучает средства в виде налоговых отчисления. Нагрузка на бюджеты всех уровней при этом достаточно существенная. Высокий уровень регистрируемой безработицы требует значительных расходов на подготовку и переподготовку безработных, организацию общественных работ, а также их социальную поддержку. Последнее очень важно, поскольку пренебрежение к социальным проблемам высвобождаемых работников приведет к вытеснению экономически активного населения в теневой сектор экономики.

Подобные проблемы можно разрешить только путем взаимодействия всех элементов, формирующих систему, между собой, а также с внешним окружением. То есть принцип *структурности и взаимозависимости* очень важен для достижения целей системы. *Адаптивность* системы управления занятостью предполагает ее приспособляемость к изменениям социально-экономического характера как на уровне национальной экономики, так и в регионах; к возможной смене политического и социально-экономического курса государства, к возможным изменениям структуры, владельца и правового статуса объекта управления и др.

Очень важен и принцип *иерархичности*. Он предусматривает непосредственное участие элементов системы в выполнении управленческих функций, в выработке и принятии решений, анализе конкретных результатов и ситуаций. При этом происходит взаимодействие элементов между собой в соответствии с уровнями иерархии.

Особенно важным представляется *принцип взаимодействия системы с внешней средой*. К ее элементам относятся: общественные отношения, политический строй и идеология государства, уровень трудового потенциала общества, качественный и количественный состав трудовых ресурсов, демографическая ситуация, состояние на рынках сырья, готового продукта, труда, капитала, финансовые и природные ресурсы, природно-климатическая специфика регионов и др. Внешняя среда оказывает влияние как на деятельность отдельных элементов, так и на функционирование системы как целого. Даже незначительные колебания социально-экономических

показателей региональной или в целом национальной экономики способны существенно повлиять на состояние системы управления трудом, приоритет задач, стоящих перед ней, структуру, тенденции развития и направления деятельности.

Так, например, ухудшение демографической ситуации в стране (регионе) требует от системы управления занятостью повышенного внимания к разработке и внедрению новейших форм и методов организации труда, к активному использованию в сфере производства инноваций, позволяющих сократить использование малоквалифицированного труда и снизить потребность в кадрах в целом. Данная стратегия делает более значимой проблему профессионального образования и требует от системы управления занятостью разработки и претворения в жизнь специальных программ, направленных на подготовку нового типа работников, отвечающих требованиям инноваций в сфере организации труда. Кроме того, изменения в организации труда повлекут за собой принципиальные сдвиги в нормировании, оплате труда, в требованиях к условиям и охране труда. В случае, когда регион или отрасль испытывает избыток трудовых ресурсов, и тенденция к их пополнению прослеживается и в перспективе, система управления занятостью реагирует на внешний фактор по-иному².

Изменения, происходящие в системе управления занятостью, направления ее деятельности также оказывают влияние и на внешнюю среду. Так, разрешение проблемы внедрения новых форм организации труда требует активного использования научно-технического потенциала страны, региона, накопленного мирового опыта. Инженерные изыскания необходимо финансировать. Таким образом, в разрешение задачи включаются финансово-кредитные институты. Законодательное обоснование и закрепление инноваций требует привлечения правовой и налоговой систем.

Однако понимание того, что система управления занятостью подчиняется общим принципам создания и функционирования систем, не является определяющим. *Основным при ее формировании выступает целевая определенность на каждом уровне управления*. Причем главная цель управления будет общей для всех уровней.

Главная цель управления занятостью, по нашему мнению, состоит в эффективном использовании труда как социально-экономического ресурса. Эффективность следует рассматривать как с экономических, так и с социальных позиций.

Экономическая эффективность заключается в положительной динамике производительности труда в экономике в целом и на каждом отдельном конкретном рабочем месте. Главным элементом, характеризующим производительность труда, выступает *показатель валового продукта (ВП)*: национального, регионального или объема производства отдельного предприятия. Положительная динамика ВП сопряжена: или с увеличением численности занятых в экономике и суммарных затрат

¹ Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000.

