

На правах рукописи

Перевозчикова Екатерина Юрьевна

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ РЕГИОНА**

Специальность 08.00.05. – экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2012

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент в социальной сфере»
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Государственный университет
управления»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Соснова Елена Всеволодовна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
заслуженный экономист
Российской Федерации
Зубкова Антонина Федоровна

кандидат экономических наук
Елин Альберт Максимович

Ведущая организация: ОУП ВПО Академия труда и социальных
отношений

Защита состоится «29» февраля 2012 г. в 14 ч. на заседании Диссертационного
совета Д 212.049.03 в Государственном университете управления по адресу:
109542, Москва, Рязанский проспект, 99, Зал заседаний Ученого Совета

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО
«Государственный университет управления».

Электронная версия автореферата размещена на сайте ВАК Минобрнауки
России <http://vak.ed.gov.ru>.

Автореферат разослан «25» января 2012 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета



Каштанова Е.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современных условиях перспективы социально-экономического развития регионов Российской Федерации связываются с их инвестиционной привлекательностью. Важнейшим инструментом модернизации экономики являются крупные инвестиционные проекты, в том числе нацеленные на реиндустриализацию регионов, на создание современных рабочих мест. Серьезным ограничением на этом пути становится имеющийся дисбаланс в развитии трудовых ресурсов регионов. Целый комплекс проблем, свойственных современному этапу развития трудовых ресурсов страны в целом, в ряде случаев усугубляется региональной спецификой, а также усиливающейся межрегиональной конкуренцией за трудовые ресурсы. Вместе с тем вопросам стратегического управления трудовыми ресурсами регионов уделяется недостаточно внимания как в научных исследованиях, так и в практике управления.

Управление трудовыми ресурсами на региональном уровне представляет собой систему, ориентированную на достижение рационального использования трудовых ресурсов исходя из трудового потенциала региона.

Управление экономическим развитием региона, его конкурентоспособностью невозможно без стратегической компоненты в управлении трудовыми ресурсами. Стратегический подход позволяет определить долгосрочные потребности в трудовых ресурсах, планировать преодоление имеющихся ограничений за счет внутренних и внешних резервов с тем, чтобы стратегические цели региона были достигнуты в поставленные сроки и с наибольшей эффективностью.

При этом необходимо отметить недостаточную изученность отдельных теоретических и практических аспектов формирования стратегий управления трудовыми ресурсами на региональном уровне применительно к новым экономическим условиям. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание процессу формирования стратегии управления трудовыми ресурсами, а, следовательно, исследование этого процесса в настоящее время приобретает особую значимость.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационной работы является научное и практическое обоснование подходов к формированию стратегии управления трудовыми ресурсами на уровне региона в современных социально-экономических условиях в Российской Федерации.

Для достижения цели исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- дать определение категории «стратегия управления трудовыми ресурсами» с целью использования на региональном уровне в современных условиях;

- обобщить и уточнить теоретические основы управления трудовыми ресурсами с учетом глубоких изменений их качественных и количественных характеристик в российских регионах в последние годы;
- исследовать методы регионального управления трудовыми ресурсами, принимая во внимание существенную региональную дифференциацию в составе трудовых ресурсов и целях стратегического управления ими;
- обосновать необходимость применения стратегического подхода к управлению трудовыми ресурсами региона на современном этапе;
- проанализировать основные характеристики, тенденции и проблемы социально-экономического развития Калужской области, в т.ч. в долгосрочной перспективе;
- дать социально-экономическую оценку состояния региона, его трудовых ресурсов и результатов управления ими;
- определить направления развития рынка труда Калужской области с учетом активной инвестиционной политики региона, межрегиональных взаимодействий и значительной степени интеграции региона в глобальную экономику;
- выявить внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на процесс управления трудовыми ресурсами Калужской области
- разработать теоретическое обоснование и практические рекомендации для формирования стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы региона.

Предметом исследования является формирование стратегии управления трудовыми ресурсами на региональном уровне в современных условиях на примере Калужской области.

Теоретической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, регионального управления, занятости населения, социального партнерства и других форм социально-трудовых отношений.

Большой вклад в разработку теории экономики труда и управления трудовыми ресурсами внесли такие российские ученые как В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Б.В. Корнейчук, Е.А. Митрофанова, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, А.И. Рофе, П.Э. Шлендер и другие.

Значительные научные исследования в области регионального стратегического управления представлены в трудах: Ансоффа И., Армстронга М., Видяпина В.И., Виханского О.С., Гранберга А.Г., Львова Д.С., Зубаревич Н.В., Степанова М.В., Шелехова А.М., Шеховцева Л.С.

Методология исследования региона, использованная в работе, основана, прежде всего, на субъектно-функциональном подходе. В ходе исследования также применялась индукция научных методов системного и сравнительного анализа. В работе использованы методы логического, статистического анализа, метод аналогий и др.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в теоретическом обосновании и разработке методических и научно-практических рекомендаций по формированию стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области.

К основным элементам научной новизны диссертационного исследования можно отнести:

1. Введено понятие «стратегии управления трудовыми ресурсами региона» как неотъемлемой части стратегии социально-экономического развития региона, представленной в виде долгосрочных программ и конкретных действий, мероприятий, направленных на эффективное формирование и использование трудового потенциала региона;
2. Теоретически обоснована необходимость обновления стратегии управления трудовыми ресурсами на региональном уровне, обусловленная сложившимся распределением полномочий между федеральным и региональным уровнями управления, глубокой дифференциацией в социально-экономическом положении регионов, демографических угроз и растущей конкуренции за трудовые ресурсы между регионами;
3. Выявлены основные цели, задачи, параметры и составные части стратегии управления трудовыми ресурсами на уровне региона на основе анализа функций, факторов и методов управления трудовыми ресурсами, вытекающих из реализуемой в регионе (Калужской области) стратегии экономической модернизации на основе реиндустриализации;
4. Предложены методические подходы к стратегическому планированию, воспроизводству и размещению трудовых ресурсов региона, позволяющие учитывать в том числе результаты модернизации экономики региона и межрегиональную трудовую миграцию при построении стратегии его социально-экономического развития;
5. Доказана необходимость межрегионального перераспределения трудовых ресурсов в Центральном федеральном округе в качестве обязательной составной части региональных стратегий управления трудовыми ресурсами;
6. Сформулированы научно-практические рекомендации по формированию стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области в соответствии с планами

модернизации экономики и перспективами развития региона. Разработан комплекс мер на региональном уровне, способствующих оптимальному балансу между потребностями экономического развития Калужской области и их обеспечением трудовыми ресурсами.

