

ної трудової міграції в Україні», проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок ліцензування та видачі квот на залучення іноземної робочої сили на підприємства України та використання робочої сили України за кордоном», структури, нормативної чисельності, взаємодії та підпорядкування органів управління трудовою міграцією, форм відповідної статистичної звітності.

Петров П. Ю., канд. техн. наук
НИИ социально-трудовых отношений Минтруда Украины

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Стратегическое планирование как самостоятельный вид управленческой деятельности представляет собой отличительную особенность топ-менеджмента XX века. Именно в прошлом веке стратегическое планирование получило всестороннее теоретическое осмысление и массовое использование на практике, как для отдельных организаций¹, так и для некоторых регионов² и отраслей экономики.

Основной причиной применения на практике стратегического планирования послужила необходимость оперативного реагирования администраций, организаций на быстро меняющиеся внешние условия, а впоследствии и предвидения этих изменений. Развитие науки (прежде всего естественных наук), техники, экономики, социальных инфраструктур привело к постоянному изменению системных связей и, как следствие, качества жизнедеятельности для значительной части человечества. По существу стратегическое планирование, в отличие от других видов управленческого планирования, — это не реакция на возникающие внутренние и внешние проблемы, а готовность к возможным качественным изменениям внешней среды.

Идеология долгосрочного планирования приемлема в тех слу-

¹ Если в середине прошлого века стратегическое планирование было прерогативой крупных экономических структур, в том числе транснациональных компаний, то в последние годы XX века стратегическое планирование широко и активно стало использоваться общественными организациями и предприятиями малого бизнеса.

² В первых планах развития регионов, разработанных в 60-х, 70-х годах XX века, доминирующее место отводилось развитию промышленности (прежде всего оборонной, тяжелой и добывающей), транспорта и средств связи. В настоящее время все большее внимание уделяется развитию общественных связей.

чаях, когда будущее может быть предсказано путем экстраполяции существующих тенденций (возможно изменение количественных показателей при неизменности качественных). При этом исходят из того, что будущее не хуже прошлого и настоящего и предполагается дальнейшее сохранение динамики развития организации или региона.

Идеология стратегического планирования базируется на предположении о невозможности с достаточной степенью точности предсказывать долгосрочные тенденции. Стратегическое управление определяется как технология управления в условиях повышенной нестабильности факторов внешней среды и их неопределенности во времени. По существу стратегия представляет собой набор правил для принятия решений, которыми администрация объекта управления руководствуется в своей деятельности.

Качественно новым уровнем использования существующих методических подходов стратегического планирования является планирование отдельных аспектов социально-экономического состояния общества. Например, стратегическое планирование снижения социальной напряженности в депрессивных регионах или стратегическое планирование развития занятости и самозанятости молодежи.

Стратегическое планирование развития регионального рынка труда носит одновременно региональный³ и общий социально-экономический характер. Под региональным рынком труда понимается система, включающая в себя существующие и создаваемые рабочие места, посреднические и профессионально-образовательные услуги (рис. 1). Посреднические, в данном контексте, услуги — это услуги по содействию занятости (посредничество между работодателями и наемными работниками) и самозанятости (посредничество между предпринимателями и инвесторами).

Развитие рынка труда как целостной единой системы возможно при согласованном развитии отдельных его структурных элементов и системных связей между ними. При этом, безусловно, следует учитывать не только внутренние связи, присущие данному региональному рынку, но и внешние связи отдельных его структурных элементов.

Поэтому стратегический план развития регионального рынка труда может быть логичным продолжением программы

³ Под регионом, в данном случае, понимается отдельная административно-территориальная единица или определенная совокупность смежных таких единиц.

(плана) социально-экономического развития области, района или города.