² Попова Н. В. Формирование системы управления трудом в российских регионах: целесообразность и принципы : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции «Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики» / Н. В. Попова. – Пенза : ПДЗ, 2003.

рабочего времени; или с ростом показателя производительности труда³.

Увеличение массы затрат рабочего времени является экстенсивным фактором повышения величины ВП. Следует указать на то, что в современных условиях, характеризующихся весьма негативными демографическими показателями в большинстве экономически развитых стран, данный фактор не просто является экономически нецелесообразным, но и практически не пригодным для стимулирования положительной динамики валового продукта. Связано это с тем, что ресурс труда сегодня становится все более ограниченным и, следовательно, более дорогим. Кроме того, современной экономике требуется высококачественный труд. Значит, затраты на привлечение каждого дополнительного работника многократно возрастут и, в первую очередь, за счет увеличения периода обучения и подготовки, повышения качественного уровня образования. Естественно, что предельная производительность труда в данном случае будет снижаться.

В условиях России применение экстенсивного пути повышения ВП также весьма ограничено: он может быть использован только в определенные временные промежутки и в отдельных регионах, которые имеют избыток трудовых ресурсов, причем как в реальных условиях, так и в перспективе. Однако здесь следует отметить парадокс национального рынка труда – такое явление, как моногорода, где при избытке незанятого населения просто отсутствует возможность увеличивать численность занятых по причине отсутствия рабочих мест.

Интенсивным же фактором увеличения ВП является положительная динамика производительности труда. Производительность труда – показатель динамичный, постоянно изменяющийся под воздействием множества факторов. Один из них способствует ее повышению, другие, наоборот, – снижению. Кроме того, на уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает труд. Они либо усиливают действие того или иного фактора (если они благоприятны), либо ослабляют его. Например, природно-климатические условия существенно влияют на результаты труда и его производительность в сельском хозяйстве и практически не воздействуют на показатель выработки в металлообработке. Общественные условия, связанные с формами собственности на средства производства и с производственными отношениями, могут определенным образом отразиться на производительности в любой сфере приложения труда.

Экономическая и социальная эффективности неразделимы и оказывают друг на друга взаимопроникающее воздействие, поэтому не могут рассматриваться отдельно друг от друга. Однако на каждом уровне управления отдается приоритет одной из форм эффективности: экономической или социальной. На уровне национальной экономики определяющей будет социальная эффективность труда, которая выражается в удовлетворении потребностей человека: и физиологических, и эстетических, и социальных, а также сохранении социальной

стабильности в обществе. Государство для повышения социальной результативности труда в экономике в целом призвано выступать гарантом прав и свобод своих граждан, быть арбитром и контролером в социально-трудовой сфере. На микроуровне приоритет принадлежит экономической эффективности труда. Главным для любого предприятия является то, чтобы получить прибыль за счет обеспечения максимального прироста товарной продукции с наименьшими затратами используемых ресурсов, в частности социально-экономического ресурса труда. Рационально сократить затраты труда можно только посредством роста его производительности. Следовательно, на микроуровне основными будут проблемы, решение которых позволит увеличить экономическую отдачу от труда.

С учетом приоритетных предпочтений будут определяться цели второго и последующего порядков, которые, в свою очередь, определяют задачи системы, в соответствии с которыми обозначаются ее функции и выбирают методы достижения целей (рисунок 1).

Обеспечить достижение цели можно путем решения определенных задач. Поэтому для построения системы управления занятостью, для ее эффективной деятельности необходимо в соответствии с целевыми установками определить задачи, требующие разрешения. Для каждого уровня управления можно выделить задачи, являющиеся ключевыми.

Следует заметить также, что функции управления классифицируются: в соответствии с общими принципами управления и в зависимости от задач, стоящих перед системой. В первом случае они носят общий, даже формализованный характер и имеют место на всех уровнях. В данном случае функции управления представлены: прогнозированием, аналитикой, планированием, организацией, контролем и надзором. Эти функции постоянны, они не зависят от объективных социально-экономических колебаний, динамики задач системы управления трудом, практически не подвержены воздействию внешних и внутренних, присущих самой системе факторов.