Практическая и теоретическая значимость исследования. Полученные в ходе исследования результаты носят универсальный характер и могут быть использованы: региональными и муниципальными органами власти при разработке политики управления трудовыми ресурсами, прогноза баланса трудовых ресурсов, в законодательной и нормотворческой деятельности.

Предложения и рекомендации диссертации могут быть использованы при дальнейших исследованиях вопросов функционирования рынка труда и занятости населения, а также в учебном процессе при изучении дисциплин: «Экономика труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Региональная экономика» и др.

Апробация результатов исследования. Основные положения, выводы и рекомендации нашли свое отражение в научных статьях в различных журналах, в том числе рекомендованных Высшей Аттестационной Комиссией РФ, монографии «Социальное партнерство», докладывались и обсуждались на научно-практических конференциях «Актуальные проблемы управления» (Москва, ГУУ, 2009, 2010), Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления» (Москва, ГУУ, 2009) и научно-практическом семинаре «Проблемы управления» (Москва, ГУУ, 2010).

Структура диссертации. Диссертация изложена на 154 страницах основного текста и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 127 наименований, содержит 38 рисунков, 24 таблицы и приложение.

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы исследования. Определены объект, предмет, цель и задачи исследования, приводится характеристика научной новизны и практической значимости работы.

В **главе 1 «Теоретико-методологические основы стратегии управления трудовыми ресурсами региона»** рассмотрены теоретические основы формирования стратегий управления на уровне региона. Раскрыты сущность и содержание категории «трудовые ресурсы», представлены качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов. Изучена система стратегического управления трудовыми ресурсами на региональном уровне. Дано определение «стратегии управления трудовыми ресурсами».

В **главе 2 «Анализ состояния стратегии управления трудовыми ресурсами региона (на примере Калужской области)»** дана характеристика социально-экономического

развития Калужской области. Приведены факторы формирования трудовых ресурсов, такие как воспроизводство населения, занятость, безработица, миграция населения, доходы населения и уровень жизни, образование. Проанализированы проблемы использования трудовых ресурсов в экономике региона. Рассмотрены результаты текущей Стратегии развития трудовых ресурсов.

В главе 3 «*Методические и научно-практические рекомендации по формированию стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области*» выделены основные цели и приоритеты для формирования стратегии управления трудовыми ресурсами. Разработаны структура и содержание стратегически направленной системы управления трудовыми ресурсами.

В *заключении* сделаны основные выводы и даны рекомендации на основе проведенного исследования проблем управления трудом в регионах в условиях рыночной экономики.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

- 1. Выведено понятие «стратегии управления трудовыми ресурсами региона» как неотъемлемой части стратегии социально-экономического развития региона, представленной в виде долгосрочных программ и конкретных действий, мероприятий, направленных на эффективное формирование и использование трудового потенциала региона на основе уточнения существующей теоретической базы.**

Люди являются главным богатством страны, основным ресурсом и фактором производства. Современный этап развития производительных сил, развитие новых технологий обуславливают возрастающую роль человека, его инициативы, творчества и интеллекта в экономическом развитии страны.

Существует множество подходов к определению понятия трудовые ресурсы. Терминология понятия трудовые ресурсы представлена в таблице 1:

Таблица 1

Определение понятия «трудовые ресурсы» в работах современных экономистов

Определение	Источник
Трудовые ресурсы – люди, которые трудятся или по формальным или юридическим характеристикам могли бы работать: мужчины в возрасте от 16 до 59 лет и женщины – от 16 до 54 лет.	Методология управления трудовыми ресурсами: монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н.Новгород: НИМБ, 2008. – с.17

Определение	Источник
Трудовые ресурсы – это совокупные способности к труду всего общества, т.е. всего социально активного населения.	Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – с.35
Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги.	Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. Проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – с. 17
Трудовые ресурсы – это население, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.	Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина.- 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – с. 11
Трудовые ресурсы страны – это часть ее населения, которая занята или может быть занята в экономике в качестве наемных работников или предпринимателей.	Корнейчук Б.В. Экономика труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2007, с. 50
Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающего физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве.	Кибанов А.Я. Митрофанова Е.А. Управление трудовыми ресурсами: Учебник, Инфа-М, 2009, с.8
Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.	Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб, пособие. — 2-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2007,с. 31

На основе анализа существующих определений понятия «трудовые ресурсы», а также рассмотрев различные подходы к выделению структуры трудовых ресурсов, определим *трудовые ресурсы* как совокупность реальных и потенциальных работников, т.е. лиц, имеющих возможности и способности заниматься трудовой деятельностью на данной территории, в том числе учащиеся, пенсионеры, самозанятые и иностранные трудовые мигранты.

Ранее в понятии «трудовых ресурсов» не было указания на принадлежность к определенной территории. Уточним, если человек проживает в одном регионе, а работает в другом – то он выходит за рамки категории «трудовые ресурсы» данного региона.

Это определение отражает совокупность имеющихся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсов живого труда, используемого и неиспользуемого в общественном производстве и сфере услуг, где уточнены категории, которые не все ученые включают в состав трудовых ресурсов.

На сегодняшний день трудовые ресурсы рассматриваются как на один из ключевых факторов социально-экономического развития хозяйства того или иного региона. Этот взгляд основан на понимании глубинных демографических процессов, растущей

дифференциации в социально-экономическом положении регионов и, соответственно, все возрастающей межрегиональной конкуренции за трудовые ресурсы.

Стратегический подход реализуется в стратегическом управлении, которое, в свою очередь, состоит в постоянном выборе и реализации стратегий. Однако для исследования методических подходов к стратегическому управлению регионом необходимо, прежде всего, уточнить регион как теоретическую категорию. В отечественной науке известны различные подходы к этому понятию.

Субъектно-функциональный подход к региону позволяет дифференцировать его функции и синтезировать следующее понятие: регион – это государственно-территориальное образование, имеющее административные границы и органы управления, в котором обеспечиваются: качество и уровень жизни людей (населения); условия ведения и развития предпринимательства; использование, воспроизводство и обновление территориального потенциала (экономического, социального, природно-ресурсного, научно-технического, инновационного, культурного и других видов потенциала) в интересах живущего и будущего поколений в рамках единого национального пространства.

На базе системного подхода к региону можно выделить активные (население, бизнес-сообщество, органы управления) и пассивные (инфраструктура, институты, безопасность, экология) элементы региональной системы. Первые элементы являются носителями целей региона, вторые – обеспечивают их выполнение. Специфика регионального стратегического управления заключается в косвенном воздействии на независимые субъекты через их внешнее окружение (среду обитания).

Организационный подход к региону дополняет и развивает системный подход, учитывает не только противоречивый характер целей его элементов, но и то, что в организационных системах управление осуществляется в трех формах: как целевое воздействие; как самоорганизация; как организационный порядок.

