УДК 331.108.26

Гунин Виктор Константинович

аспирант
Волгоградского государственного университета

СОЗДАНИЕ ГЛОБАЛЬНОЙ БАЗЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК МЕТОД СИНХРОНИЗАЦИИ МОБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация:
В статье раскрывается проблема мобильности трудовых ресурсов в масштабах страны. Установлено, что основной задачей управления кадровым потенциалом является предсказуемость его мобильности, что способствует экономическому прогрессу государства. Сделан вывод о том, что создание глобальной базы кадрового резерва позволит преодолеть пространственно гетерогенный фактор регионов и неустойчивость конъюнктуры трудового ресурса (проявлением которого является стихийная мобильность) посредством настройки корреляционного соответствия федерального и региональных приоритетов экономического развития при синхронизации разнонаправленной и неоднородной мобильности трудовых ресурсов.

Ключевые слова:
глобальная база кадрового резерва, неустойчивость конъюнктуры трудового ресурса, непредсказуемость мобильности трудового ресурса, оптимизация процесса, алгоритм виртуального управления, государственное регулирование, государственная служба занятости населения.

Gunin Viktor Konstantinovich

PhD student,
Volgograd State University

CREATION OF A GLOBAL DATABASE OF PERSONNEL RESERVE AS A LABOUR MOBILITY SYNCHRONIZATION METHOD

Summary:
The article deals with the problem of labour force mobility at the domestic level. The author establishes that the main task of the human resources management is the predictability of its mobility, which contributes to the state economic progress. The author comes to the conclusion that creation of a global database of personnel reserve will overcome spatial heterogeneity factor of the regions and the labour force volatility (manifestation of which is the spontaneous mobility) by virtue of the correlated correspondence between federal and regional economic development priorities during synchronization of multi-directional and heterogeneous labour mobility.

Keywords:
global database of personnel reserve, labour force volatility, unpredictability of labour force mobility, process optimization, virtual management procedure, public regulation, Government Employment Services.

Роль государства в регулировании инновационной модернизации экономики России должна рассматриваться с точки зрения формирования ключевых направлений с выработкой эффективных мер и инструментов их реализации. Формирование единого сценарного плана усложняется пространственно гетерогенным фактором регионов и неустойчивой конъюнктурой ресурсов. Только при корреляционном соответствии федерального и региональных приоритетов представляется возможным выстроить стройную систему стратегической экономической политики, направленной на выравнивание уровней развития регионов.

Административные единицы федеративного государства являются социально-экономическими системами с высокой степенью открытости, что приводит к увеличению числа и усложнению экономических связей и в конечном итоге к структурной деформации экономики [1]. Основная «канва» экономического развития страны, «спущенная» из федерального центра, в регионах должна обрастать четкой идентификацией задач с учетом ресурсных ограничений. К таким ограничениям относится неопределенность одного из основных ресурсов экономики – кадрового потенциала. Исходя из того что он подчиняется действию как объективных экономических, так и общественных и государственных законов, а развитие его обусловлено проявлением целого ряда факторов: экономических, политических, технологических, демографических, социально-культурных и др., изучение, проектирование и прогнозирование необходимо проводить в рамках единой социально-экономической системы страны. И чем глубже будут проработаны факторы этой системы, тем рациональнее они будут встроены в логику прогнозной модели развития с максимально возможным результатом и достаточным государственным вмешательством в инновационный процесс с целью его оптимизации.

Если в рамках одной организации кадровый потенциал систематизируется, анализируется и включается в систему экономического проектирования, то в масштабах региона и тем более страны кадровый потенциал такой глубокой обработке не подвергается. Столь масштабное системное мероприятие можно условно разделить на функциональную, структурную и казуальную

концепции [2]. Функциональный подход к кадрам получает новый ориентир на личностно-профессиональный потенциал. Его личностно-формирующее и личностно-развивающее содержание требует внесения изменений в принципы управления. Фазы формирования и распределения, обусловленные не только количественными, но и качественными показателями, становятся исходной базой алгоритма инвариантного управления потоками трудовых ресурсов [3].

Основной задачей управления кадровым потенциалом должна стать предсказуемость его мобильности. Если на сегодняшний день в планы экономического развития регионов включены государственные программы трудоустройства, федеральные целевые программы, целевые кадровые программы крупных фирм, то основной поток мобильности кадров подлежит эпизодическому выборочному анализу Федеральной службы государственной статистики (Росстата), результаты которого не дают общего представления о динамике показателей в качественном и количественном разрезе.

Необходимо принять во внимание, что мобильность рабочей силы имеет причинно-следственный характер, а именно, являясь результатом структурных преобразований социально-трудовых отношений, одновременно выступает предпосылкой и основой нового этапа преобразований [4]. Двойственный характер экономического ресурса требует включения его в корреляционный алгоритм проактивного управления, задача которого усложняется неоднородностью региональных экономических условий.

Если мобильность трудовых ресурсов способствует экономическому прогрессу, решая вопросы модернизации и инновационной направленности экономики путем более полного и рационального использования рабочей силы, перераспределяя ее между регионами, то процесс управления потоками этого ресурса становится одной из сущностных задач рынка труда. Конкурентная природа его функционирования, отсутствие ограничений для перемещения по сферам, секторам и направлениям в экономике [5] делают задачу трудноформализованной.