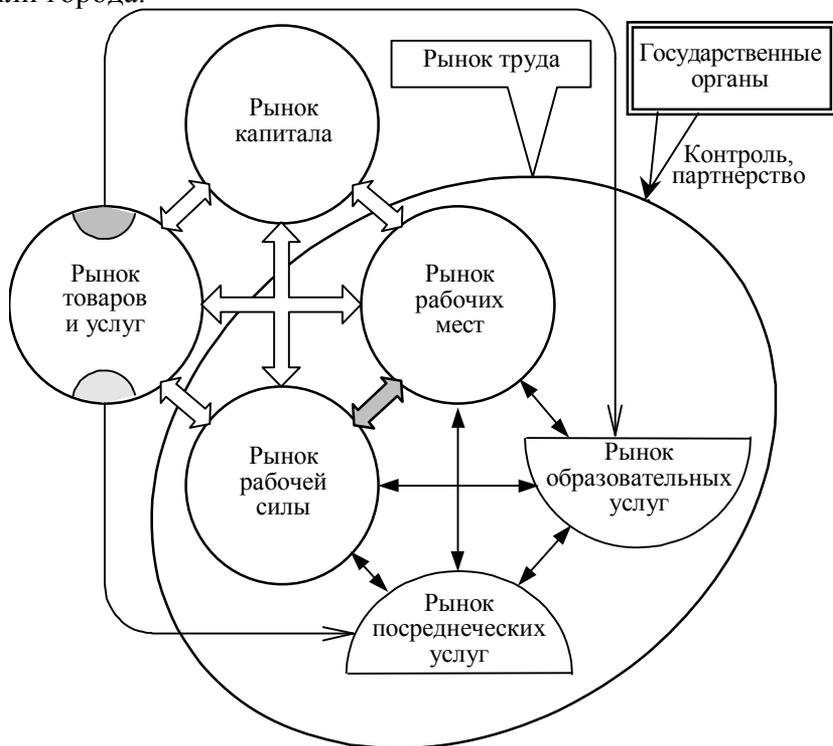


Рис. 1. Структура рынка труда и его связь с другими составляющими рыночных отношений

Исходя из существующих представлений о структуре и содержании процесса разработки стратегического плана, можно предложить следующую последовательность разработки плана развития регионального рынка труда:

- 1) изучение истории формирования трудового потенциала региона с учетом трудовых особенностей этноса;
- 2) изучение истории развития промышленности и/или сельского хозяйства в регионе;
- 3) аудит современного состояния рынка труда;
- 4) оценка региональных особенностей в свете мировых тенденций развития науки, экономики, религий, социальных связей и т. д.;

5) оценка жителями региона его прошлого, современного состояния рынка труда и ожиданий его развития;

6) экспертная оценка возможных направлений развития экономики региона и формирования принципиально новых направлений экономической деятельности;

7) формулировка перспективных направлений развития регионального рынка труда, оценка достоинств и недостатков каждого из них посредством анализа возможных последствий для каждого структурного элемента рынка труда;

8) разработка проекта плана стратегического развития регионального рынка труда;

9) общественные слушания и коррекция проекта плана;

10) принятие (утверждение) стратегического плана развития регионального рынка труда.

Непосредственная работа по стратегическому планированию начинается с создания рабочей группы, которая выступает в качестве организатора и координатора выполнения данных этапов.

Нетрудно видеть, что каждый из этапов может занимать несколько месяцев, а вся работа по разработке плана длится от 9 месяцев до 1,5 лет.

Принятый стратегический план является основой для разработки оперативных и тактических планов, как для органов государственной власти, так и для субъектов хозяйственной деятельности.

К сожалению, нет данных о применении в отечественной практике технологий стратегического планирования для развития рынков труда городов, районов и областей Украины⁴. Однако, в Львовской и Харьковской областях разработаны (в 2000 г.), а в Донецкой и Луганской областях разрабатываются стратегии обеспечения занятости в них. Например, стратегия обеспечения занятости в Харьковской области содержит такие направления:

- сохранение имеющихся в области высокопродуктивных рабочих мест путем активизации маркетинговой деятельности в регионе;
- создание новых рабочих мест в соответствии с прогнозами развития отраслей и отдельных территорий;
- развитие системы профессиональной подготовки в соответствии с прогнозами развития рынка труда;
- стимулирование развития предпринимательской деятельности, малого, среднего и семейного бизнеса;

⁴ Разработка областных программ занятости является по существу среднесрочным планированием.