Субъектно-функциональный подход представляется наиболее подходящим, особенно при анализе достигнутых в регионе исследования результатов управления и проведении межрегиональных сопоставлений.

Обобщая анализ теоретических подходов к формированию стратегий управления регионом, можно сделать следующие общие выводы.

Во-первых, регион – это организационная система, при управлении которой учитывается не только внутренняя, но и внешняя среда (национальная и зарубежная). Внешняя среда региона характеризуется неопределенностью и изменчивостью, неполнотой информации, таит угрозы и вызовы.

Во-вторых, стратегическое управление регионом направлено, главным образом, не на реагирование после случившегося, постфактум (устранение последствий, адаптацию к среде), а на предвидение, упреждающие действия.

В-третьих, регион обеспечивает не просто экономический рост, а свое качественное изменение, т.е. социально-экономическое развитие.

В-четвертых, особенности стратегического управления регионом определяются его сущностными чертами, назначением, миссией в составе государства, определяемыми необходимостью выполнения социальной функции в широком смысле этого слова как организации социума, жизни сообщества людей на определенной части государства, территории.

В-пятых, субъектом стратегического управления регионом выступают не только органы управления, но и другие самоорганизованные элементы региональной системы.

В-шестых, стратегическое управление – это непрерывный процесс выбора и реализации стратегий развития системы на основе прогноза внешней среды, распознавания проблем и гибких экспертных решений, направленных на создание и поддержание конкурентного преимущества.

Именно эти теоретические подходы, уже обоснованные в современной отечественной научной литературе, представляются наиболее адекватными в условиях, когда беспрецедентно быстро меняется качество и количество трудовых ресурсов в регионах России, трансформируются традиционные межрегиональные социально-экономические связи, повышается степень интеграции региональных экономик в мировую экономику.

Особенно актуальны выбранные теоретические положения для формирования стратегий в регионах, для которых характерна проактивная экономическая политика – формирование благоприятного инвестиционного климата, активное привлечение отечественных и зарубежных инвесторов, открытие новых производств, модернизация существующих предприятий и пр. Для таких регионов нужны адекватные глобализации и другим современным мировым процессам новые институты управления развитием, основанные на стратегическом поведении, генерировании конкурентных преимуществ.

Примем в качестве основополагающих для проводимого исследования следующие определения:

Регион – государственно-территориальное образование, имеющее административные границы и органы управления, в котором обеспечиваются: качество и уровень жизни людей (населения); условия ведения и развития предпринимательства; использование, воспроизводство и обновление территориального потенциала (экономического, социального, природно-ресурсного, научно-технического, инновационного, культурного и других видов

потенциала) в интересах живущего и будущего поколений в рамках единого национального пространства.

Стратегия управления – совокупность действий, необходимых для достижения поставленных целей управления на основе выбранных критериев и эффективного распределения ресурсов.

На основе рассмотренных подходов, дадим авторское определение *стратегии управления трудовыми ресурсами региона*, как подсистемы стратегии социально-экономического развития региона, представленной в виде долгосрочных программ и конкретных действий, мероприятий, направленных на эффективное формирование и использование трудового потенциала региона.

2. Теоретически обоснована необходимость обновления стратегии управления трудовыми ресурсами на региональном уровне, обусловленная сложившимся распределением полномочий между федеральным и региональным уровнями управления, глубокой дифференциацией в социально-экономическом положении регионов, демографических угроз и растущей конкуренции за трудовые ресурсы между регионами.

Управление трудовыми ресурсами неразрывно связано с необходимостью учета всего многообразия интересов социальных групп и слоев, территорий и национальностей, регионов и отраслей, коллективов и личностей, нахождением эффективных форм и методов организации деятельности экономических субъектов. Роль регионов в данном процессе при современных экономических условиях огромна.

Построение федеративного государства в России, предоставившего субъектам РФ, органам местного самоуправления значительно больше прав и полномочий, привело к тому, что регионы превращаются в реальные субъекты экономических отношений. Наделение регионов относительной самостоятельностью, собственными источниками финансовых ресурсов позволяет обозначить четкую роль региона в социально-экономическом развитии общества.

За последние годы основные функции в сфере занятости населения в Российской Федерации были переданы регионам, т.к. каждый регион имеет свои особенности в распределении занятого населения. Регионы также стали нести ответственность за осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий и законодательства в области занятости населения. Стали разрабатываться региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо

нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

В 2008 году в Калужской области была разработана стратегия развития трудовых ресурсов до 2020 года, где были сформулированы основные стратегические ориентиры развития трудовых ресурсов. Однако ее реализация на практике оказалась не столь эффективной. Проведенный анализ показал, что в Калужской области сохраняются существенные проблемы в управлении региональными трудовыми ресурсами:

- сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;
- дисбаланс уровня образования с текущими потребностями рынка труда;
- нарастающий дефицит трудовых ресурсов;
- не созданы социально-экономические условия для минимизации оттока трудовых ресурсов в московский регион;
- нестабильная миграционная политика, отсутствие системы адаптации иностранных мигрантов;
- недоступность приобретения жилья.

Региональный рынок труда сегодня является одним из основных индикаторов, состояние которого позволяет судить об уровне жизни населения, социальной стабильности, а также об эффективности экономических преобразований. Неравномерность развития регионов вызывает конкуренцию между ними за квалифицированные кадры, возникает движение трудовых ресурсов в регионы с лучшими условиями оплаты труда и уровнем жизни.

Одной из ключевых трудностей современного рынка труда Калужской области становится достижение количественного и качественного баланса трудовых ресурсов. Решение этой и других приведенных проблем или снижение их напряженности позволит региону реализовать намеченные этапы социально-экономического развития.

Сопоставим планы социально-экономического развития Калужской области и основные тенденции развития трудовых ресурсов Калужской области.