Классификация функций в соответствии с задачами динамична, неустойчива, непосредственно определяется социально-экономическими факторами, целями и приоритетами. Она определяет структуру системы управления занятостью, линейные подсистемы, входящие в ее состав.

Уровень национальной экономики обеспечивает целостность системы управления занятостью. Именно поэтому определяющими на общегосударственном уровне являются задачи: решение стратегических проблем развития национальной экономики, формирование государственной социально-трудовой политики, прогнозирование экономических, трудовых и социальных показателей развития национальной экономики. Кроме того, особую значимость имеет задача развития системы взаимодействия между территориальными и федеральными органами по труду. Для достижения целей и разрешения задач на уровне национальной экономики система управления занятостью предполагает следующие функции: воспроизводство трудовых ресурсов; обеспечение сбалансированных темпов роста производительности труда и заработной платы; регулирование организации труда в рамках общества.

³ Попова Н. В. Система управления трудом в условиях рынка: сборник статей Международ. науч.-прак. конф. «Инновационные технологии научных исследований социально-экономических процессов». – Пенза: ПДЗ, 2003. – С. 124.

Воспроизводство трудовых ресурсов предусматривает рациональную демографическую политику в стране; обеспечение социальных гарантий и социальной защиты для населения; законодательное установление величины и структуры минимального потребительского бюджета и заработной платы. Эта функция тесно связана с функцией *регулирования организации труда*. Она предполагает проведение грамотной политики на рынках труда; координацию миграционных процессов; проведение рациональной общегосударственной

политики доходов и заработной платы; регулирование налоговых платежей на труд и др. *Обеспечение сбалансированных темпов роста производительности труда и заработной платы* заключается в создании механизмов, обеспечивающих прямую экономическую заинтересованность участников социально-трудовых отношений в максимальном использовании всех видов ресурсов, во внедрении инноваций во всех сферах экономики.