Для решения этой задачи необходимо выстроить вертикаль федеральной сети, которая возьмет на себя функции анализа, проектирования и регулирования процесса потокодвижения трудовых ресурсов в масштабах страны. Современная инфраструктура регулирования рынка труда, представленная государственной службой занятости населения, может быть обозначена как эффективный проводник государственной политики. Но следует отметить весьма ограниченный круг задач, решаемых этой структурой: регистрация безработных и их трудоустройство; определение размеров выплат пособий безработным; взаимодействие с работодателями по установлению деловых контактов; сбор заявок на вакантные рабочие места; анализ вакансий, заявленных в Центр занятости населения, по видам экономической деятельности; анализ динамики вакантных рабочих мест; анализ заработной платы общего банка вакансий службы занятости населения; расчет коэффициента напряженности как соотношения числа незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, к числу заявленных вакансий и тому подобные мероприятия по содействию занятости населения. Но все эти задачи и вытекающие из них мероприятия возникают только по факту обращения граждан и потенциальных работодателей. Назрела необходимость перевода работы этой структуры с информационно-регистрационного формата на рельсы проектирования регионального рынка труда.

Учитывая существующую разветвленную кластерную сеть этого учреждения с имеющимися в его распоряжении механизмами и ресурсами, полагаем целесообразным наделить его дополнительными функциями формирования, регулирования, проектирования и превентивного управления мобильностью трудовых потоков. Современный инструментарий институциональной теории вполне позволяет отказаться от постфактумной рефлексии [6]. На сегодняшний день сформированы условия для выбора инновационного пути развития трудового потенциала как одного из основополагающих ресурсов экономического процесса.

Назрела необходимость создания регионального кадрового резерва с прослеживанием его структуры и функционирования в системе общегосударственного проекта движения трудовых ресурсов. При создании необходимо применить следующую стадийность: ретроспекция, диагноз, проспекция. Этап ретроспекции будет включать в себя изучение и описание ресурса в разрезе исторического экскурса, на материалах которого систематизируются и диагностируются его качественные и количественные основы и тенденции в развитии. Заключающим этапом предложенной системы должно стать прогнозирование пространственно-экономического развития кадрового ресурса. Необходимое вариативное прогнозирование осуществимо только с применением виртуального ситуационного управления в рамках имитационного моделирования с возможностью анализировать его реляционные структуры и взаимосвязи [7]. Для размещения этого программного продукта целесообразно воспользоваться существующей платформой государственных центров занятости населения.

Предложенный конструктив позволит «обуздать» стихийные потоки трудовой мобильности населения регионов и страны в целом. Это сделает систему регулирования более гибкой и податливой общим экономическим задачам, так как «мобильность трудовых ресурсов является непременным условием эффективного развития рыночной экономической системы, позволяющим решать вопросы модернизации и обеспечения инновационной направленности отечественной экономики, способствуя распространению новых технологий, переносу опыта производства и управления, накоплению знаний и навыков, а также другим положительным изменениям в общественном воспроизводстве» [8].

При полиструктурности российского государства нельзя недооценивать прикладную значимость возможности регулирования мобильности рынка труда. Только выработка аналитического алгоритма программы динамического моделирования управления глобальной базой кадрового резерва страны позволит встроить в инновационный экономический процесс кадровый ресурс восьмидесяти трех разрозненных рынков труда в субъектах РФ [9]. На сегодняшний день низкая степень согласованности структурных единиц не позволяет совместить их в стройную систему аналитического проектирования государственного регулирования мобильных потоков с формированием долгосрочных ориентиров [10].

Создание глобальной базы кадрового резерва позволит преодолеть пространственно гетерогенный фактор регионов и неустойчивость конъюнктуры трудового ресурса (одним из проявлений которого является стихийная мобильность) посредством настройки корреляционного соответствия федерального и региональных приоритетов экономического развития при синхронизации разнонаправленной и неоднородной мобильности трудовых ресурсов.

Ссылки:

1. Гунин В.К. Концептуальный подход к формированию единой системы регионального управления кадровым потенциалом // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 8. С. 57–59.
2. Жук С.С. Управление качеством человеческих ресурсов в социально-экономических системах : дис. … д-ра экон. наук. М., 2015. 388 с.
3. Катайцева Е.А. Воспроизводство человеческого потенциала науки в условиях перехода к инновационной экономике : дис. … канд. экон. наук. М., 2010. 203 с.
4. Глаз О.В. Мобильность рабочей силы на современном российском рынке труда : дис. … канд. экон. наук. Воронеж, 2016. 239 с.
5. Там же.
6. Базыленко Т.Ю. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда на региональном уровне : дис. … канд. экон. наук. М., 2013. 182 с.
7. Гунин В.К. Указ. соч.
8. Тарабан О.В. Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни : дис. … канд. экон. наук. Томск, 2015. 189 с.
9. Базыленко Т.Ю. Указ. соч.
10. Морозова Н.И.: 1) Планирование развития территориальных социально-экономических систем по критерию качества жизни населения // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 32. С. 52–59 ; 2) Развитие территориальных социально-экономических систем и его оценка по критерию качества жизни населения : автореф. дис. … д-ра экон. наук. Волгоград, 2012.