Таблица 2

Объективные планы социально-экономического развития Калужской области и основные тенденции развития трудовых ресурсов

Планы социально-экономического развития Калужской области	Тенденции развития трудовых ресурсов
Поддержание политики привлечения инвестиций в региональную экономику. В ходе реализации только крупных проектов требуется более 30 тысяч работников. Сопоставимыми темпами создаются рабочие места за счет реализации мелких и	В период с 2000 по 2009 год увеличилась численность населения в трудоспособном возрасте, однако, это краткосрочная тенденция. В перспективе, количество трудовых ресурсов будет сокращаться. Число трудовых ресурсов, необходимых

Планы социально-экономического развития Калужской области	Тенденции развития трудовых ресурсов
средних проектов, в т.ч. в сфере услуг.	для реализации инвестиционных проектов значительно превышает возможности, которыми располагает Калужская область. Наблюдается снижение миграционной активности населения. Не складываются устойчивые миграционные потоки. Не разработана система адаптации мигрантов. На фоне увеличения численности трудовых мигрантов, в том числе нелегальных, возникают национальные конфликты.
Поддержка развития кластеров. При таком типе расположения производств развиваются территории, которые обладают высоким потенциалом: инфраструктурой, энергетическими, природными и трудовыми ресурсами.	Неравномерное развитие территорий. Серьезное внутрорегиональное различие в уровне оплаты труда. Более 10 процентов населения области находится у черты крайней бедности.
Повышение конкурентоспособности региона за счет привлечения «московских переселенцев».	В Калужской области наблюдается отток кадров в московский регион. Около 70 тыс. жителей области работают в московской агломерации. В период 2003-2010 гг. увеличилась среднемесячная заработная плата, но ее уровень значительно ниже, чем в Москве или Московской области.
Передовое направление промышленного развития – автомобильный кластер. Что привело к созданию 4,5 тыс. новых рабочих мест. Наибольшая потребность в квалифицированных рабочих кадрах преимущественно с техническим образованием.	Система образования смещена в сторону высшей школы. Около 40% выпускников это юристы и экономисты. Сокращается количество учебных заведений и выпускников начального и среднего профессионального образования.
Проект «Региональный университет». Приоритетный проект для создания инновационной инфраструктуры, учебной площадки для развития высокотехнологического сектора экономики.	Приоритетным направлением в сфере образования на данный момент становится развитие начального и среднего профессионального образования. При этом растет доля высших учебных заведений, снижается качество образовательных услуг.

Российская практика стратегического управления во многом опережает развитие теории, что проявляется в формировании на уровне государственного управления системы стратегического территориального управления, которая предусматривает разработку многоуровневых стратегических документов: концепций, стратегий и программ развития регионов и федеральных округов. При этом в действительности остается неразвитой теоретическая база формирования таких документов и методологический аппарат их применения. Недостаточно научно-методическое обеспечение использования стратегических документов, особенно слабой стороной является их взаимная координация. Одной из

отмечаемых характеристик практического формирования стратегий управления является слабая разработанность понятийного аппарата, из-за которой происходит подмена понятий и в результате может снижаться качество управленческих решений. В ряде случаев стратегии управления носят незавершенный характер, так как не включают механизмы реализации. Так, попытки совершенствования системы управления развитием региона осуществляются без необходимой теоретической проработки, результатом является непоследовательный, эклектичный характер мер, представляемых в качестве стратегии.

Выделенные проблемы определяют необходимость обновления и совершенствования существующей стратегии развития трудовых ресурсов Калужской области и определяют долгосрочные направления формирования стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области. В этой связи для настоящего исследования особенно важны те теоретические подходы к формированию стратегии управления трудовыми ресурсами. Стратегия управления трудовыми ресурсами региона должна быть направлена на удовлетворение потребностей экономики региона в квалифицированных кадрах, на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и территории, на эффективное использование трудовых ресурсов с учетом особенностей социально-экономического развития.

3. Выявлены основные цели, задачи, параметры и составные части стратегии управления трудовыми ресурсами на уровне региона на основе анализа функций, факторов и методов управления трудовыми ресурсами, вытекающих из реализуемой в регионе (Калужской области) стратегии экономической модернизации на основе реиндустриализации.

Для управления трудовыми ресурсами имеет важное значение использование и учет в практической деятельности количественных и качественных изменений в социальной структуре общества, таких как социально-демографическая структура населения (естественное движение населения, его половозрастной состав, источники трудовых ресурсов, занятость населения и т.д.); поселенческая структура (территориальное размещение населения, миграционные процессы и т.д.); образовательная и профессионально-квалификационная структура (уровень образования) и др.

Одной из наиболее важных задач региональных органов управления трудовыми ресурсами является правильный выбор методов, механизмов управления, которые, в свою очередь, подвержены влиянию ряда факторов.

Выделяют следующие факторы, оказывающие влияние на управление трудовыми ресурсами:

- демографические (воспроизводство населения, динамика рождаемости и смертности, половозрастная структура, состояния здоровья населения);
- экономические (уровень инвестиций в основной и человеческий капитал, производительность труда, уровень инноваций, инфляция, структура экономики, налоги и др.);
- социальные (развитие социальной инфраструктуры; уровень расходов на социальные цели; доступность и качество социальных услуг);
- географические (близость к трудоизбыточным или трудонедостаточным регионам, климатические условия и др.).

Стратегический подход к управлению трудовыми ресурсами как к целостной системе предполагает учет всех факторов, взаимосвязей и взаимодействия политических, экономических, социальных, демографических, правовых и других аспектов управления.

Основными типами стратегических решений и условий их применения являются: Стратегия, Политика, Программа, Постоянные рабочие процедуры.

Структура стратегии представлена на рис. 1:



Рис. 1. Структура стратегии

Роль стратегического подхода в современном региональном управлении трудно переоценить, поскольку в его рамках реализуется главная задача по формированию четкого образа будущего региона. Стратегическое управление трудовыми ресурсами на региональном уровне определяется направлением стратегического развития региона. Это отражено в матрице на рис.2:

Тип стратегии регионального развития	Стратегии концентрации Стратегия профессиональной подготовки трудовых ресурсов	Стратегии диверсификации Стратегия профессиональной переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов
	Стратегии специализации Стратегия привлечения трудовых ресурсов	Стратегии интеграции Стратегия оптимизации трудовых ресурсов
		Тип стратегии развития трудового потенциала

Рис. 2. Матрица выбора стратегии управления развитием трудового потенциала региона

Данная матрица позволяет выбирать и обосновывать приоритеты региональной политики в области управления трудовыми ресурсами в соответствии со стратегией развития региона.

Цели стратегического развития региона и управления трудовыми ресурсами взаимосвязаны, поскольку важнейшим условием сбалансированного развития региона является поддержание рабочих мест в отраслях региональной экономики на уровне, заданном стратегией регионального развития. Следовательно, стратегия управления трудовыми ресурсами неотделима от стратегии социально-экономического развития региона в целом.

Калужская область обладает опытом реализации различных типов стратегий. Стратегия специализации и концентрации проявилась при формировании кластерного развития производства, в период проведения активной инвестиционной политики. В настоящее время стратегическое направления заключается в диверсификации: развитие региона переориентируется на развитие инновационных, наукоемких технологий.

Основываясь на матрице выбора стратегии, сделаем вывод, что действующая стратегия управления трудовыми ресурсами Калужской области должна быть направлена на привлечение трудовых ресурсов, а в перспективе на их оптимизацию.