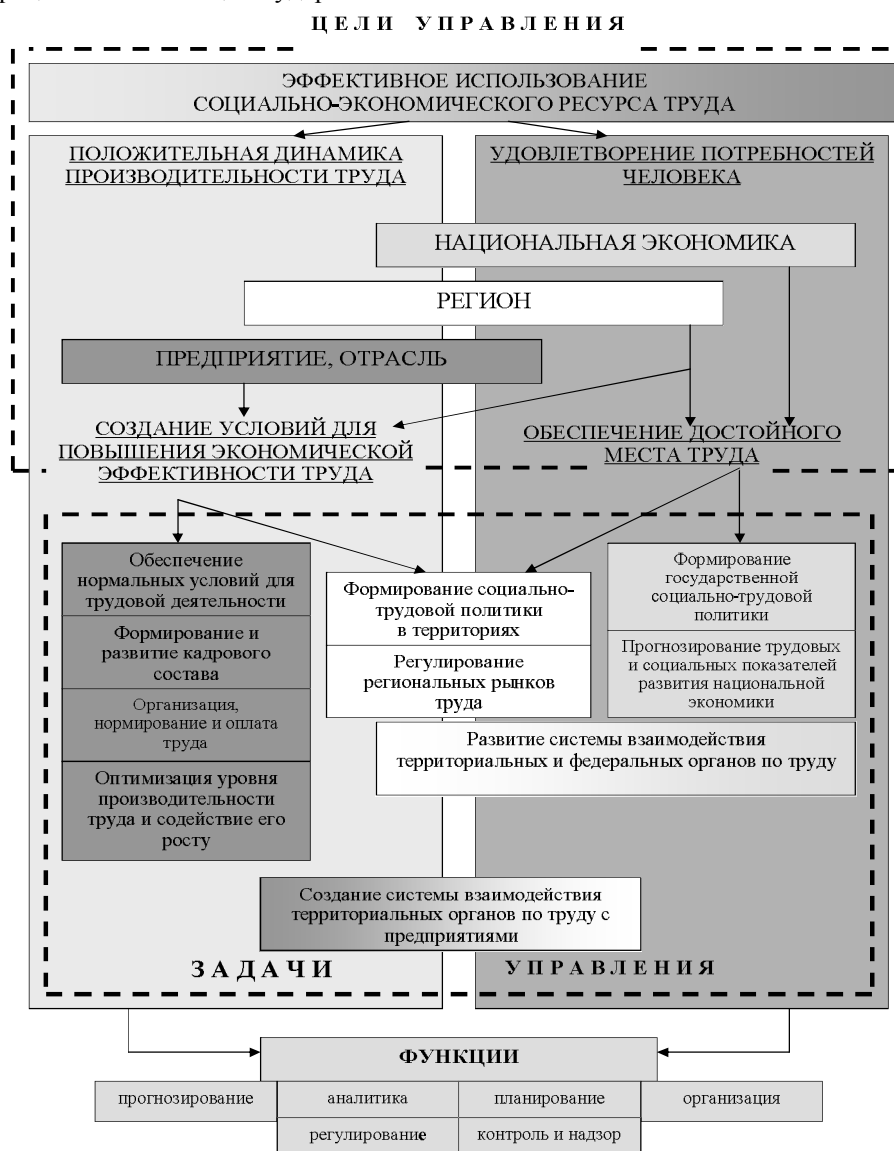


Рис. 1. Цели, задачи, функции управления занятостью⁴

На уровне предприятия для повышения эффективности использования социально-экономического ресурса труда также определена целевая установка, которая состоит в создании условий для повышения экономической эффективности труда. К важнейшим задачам микроуровня относятся: формирование и развитие кадрового состава; организация, нормирование и оплата труда; оптимизация уровня производительности труда и содействие его росту; обеспечение нормальных условий для трудовой деятельности и др.

⁴ Попова Н. В. Цели управления трудом в современном обществе : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции «Приоритеты социально-экономического развития регионов России в новых условиях» / Н. В. Попова. – Пенза : ПДЗ, 2003.

Функции, которые определяются задачами, стоящими перед системой управления занятостью на предприятии, представлены в основном функциями управления персоналом. Управление персоналом подразумевает «создание условий, обеспечивающих оптимальное использование человеческого ресурса в объеме сбалансированных потребностей и интересов предприятия и каждого работника»⁵. Кроме традиционных функций по управлению персоналом система управления занятостью на предприятии координирует и другие вопросы, ка-

⁵ Современная экономика труда : монография / рук. авт. кол-ва и научн. ред. В. В. Куликов ; Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М. : Финстатинформ, 2001.

сающиеся трудовых отношений: организации, нормирования, оплаты, охраны труда, коллективно-договорного регулирования и др.

Региональный уровень объединяет как экономическую, так и социальную целевую направленность, причем приоритет какой-то одной в данном случае не отдается. В регионе, где объединяются макро- и микро-экономические интересы, перед системой управления занятостью стоит единая цель – *эффективное использование социально-экономического ресурса труда на уровне региона*. В данном случае первоочередное значение приобретает общее положение дел в регионе, исходя из чего намечаются конкретные направления для достижения целевой установки. В первую очередь, необходимо учитывать специфику территории: ее географическое положение; обеспеченность трудовыми ресурсами; наличие природных богатств; климатические условия; особенности экономического развития; половозрастной и профессионально-квалификационный состав населения; демографические аспекты и др.

Для регионального уровня в современных условиях главными являются задачи: формирование социально-трудовой политики территорий, регулирование региональных рынков труда, создание системы взаимодействия территориальных органов по труду с предприятиями. В качестве важнейшей задачи, решаемой регионом, следует рассматривать такую как *развитие системы взаимодействия между территориальными и федеральными органами по труду и предприятиями*. Разрешение ее предполагает: проведение единой социально-трудовой политики, обеспечение общности целей на любом уровне управления, координацию задач макроуровня с учетом результатов аналитических изысканий на микроуровне. Уровень региона не только обеспечивает коммуникации между федеральным центром и предприятиями, не только контролирует деятельность последних в рамках единого целого, но и корректирует генеральные установки в соответствии со своей спецификой.

