

- совершенствование системы менеджмента качества на базе Стандартов и Директив для гарантии качества высшего образования в Европейском регионе, разработанных ENQA.

Подводя итоги сказанному, необходимо отметить, что рынок образовательных услуг сегодня достаточно насыщен, завоевать доверие потребителя путем вывода на этот рынок принципиально новой образовательной услуги весьма сложно, прежде всего, потому, что ее трудно создать. Как показывает опыт, и российский, и зарубежный потребитель по-прежнему остаются приверженцами стабильно высокого качества, которое невозможно обеспечить разовыми акциями, это должно стать постоянной, системной работой.

Павлик Лариса Геннадиевна,
соискатель при кафедре экономики
НОУ ВПО «Волгоградский институт бизнеса»,
заведующая сектором информационно-аналитической
работы и менеджмента качества Центра научных
исследований, делового образования и инноваций
Волгоградского кооперативного института (филиала)
Российского университета кооперации, г. Волгоград,
E-mail: meon_nauka@mail.ru

**Законы и нормативно-правовые акты как инструмент
управления развитием трудовых ресурсов региона
Laws and Regulatory Legal Acts as the Instrument of Human Resources' Development Control
in the Region**

В статье рассматриваются демографические и социально-экономические проблемы российского общества, оказывающие влияние на развитие национального рынка труда и требующие нормативно-правового и организационного регулирования на федеральном и региональном уровне, а также проводится обзор нормативно-правовых актов, формирующих систему управления развитием трудовых ресурсов в Волгоградской области.

The paper is devoted to demographic and social and economic problems of the Russian society that influence the development of national labour market and need normative legal regulations and organizational regulations at the federal and regional levels. The paper presents the regulatory legal acts forming the system of human resources' development control of Volgograd region.

Ключевые слова: управление, трудовые ресурсы, экономика, программа.

Главной производительной силой в экономике государства является его экономически активное население – трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями, общеобразовательными и профессиональными знаниями, практическим опытом для занятия общественно полезным трудом¹. Устойчивость социально-экономического развития любой страны определяется численностью и качеством населения, его трудовым потенциалом, степенью сбалансированности профессионально-квалификационной структуры кадров и потребностей в рабочей силе, уровнем её конкурентоспособности на рынке труда. При снижении численности населения неизбежно происходит сокращение трудовых ресурсов, т.е. предложения рабочей силы на рынке труда.

В настоящее время ситуация на общероссийском рынке труда характеризуется наличием ряда проблем, требующих своего решения, к ним относятся:

- невысокая экономическая эффективность занятости населения в России, которая проявляется в отставании от развитых стран по уровню производительности труда, наличию

¹ Финансово-кредитный энциклопедический словарь / Под общ. ред. А. Г. Грязновой. М.: Финансы и статистика, 2002. С. 844.

избыточной численности работников вспомогательных и административных подразделений на предприятиях, вынужденной неполной занятости, скрытой безработицы и теневого рынка труда;

- отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики, в результате чего в последние годы мы наблюдаем на рынке труда переизбыток предложения экономистов, юристов, учителей и рост спроса на инженерно-технических работников с высшим образованием и высококвалифицированных рабочих, кроме того, профессиональный уровень многих работников не соответствует новым требованиям;

- рост предложения труда в виде совместительства, в целях подработки, а также рост спроса на сезонных и временных работников;

- общее превышение предложения рабочей силы над спросом, поскольку реструктуризационные процессы реформирования экономики России, модернизация убыточных производств и убыточных отраслей, участие в процессах глобализации мирового хозяйства и вступление России в ВТО активизируют высвобождение работников, которое на данном этапе не в полной мере компенсируется приростом спроса на рабочую силу;

- наличие нелегальной трудовой миграции;

- усиливающаяся регионализация рынков труда, появление устойчиво критических и напряженных рынков труда, ситуация на которых значительно хуже средненациональной картины. К таким рынкам труда, как правило, относятся либо преимущественно аграрные рынки труда, либо моногорода (населенные пункты, занятость в которых привязана к одному-двум крупным градообразующим предприятиям). Если эти предприятия находятся в неустойчивом финансово-экономическом положении, то рынок труда моногорода становится напряженным².