Однако проблема дефицита трудовых ресурсов не выявлена в текущей кадровой политике области, не смотря на нарастающую остроту. Действующая стратегия не направлена на привлечение трудовых ресурсов в регион. Основываясь на анализе состояния трудовых ресурсов региона, реализуемая в настоящее время стратегия в целом ведет к сокращению количества рабочих мест.

Проведенное исследование говорит о том, что Калужская область обладает потенциальными возможностями для привлечения трудовых ресурсов. Для этого нужна комплексация и целенаправленная государственная политика.

Все это обуславливает необходимость обновления стратегии управления трудовыми ресурсами на региональном уровне.

4. Предложены методические подходы к стратегическому планированию, воспроизводству и размещению трудовых ресурсов региона, позволяющие учитывать в том числе результаты модернизации экономики региона и межрегиональную трудовую миграцию при построении стратегии его социально-экономического развития.

Реализация инвестиционных проектов, как правило, приводит к улучшению социальной среды региона: появляются новые рабочие места, развивается социальная инфраструктура, сокращается безработица, повышается средний уровень доходов населения. В то же время в Калужской области реализация инвестиционных проектов находится под угрозой срыва из-за текущего состояния социальной среды региона: наличия и качества трудовых ресурсов, сложившихся миграционных потоков, наличия нового жилья, качества социального обслуживания.

Развитие экономики и привлечение иностранных инвестиций вызвали увеличение спроса на специалистов самых разных специализаций. Количество создаваемых рабочих мест в рамках инвестиционных проектов составит около 17 тысяч. Кроме того, для участия в реализации строительной фазы инвестиционных проектов необходимо около 13 тысяч рабочих строительных специальностей, нехватка которых ощущается сегодня особенно остро.

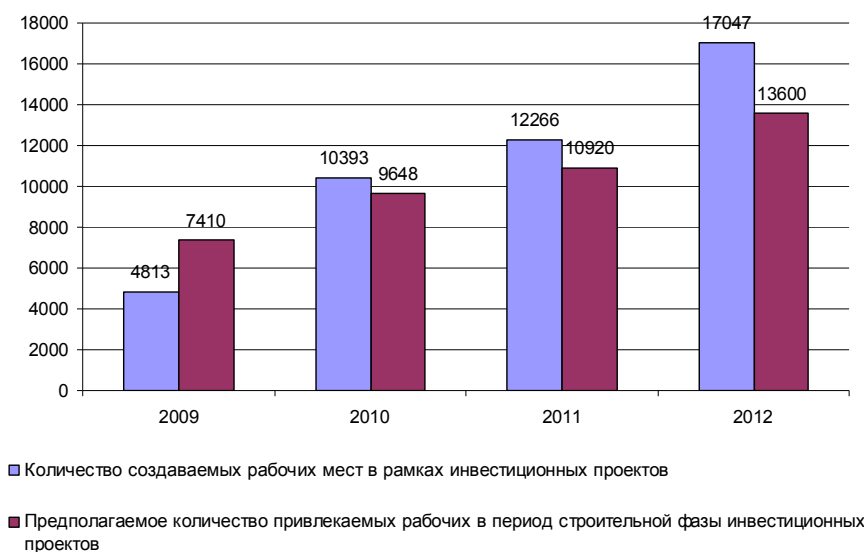


Рис. 3. Трудовые ресурсы, необходимые для реализации инвестиционных проектов

Сопоставимыми темпами будут создаваться рабочие места за счет реализации мелких и средних проектов (преимущественно в секторе услуг). Общим трендом грядущего десятилетия станет усиление индустриальной профессиональной ориентации работников крупных проектов и специализация работников малого и среднего бизнеса в сфере услуг.

Таким образом, общее число рабочих мест, которые возникнут к 2015 году в экономике Калужской области, составит около 50 тысяч. На первом этапе темпы создания новых рабочих мест за счет крупных инвестиционных проектов будут максимальными, и уже к 2012 году большая часть этих новых рабочих мест должна быть создана.

Насколько реально привлечь необходимое количество трудовых ресурсов для реализации инвестиционных проектов, можно оценить, сопоставив прирост числа создаваемых рабочих мест на фоне текущей динамики численности трудовых ресурсов в регионе, численность безработных и возможность их привлечения к работе на вновь создаваемых предприятиях, миграционные тренды и привлекательность регионов для трудовых мигрантов.

В Калужской области можно наблюдать проблемы, характерные для многих регионов Российской Федерации. Так, с середины 90-х годов происходит процесс устойчивого сокращения численности населения. По данным Калугастата, в Калужской области с 1996 года наблюдается ежегодное сокращение численности населения. Эта ситуация не может не сказаться на численности трудовых ресурсов из-за высокой смертности людей в трудоспособном возрасте. Прогноз изменения численности населения Калужской области до 2030 года предполагает продолжение естественной убыли населения. По предварительным прогнозам, население Калужской области будет терять около 15 тыс. жителей в год.

Таблица 3

Основные показатели, характеризующие население Калужской области

Показатели	2003	2006	2009
Численность населения, тыс. чел.	1038,6	1014,2	1002,9
Численность занятых в экономике, тыс. чел.	519,0	508,3	530,5
Численность безработных, тыс. чел.	34,4	30,2	35,0
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	553,4	538,4	565,5
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	64,3	66,0	67,6
Естественный прирост, убыль на 10 000 населения	-10,7	-10,3	-6,1
Коэффициент демографической нагрузки на 1000 населения (лиц моложе и старше трудоспособного возраста), чел.	668	618	624

Сокращение численности населения происходит из-за низкой рождаемости и высокой смертности. Высокая смертность особенно характерна для мужчин, в том числе в активном трудоспособном возрасте 30-40 лет.

Проблема всех регионов Центрального федерального округа – повышенная доля пожилого населения. Калужская область не стала исключением. Население области при его общем сокращении стареет. Доля детей и молодежи неуклонно сокращается, а доля пожилых людей растет.

До начала мирового финансового кризиса проблема безработицы в Калужской области не была актуальной, уровень официально зарегистрированной безработицы до начала 2009 г. составлял менее 1%. Численность безработных по методологии Международной организации труда составляет менее 30 тыс. чел. При вовлечении в трудовую деятельность всех безработных дефицит трудовых ресурсов будет закрыт не полностью.

Еще одной демографической проблемой Калужской области уже не одно десятилетие является трудовая миграция населения в столичный регион. Московская агломерация дает более привлекательные условия трудовой деятельности и жизни, а также больший доход для молодежи и квалифицированных кадров.

Только по официальным данным, в 2008 г. 63 тысячи жителей области (11% экономически активного населения) работали в Москве и Подмосковье. Эта цифра сопоставима с численностью населения в таких промышленно развитых городах региона, как Людиново или Киров. Это серьезный кадровый потенциал.