Функции системы управления занятостью на уровне регионов во многом сходны с функциями макроуровня. Но есть и некоторые особенности, связанные с ролью и местом регионов в национальной экономике. Важнейшая функция состоит в *разрешении социально-трудовых проблем территорий*. Социально-трудовые вопросы сопряжены с региональной спецификой. Они непосредственно зависят от хозяйственной и социальной инфраструктуры; экономических показателей; ресурсов регионального бюджета; структуры и динамики трудовых ресурсов; демографических процессов; этнических и культурных особенностей населения, его состава; активности профсоюзов и других значимых элементов. Данная функция по своему содержанию емка и непосредственно «пронизывает» все прочие направления деятельности региональной системы управления занятостью.

В этой связи особую значимость имеет *функция регулирования регионального рынка труда*, поскольку рынок труда во многом определяет эффективность использования ресурса труда и особенно на региональном уровне. В регионе проявляется влияние как общих закономерностей и тенденций рынка труда, так и специфических. Действенность его сопряжена практически со всеми

факторами, влияющими на результативность труда как ресурса: отраслевая структура экономики, ВРП, демография, миграционные процессы и др. Деятельность в рамках этой функции будет зависеть именно от них.

Общие функции системы управления занятостью в регионе разделяются на более конкретные. Именно они и формируют основные направления деятельности системы в соответствии с целями и задачами управления. От функций, определенных в соответствии с задачами управления, будет зависеть и статическая составляющая системы управления занятостью или ее структура.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно определить систему управления занятостью двояко:

– как форму общественной организации, представляющую собой единство самостоятельных частей (элементов), имеющих общую цель, функционирующих в соответствии с едиными принципами и находящихся в тесной связи как между собой, так и с элементами внешней среды;

– как совокупность методов и средств, используемых управленческими структурами с целью повышения эффективности ресурса труда.

Эффективность функционирования возможна лишь в том случае, когда работа будет протекать в рамках единой системы, направляться и координироваться едиными целями и принципами деятельности этой системы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000.
2. Современная экономика труда : монография / рук. авт. кол-ва и научн. ред. В. В. Куликов ; Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М. : Финстатинформ, 2001.
3. Попова Н. В. Формирование системы управления трудом в российских регионах: целесообразность и принципы : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции «Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики» / Н. В. Попова. – Пенза : ПДЗ, 2003.
4. Попова Н. В. Система управления трудом в условиях рынка : сборник статей Международной научно-практической конференции «Инновационные технологии научных исследований социально-экономических процессов» / Н. В. Попова. – Пенза : ПДЗ, 2003.
5. Попова Н. В. Цели управления трудом в современном обществе : сборник статей Всероссийской научно-практической конференции «Приоритеты социально-экономического развития регионов России в новых условиях» / Н. В. Попова. – Пенза : ПДЗ, 2003.
6. Попова Н. В. Особенности управления занятостью населения на рынке труда Пензенской области / Н. В. Попова // «Бизнес. Образование. Право» Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 9.
7. Попова Н. В. Сущность и стадии воспроизводства рабочей силы, ее использование на рынке труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 10. – С. 165.

БИЗНЕС-ГИМНАЗИЯ

ПРЕДЛАГАЕТ:

- ✦ образовательные услуги для детей от 4-16 лет (группы и классы не более 12-15 человек)
- ✦ подготовку домашнего задания с помощью педагогов
- ✦ доставку детей в школу и из школы транспортом гимназии
- ✦ выбор питания



- ✦ организацию каникулярного и летнего отдыха детей
- ✦ внимательное и уважительное отношение к каждому учащемуся
- ✦ высокий уровень материально-технического обеспечения учебного процесса
- ✦ получение аттестата государственного образца



АРГУМЕНТЫ В ПОЛЬЗУ БИЗНЕС-ГИМНАЗИИ:

- ✦ высокий профессионализм педагогического состава
- ✦ медицинское и психологическое обслуживание
- ✦ гибкость оплаты
- ✦ разнообразная внеклассная деятельность
- ✦ возможность продолжить обучение в институте бизнеса на всех уровнях образования

ИНФОРМАЦИЯ ПО ТЕЛЕФОНУ:

8/8442/39-25-12

48-58-33

**г. Волгоград,
ул. Качинцев, 63**