- первоочередное содействие росту занятости населения в регионах с максимальным уровнем безработицы;
- создание рабочих мест для социально-демографических групп, имеющих наименьший уровень занятости (инвалидов, уволенных в запас военнослужащих, одиноких матерей, матерей, имеющих малолетних детей и др.);
- повышение территориальной мобильности населения с целью перераспределения рабочей силы;
- использование современных телекоммуникационных систем, в том числе Internet, для выполнения производственных заданий на расстоянии от работодателей;
- снижение уровня и продолжительности срока безработицы за счет организации работы «Региональной биржи труда», создания сети кадровых агентств, привлечения к процессам трудоустройства общественных организаций;
- содействие организации работы государственной службы занятости и ее районных центров путем внедрения новых методик организации работы с безработными;
- развитие социального партнерства работников и работодателей, специалистов различных слоев населения с целью разработки и внедрения новых механизмов обеспечения занятости.

Обращает на себя внимание то, что помимо действительно стратегических направлений, могут содержаться элементы тактического планирования, как-то:

- организация работы «Региональной биржи труда»;
- внедрения новых методик организации работы с безработными.

С нашей точки зрения представляется нецелесообразным в стратегии развития занятости рассматривать больше пяти основных направлений. В такой стратегии следует определиться с приоритетными категориями представителей рабочей силы и работодателями, профессиям и специальностям обучения (переобучения) и т. д.

Таким образом, стратегическое планирование развития регионального рынка труда может стать существенным элементом в системе государственного регулирования процессов на региональных рынках труда и развитием складывающейся в Украине практики перспективного регионального планирования.

ЛІТЕРАТУРА

1. Айгузов А. Д. Региональные аспекты формирования и регулиро-

вання ринку труда. — Трудовые ресурсы — НИИ труда, 1999. — С. 235.

2. Анализ и прогнозирование развития экономики региона / Н. Д. Прокопенко, Ф. Е. Поклонский, А. А. Решетняк и др. — К.: Наук. думка, 1991. — 228 с.

3. Орлова Е. О формировании системы гарантий обеспечения занятости населения // Человек и труд. — 2000. — № 12. — С. 50.

4. Закон України «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України».

5. Комплексное региональное планирование и прогнозирование / Н. П. Федоренко, С. О. Календжян, П. А. Минакир и др. — М.: Наука, 1989. — 157 с.

6. Чиждова Л., Сергеева Г. Политика занятости в контексте макроэкономического регулирования // Человек и труд. — 2000. — № 8. — С. 29—34.

7. Слесаренко Л. І. Наш орієнтир — активна політика зайнятості // Людина і праця. — 1999. — № 7. — С. 45.

8. Методы и модели регионального анализа / Материалы второго советско-польского симпозиума «Модели территориальных социально-экономических систем». — Новосибирск, 1977. — 292 с.

9. Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: структурна політика і трансформація — Совершенствование хозяйственного механизма: Збір. наук. праць: Випуск V, № 2. — Луцьк: Надстир'я, 1999. — С. 98.

10. Кузнецов Р. Создание новых рабочих мест: организационный и экономический механизм стимулирования // Экономика Украины. — 1998. — № 11. — С. 82.

11. Управление социально-трудовыми процессами в рыночных условиях: Управление предприятием: Сборник научных трудов / Под общей ред. Н. К. Кульбовской. — М.: НИИ труда, 1999. — С. 231.

12. Кликетоф Х. Комплексный подход к стимулированию занятости в Российской Федерации // Человек и труд. — 1996. — № 10. — С. 18—22.

Шевченко І. Б.

Тернопільська академія народного господарства

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Економіка вільної конкуренції передбачає наявність великої кількості вільних робітників (при цьому роботу отримують конкурентоспроможні, інші залишаються безробітними), значної чисельності роботодавців, саморегулювання ринку, вільне ціноутворення.