Все эти факторы приводят к жесткому дисбалансу спроса и предложения трудовых ресурсов на региональном рынке труда.

В регионе нет четкой политики по привлечению иностранной рабочей силы, не складываются устойчивые миграционные потоки. Это нашло проявление в недостаточном миграционном притоке населения.

Выявленный дефицит грозит стать самым серьезным препятствием на пути реализации запланированных инвестиционных проектов в Калужской области. Уже в ближайшие годы регион вступит в жесткую конкурентную борьбу за трудовые ресурсы.

Одним из подходов преодоления сложившегося дефицита становится перераспределение трудовых ресурсов между соседними областями. Регион в данном случае выступает в качестве основного субъекта планирования межрегиональных трудовых потоков в условиях конкуренции за них.

Как уже было сказано ранее, в Калужской области в ходе исследования был выявлен дефицит трудовых ресурсов при низком уровне региональной безработицы. Необходимо определить по каким профессионально-квалификационным категориям существует наибольшая потребность в работниках и какие регионы могли бы стать донорами трудовых ресурсов.

Более половины общей потребности в работниках Калужской области (около 3000 тыс. человек) – это специалисты высшего уровня квалификации и квалифицированные рабочие промышленных предприятий. Это ключевые группы трудовых ресурсов для создания и реализации кластерного подхода в промышленности. Более 700 человек необходимы в качестве операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, т.е. профессий, связанных с автоматизированными системами производства.

Необходимо учесть следующие параметры: численность трудоспособного населения, уровень безработицы и среднедушевых доходов, уровень образования и квалификации трудовых ресурсов, потребность регионов в работниках для замещения вакантных рабочих мест. По данным показателям было проведен сравнительный анализ Калужской области и соседних областей. Необходимо отметить, что по показателю удельного веса потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест Калужская область уступает только Москве и Московской области, превышая средний показатель по Центральному Федеральному округу. Такой показатель говорит о высокой потребности в работниках, сравнимой с самыми развитыми регионами РФ.

В ходе исследования, были выявлены регионы, способные в реальном времени стать донорами трудовых ресурсов для Калужской области. Источниками комплектования новых производств трудовыми ресурсами могут стать специалисты, привлеченные из других регионов, молодые специалисты, проживающие на территории Калужской области, участники Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. Возможной перспективной может стать вовлечение в производственный процесс лиц старше трудоспособного возраста, а также инвалидов.

При формировании стратегии управления трудовыми ресурсами важно сделать акцент не на инерционное развитие действующих «старых» производств, а на создание современных рабочих мест

В целях проводимого исследования разделим ведущие предприятия региона на «новые» - те, которые были организованы в результате активной инвестиционной деятельности, и «старые» - предприятия, организованные в советское время, в том числе предприятия моногородов.

Основные характеристики «старых» и «новых» предприятий

	Численность персонала	Доля в объеме промышленного производства региона
«старые»	23450	10,6
«новые»	4727	35,7

Как видно из Таблицы 4, доля занятых на ведущих «новых» предприятиях Калужской области составляет 17%, доля которых в выпуске промышленного производства составляет более 40 %. Эти цифры подтверждают необходимость модернизации «старых» предприятий, с целью высвобождения персонала для реализации новых инвестиционных проектов. При этом доля в объеме промышленного производства региона значительно выше на «новых» предприятиях. Было подсчитано, что в результате модернизации «старых» предприятий Калужской области может быть высвобождено до 36 тыс. человек.

Представленный вариант развития возможен во многих регионах модернизирующейся России уже в ближайшем будущем. На фоне активного привлечения инвестиций и развития промышленности трудовые ресурсы станут серьезным фактором, сдерживающим промышленный и экономический рост регионов. Эффективное развитие и использование трудовых ресурсов – стратегическая задача руководства области, условие устойчивого экономического роста региона и повышения благосостояния людей.

Тем самым актуализируются задачи изучения тенденций и перспектив рынка труда Калужской области и разработка стратегии управления трудовыми ресурсами региона.

5. Доказана необходимость межрегионального перераспределения трудовых ресурсов в Центральном федеральном округе в качестве обязательной составной части региональных стратегий управления трудовыми ресурсами.

Из имеющихся данных Росстата можно выделить наиболее острую потребность в работниках определенных профессионально-квалификационных групп в Калужской области, сопоставив их со списочным составом сотрудников организаций и предприятий соседних регионов.

Потребность Калужской области в работниках выглядит следующим образом.

Потребность организаций Калужской области в работниках для замещения вакантных мест по профессиональным группам

Специалисты высшего уровня квалификации	1498
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	1438
Специалисты среднего уровня квалификации	1272
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	720
Неквалифицированные рабочие	572
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	517
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	167
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	115
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	34
Всего, человек	6333

Тем самым выделены приоритетные направления поиска трудовых ресурсов в соседних регионах. Для дальнейшего исследования в качестве соседних регионов рассматриваются: Тульская, Брянская, Смоленская и Орловская области. Московская область не вошла в данный перечень, т.к. перемещение/переселение людей для работы в Калужскую область незначительно и маловероятно.

Рассмотрим квалификационно-профессиональные группы с наибольшей потребностью в персонале. Это специалисты высшего уровня квалификации; квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин.

Оценим возможности соседних регионов путем сопоставления потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест и общего числа рабочих мест по профессиональным группам.

Удельный вес потребностей организаций субъектов ЦФО в работниках определенной профессиональной группы

Регион	<i>Специалисты высшего уровня квалификации,</i>	<i>Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр</i>	<i>Операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин</i>
<i>Калужская область</i>	3,6	4,0	2,9
<i>Брянская область</i>	0,8	1,5	0,7
<i>Орловская область</i>	2,5	1,1	2,0
<i>Смоленская область</i>	1,4	2,5	2,1
<i>Тульская область</i>	1,8	2,2	0,8

Можно сделать вывод, что наиболее удовлетворена потребность в персонале высшей квалификации в Брянской области. Из рассматриваемых регионов именно Брянский регион обладает наибольшей численностью трудовых ресурсов высшей квалификации в абсолютном выражении - 43100 человек. Брянская область обладает достаточным количеством технических учебных заведений: Брянский государственный университет имени академика И.Г.Петровского (БГУ), Брянский государственный технический университет (БГТУ) и Брянская государственная инженерно-технологическая академия (БГИТА).

Трудовые ресурсы Брянска, обладая высокой квалификацией, могут составить предложение рабочей силы в автомобильном кластере, а также стать основой для развития Людиновского и Думиничского районов Калужской области, как перспективных территорий для развития новых технопарков.