Следует отметить, что государственная система управления трудовыми ресурсами в Российской Федерации представляет собой совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране, а также методы управления и механизм их использования. В ее задачи входят: принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и разрешения конфликтных ситуаций и т.д.

Однако в условиях рыночной экономики государственное регулирование социально-экономических отношений носит ограниченный характер и, как свидетельствует опыт разных стран, касается в основном вопросов трудового законодательства, охраны и условий труда, регулирования занятости населения и его миграции, оценки уровня жизни и некоторых других. Так, например, системой государственных законодательных актов определяются возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов. Вместе с тем важным направлением совершенствования системы управления трудовыми ресурсами является проведение глубокого, всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны и регионов с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции. Необходимость в таком анализе объясняется тем, что в условиях рыночной экономики происходит некоторое перераспределение объема задач в области социально-трудовых отношений между федеральными органами управления и региональными, а некоторые вопросы, например в области оплаты и мотивации труда, в значительной степени находятся в компетенции самих предприятий и организаций.

Необходимость в разработке и реализации комплекса мероприятий, направленных на достижение соответствия между предложением рабочей силы и складывающимся на нее спросом, имеет большое значение для регионов, отдельных городов. Вызванная миграционными изменениями непропорциональность их потребностей и возможностей в использовании

² Рынок труда: наблюдается сокращение трудовых ресурсов / С. Некрестьянова // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008, № 5. С. 52.

производительных сил придает особую актуальность исследованию проблемы занятости в региональном аспекте.

Она особенно актуальна для Южного федерального округа, играющего важную роль в политической, экономической и социальной жизни России, и в нём наблюдается сплетение сложных проблем в сфере занятости.

В связи с этим в мае 2007 года в Волгоградской области был образован Совет по развитию системы управления трудовыми ресурсами Волгоградской области³. В состав Совета вошли представители органов исполнительной власти Волгоградской области, Волгоградской областной Думы, объединений работодателей, учреждений профессионального образования, негосударственных некоммерческих организаций. Основными целями создания Совета являются формирование в Волгоградской области целостного механизма управления трудовыми ресурсами, оказание содействия муниципальным образованиям и предприятиям Волгоградской области в эффективном использовании трудовых ресурсов, совершенствование системы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, а также содействие эффективной занятости населения в значимых и развивающихся отраслях экономики области.

Следующим шагом в развитии системы управления трудовыми ресурсами региона стало утверждение в феврале 2008 года программных мероприятий по формированию и профессиональному развитию трудовых ресурсов Волгоградской области на 2008–2010 годы⁴. целью которых стало совершенствование системы работы органов государственного управления по формированию, эффективному использованию и развитию трудовых ресурсов в различных отраслях экономики региона для обеспечения устойчивого социально-экономического развития Волгоградской области.

Следует отметить, что происходящие в последние годы в экономике Волгоградской области процессы реструктуризации и диверсификации сопровождаются сокращением неэффективных рабочих мест и высвобождением работников, возникновением новых профессий. В связи с чем обостряется конкурентная борьба за квалифицированную рабочую силу. При этом демографические тенденции таковы, что численность населения в трудоспособном возрасте к 2010 году уменьшится с 1,635 млн. человек до 1,579 млн. человек, а его доля в общей численности населения сократится с 61,96 процента до 61,2 процента. Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте в свою очередь является причиной возникновения дефицита трудовых ресурсов. Также с 2008 года ожидается сокращение численности экономически активного населения (далее именуется - ЭАН). Темпы снижения ЭАН будут составлять от 0,2 процента в 2008 году до 1,5 процента в 2010 году. Будут развиваться процессы старения населения и сокращения доли молодежи в возрасте 14-29 лет в возрастной структуре населения. В 2009-2010 годах доля лиц старше трудоспособного возраста по сравнению с 2006 годом увеличится с 22,3 процента до 23,2–23,6 процента, а доля молодежи уменьшится с 23,8 процента до 22,1–22,5 процента.⁵