В качестве регионов-доноров профессиональной группы квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр могут выступить Брянская и Орловская области. Численность персонала данной квалификации в Брянской области – 41381 человек, в Орловской области – 24985 человек.

Квалифицированные рабочие промышленных предприятий – это работники, обладающие определенным опытом работы и имеющие среднее профессиональное образование. Необходимо рассмотреть два региона, т.к. в Орловской области наиболее удовлетворена потребность в квалифицированных работниках, а в Брянской – выше их число в абсолютном выражении.

Значительное количество трудовых ресурсов данных регионов обладает опытом работы на промышленных предприятиях. Также приоритетным направлением может стать

привлечение студентов технических ССУЗов, т.к. и Брянская, и Орловская области обладают достаточным количеством и разнообразием учреждений среднего профессионального образования.

По удельному весу потребности в списочной численности Операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин также можно выделить два перспективных региона – это Брянская и Тульская области. В абсолютном выражении это 26672 человек и 43125 человек соответственно. Сделаем вывод, что основным регионом для привлечения Операторов, аппаратчиков и т.д. должна стать Тульская область.

Тульская область может стать донором трудовых ресурсов данной профессиональной группы для существующих технопарков Калужской области: Калуга-Юг, Грабцево, А-парк и др., т.к. обладает транспортно доступностью.

Основой для привлечения трудовых ресурсов соседних областей для работы в Калужской области могут стать:

- транспорт до места работы и обратно;
- более высокая заработная плата;
- расширенный социальный пакет (дополнительное медицинское страхование, участие в спортивных мероприятиях, путевки в детские лагеря, дополнительные выплаты и др.);
- дотации на питание;
- имидж работодателя.

Руководителей и персонал высшей квалификации можно подбирать не только из соседних регионов ЦФО, но и более удаленных областей. Такой персонал отличает высокая компетентность и опыт работы. Если к другим профессиональным группам можно применять общие критерии, то для этой профессиональной группы необходим индивидуальный подход со стороны именно будущего работодателя. Он должен быть разработан на основе персональной интеграционной программы, связанной с переселением работника и его семьи в Калужскую область, высоком уровне оплаты труда, расширенном социальном пакете.

6. Сформулированы научно-практические рекомендации по формированию стратегии управления трудовыми ресурсами Калужской области в соответствии с планами модернизации экономики и перспективами развития региона. Разработан комплекс мер на региональном уровне, способствующих оптимальному балансу между потребностями экономического развития Калужской области и их обеспечением трудовыми ресурсами.

Калужская область обладает опытом реализации различных типов стратегий. Стратегия специализации и концентрации проявилась при формировании кластерного развития производства, в период проведения активной инвестиционной политики. В настоящее время стратегическое направления заключается в диверсификации: развитие региона переориентируется на развитие инновационных, наукоемких технологий.

Основываясь на данном типе стратегического развития региона, определим, что приоритетными стратегическими направлениями управления трудовыми ресурсами на данном этапе становится их профессиональное обучение и привлечение трудовых ресурсов из других регионов. Следующим этапом станет реализация стратегии профессиональной переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов.

В процессе реализации стратегии управления трудовыми ресурсами ключевым фактором должно стать достижение и сохранение в перспективе баланса между нарастающим спросом и предложением трудовых ресурсов, как по количественным, так и качественным их характеристикам.

В основу стратегии положено два возможных сценария, которые подразумевают активную позицию органов власти Калужской области, федеральных властей и региональных работодателей:

- сценарий 1. Максимальное вовлечение в экономику региона всего проживающего на данной территории населения. Модернизация промышленного производства.
- сценарий 2. Преодоление дефицита трудовых ресурсов путем привлечение рабочей силы из других регионов, стран.

В рамках реализации данных сценариев предусмотрены 2 Программы в области управления трудовыми ресурсами, которые продиктованы текущей социально-экономической федеральной политикой: *Программа «Распределение трудовых ресурсов в результате модернизации производства», Программа «Эффективная система профессионального образования».*

Внимание к проблемам профессионального образования особенно актуально в период модернизации. Основные направления политики в области профессионального образования заданы на федеральном уровне, хотя принятие решений в этой области передано регионам.

Основные направления:

1. Административные условия работы с персоналом.

Необходимо создать систему, в рамках которой будет происходить добровольный (по желанию работника) переход от одного работодателя к другому по следующей схеме:

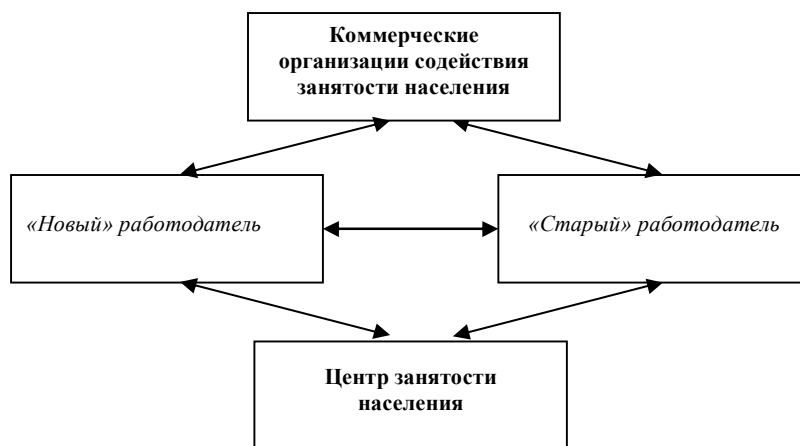


Рис. 4. Схема перехода работника от одного работодателя к другому

Выполнение данной схемы возможно на основе:

- гарантийных соглашений;
- индивидуальной инициативы самого работника;
- при участии государственных или коммерческих посреднических организаций в сфере занятости населения.

2. Региональный банк вакансий

Региональный банк вакансий формируется на основе сбора данных об открытых вакансиях и о вакансиях, которые будут открыты на региональном рынке труда в перспективе. Это даст возможность спланировать трудоустройство высвобождаемых работников заранее.

3. Содействие самозанятости

Содействие самозанятости населения дает шанс открыть свое дело гражданам, имеющим предпринимательские способности и желающим реализовать собственные бизнес проекты. Актуальным направлением развития самозанятости в Калужской области должна стать сфера услуг, как сфера, поддерживающая инвестиционную привлекательность региона.

4. Переобучение и повышение квалификации

Недостаток квалификации персонала может «свести на нет» все усилия по модернизации промышленности региона. Выделение средств на обучение персонала дает возможность трудоустройства, создает уверенность в завтрашнем дне, что может смягчить социальные последствия модернизации.

Программа «Эффективная система профессионального образования»

Внимание к проблемам профессионального образования особенно актуально в период модернизации. Целью программы является создание условий для подготовки в системе профессионального образования квалифицированных рабочих и служащих в соответствии с перспективами развития экономики региона.

Основные направления:

1. Разработка и реализации модели регионального колледжа

Региональный колледж – это интеграционное учебное заведение, создаваемое на базе учреждений начального профессионального образования и среднего профессионального образования, гибко реагирующее на изменения потребностей рынка.

2. Формирование механизмов взаимодействия системы начального и среднего профессионального образования и работодателей

Для реализации этого необходимо разработать административный регламент реализации данного процесса. Приобретает актуальность создание организационно-договорной системы начального и среднего профессионального образования между учебными учреждениями и работодателями.

Также необходимо ввести механизм интеграции выпускников учебных учреждений, после начала трудовой деятельности в системе «востребованности знаний» (мастер производственного обучения ответственен за интеграцию и достижение результативности деятельности выпускника на производстве).

3. Обновление материально-технической, методологической базы

Обновить материально-техническую и учебно-методическую базу с учетом требований передового производства и международных стандартов при финансировании из федерального и регионального бюджета, а также средств работодателей в рамках системы социального партнерства.

4. Прогнозирование и мониторинг

Для наиболее эффективного пути создания системы профессионального образования необходим мониторинг текущего и будущего состояния развития экономики, и производства, ожидания и потребности работодателей в персонале, а также рынка образовательных услуг.

В рамках процесса модернизации производства необходимо уделить особое внимание развитию перепрофилирующего профессионального образования и повышения квалификации не только для высвобождаемых работников, но и работников модернизируемых производств.

Первый сценарий предполагает создание наиболее полного предложения рабочей силы на региональном рынке труда из местного населения.

Выделим составные источники пополнения трудовых ресурсов Калужской области из местного населения: безработные, выпускники образовательных учреждений, работающие вне региона, высвобожденный персонал в результате модернизации/реструктуризации предприятий, работающие в Москве и Московской области

Во **втором сценарии** акцент сделан на использовании внешних источников рабочей силы. Реализация второго сценария необходима при затяжном характере процесса модернизации, особенно на начальных его этапах, а также при условии, что регион не достигнет высокого уровня конкурентоспособности с московской агломерацией по уровню оплаты труда, условиям труда с целью возвращения калужан.

В привлечении трудовых ресурсов из других регионов можно выделить следующие направления:

- 1) привлечение трудовых ресурсов из других регионов РФ;
- 2) привлечение иностранной рабочей силы;
- 3) возвращение соотечественников, проживающих за рубежом.

Наиболее эффективным представляется сочетание двух сценариев при разработке стратегии управления трудовыми ресурсами. Модернизация и реструктуризация промышленного производства может носить затяжной характер. Возвращение калужан для осуществления трудовой деятельности на территории региона – проект, требующий также серьезных финансовых и временных затрат. На данном этапе обойтись без привлечения иностранной рабочей силы не удастся обойтись. По мере снижения потребности в трудовых ресурсах, развитии модернизации промышленного производства и экономики миграционные потоки должны быть постепенно снижены.

Автор считает, что внедрение разработанных в данном исследовании сценариев, программ, мероприятий и рекомендаций, а также решение вновь поставленных исследователем задач позволит существенно пересмотреть отношение к проблемам управления трудовыми ресурсами региональными органами власти и использование стратегической компоненты позволит повысить эффективность данного процесса.

Реализация разработанных в данном исследовании предложений, а также решение вновь поставленных автором задач позволит существенно пересмотреть отношение к проблемам стратегического управления трудовыми ресурсами региональными органами власти и использование стратегической компоненты, по мнению автора, позволит повысить эффективность данного процесса.

Ключевым фактором успеха социально-экономического развития России и регионов страны в ближайшие десять-пятнадцать лет видится эффективное управление трудовыми ресурсами. Современный этап развития производительных сил, развитие новых технологий обуславливают возрастающую роль человека, его инициативы, творчества и интеллекта в экономическом развитии страны. Человеческие ресурсы становятся основным ресурсом и фактором производства.

Обобщая все вышесказанное, следует отметить, что выполненное исследование и вытекающие из него научные положения, выводы и рекомендации отражают весь комплекс ключевых вопросов формирования стратегии управления трудовыми ресурсами региона, что обеспечивает повышение его конкурентоспособности в условиях инновационного развития.

Автор считает, что стратегический подход в управлении трудовыми ресурсами позволяет регионам формировать картину своего будущего и определять этапы его достижения с учетом имеющихся ограничений и возможностей.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Полученные научные результаты освещены автором в публикациях общим объемом 4,36 п.л.

1. Перевозчикова Е.Ю. Проблема дефицита трудовых ресурсов на примере Калужской области // Вестник университета. №18/2011: Теоретический и научно-методический журнал. /ГУУ. – М., 2011. (0,32 п.л.)
2. Перевозчикова Е.Ю. Формирование кадровой политики региона // Вестник университета. №23/2012: Теоретический и научно-методический журнал. / ГУУ. – М., 2012. (0,26 п.л.)
3. Перевозчикова Е.Ю. Стратегия управления трудовыми ресурсами региона // КАДРОВИК. №10 / 2011 / ИД «Панорама». – М., 2011 (0,31 п.л.)
4. Перевозчикова Е.Ю. Стратегия управления кадрами в регионе // "Служба занятости" №12 /2011 / ИД «Панорама». – М., 2011 (0,3 п.л.)
5. Перевозчикова Е.Ю. Государственный менеджмент рынка труда // Актуальные проблемы управления – 2009: Материалы 14-й Всероссийской научно-практической конференции: Вып. 2 / ГУУ. – М., 2009. (0,15 п.л.)
6. Перевозчикова Е.Ю. Современные глобальные проблемы рынка труда в период мирового финансового кризиса // Реформы в России и проблемы управления: Материалы 24-й Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов: Вып. 3 / ГУУ. – М., 2009. (0,15 п.л.)
7. Перевозчикова Е.Ю. Политика занятости в условиях кризиса // Проблемы управления: Материалы 18-ого Всероссийском студенческого семинара: Вып. 2 / ГУУ. – М., 2010. (0,15 п.л.)
8. Перевозчикова Е.Ю. Дефицит трудовых ресурсов // Актуальные проблемы управления – модернизация и инновации в экономике: Материалы 15-й Международной научно-практической конференции: Вып. 4 / ГУУ. – М., 2010. (0,22 п.л.)
9. Сидоров Н. И., Соснова Е.В., Перевозчикова Е.Ю. Социальное партнерство: Научная монография. – М.: Издат. Дом ГУУ, 2011(2,5 п.л.)