В целях устранения негативных последствий указанных тенденций в апреле 2008 года была утверждена Программа содействия занятости населения Волгоградской области на 2008–2010 годы⁶. Программа была разработана Управлением государственной службы занятости

³ Об образовании совета по развитию системы управления трудовыми ресурсами Волгоградской области: постановление Главы администрации Волгоградской области от 28 мая 2007 г. № 899 (с изм. от 13 августа 2008 г.).

⁴ Программные мероприятия по формированию и профессиональному развитию трудовых ресурсов Волгоградской области на 2008–2010 гг. // Бизнес. Образование. Право. Вестник НОУ ВПО ВИБ. Приложение № 5, серия «Бизнес». 2008. С. 130.

⁵ Данные приведены из Программы содействия занятости населения Волгоградской области на 2008–2010 годы, утвержденной Постановлением главы Администрации Волгоградской области от 30 апреля 2008 г. № 543.

⁶ Постановление главы Администрации Волгоградской области от 30 апреля 2008 г. № 543 «О Программе содействия занятости населения Волгоградской области на 2008–2010 годы».

населения Администрации Волгоградской области в соответствии со статьей 7.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с учетом Концепции федеральной целевой программы «Юг России (2008-2012 годы)», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2007 г. № 754-р, Программы социально-экономического развития Волгоградской области до 2010 года, одобренной решением коллегии Администрации Волгоградской области от 25 декабря 2007 г. № 6/18, а также Стратегии социально-экономического развития Волгоградской области до 2025 года, одобренной решением коллегии Администрации Волгоградской области от 30 января 2007 г. № 1/1.

В ходе реализации данной программы планируется осуществить целый комплекс мероприятий, позволяющих создать механизм обеспечения предприятий Волгоградской области кадрами, удовлетворяющими требованиям работодателей, значительно снизить риск невостребованности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, привести номенклатуру профессий областной системы профессионального образования в соответствие с потребностями предприятий и организаций региона, повысить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Как видим, в Волгоградской области на региональном уровне довольно активно осуществляется совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов формирования системы управления трудовыми ресурсами и их развития.

Лукаш Антон Иванович,
управляющий делами
Волгоградского института бизнеса
E-mail: meon_nauka@mail.ru

Об актуальных практических проблемах правового регулирования государственной службы и кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти
Problems of Legal Regulations of State Service and Personnel Policy in the System of Federal Executive Authority

Автор анализирует состояние правового регулирования кадровой политики в Российской Федерации, предлагает пути решения управленческих проблем в работе с кадрами.

The author analyses the legal regulations of personnel policy in the Russian Federation and proposes the ways of solution of management problems in the work with personnel.

Ключевые слова: управление, государственная служба, закон, кадры, анализ.

Практика реформирования системы государственного управления в России показывает наличие комплекса проблем в сфере нормативно-правового обеспечения государственной службы и кадровой политики в системе федеральных органов исполнительной власти, к которым, в первую очередь, относятся:

неразработанность на федеральном уровне правового статуса кадровой политики и отсутствие действенных социальных механизмов ее реализации;

недостаточный социальный статус федеральных государственных гражданских служащих (далее по тексту – государственные служащие);

несовершенство нормативного обеспечения кадровых технологий, которые, как правило, не содержат конкретных и определенных процедур или сложны в практическом применении ввиду высокой трудоемкости;

доминирование авторитарно-бюрократической организационной культуры, что определяет ориентацию служебной деятельности на исполнение административных предписаний, промежуточную деятельность, а не на результат.

О понимании указанных проблем руководством страны свидетельствует то, что реформа государственной службы – единственное направление административной реформы, по которому