

МУНИЦИПАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ПЕРИОД СТРУКТУРНОЙ ПЕРЕСТРОЙКИ ЭКОНОМИКИ

© 2009 Ю.В. Якишин*

Ключевые слова: муниципальные органы власти, кадровая политика, экономика, городская структура, местное самоуправление.

Рассматриваются принципы формирования и содержание муниципальной кадровой политики в период структурной перестройки экономики.

Муниципальные органы власти крупных городов России при разработке программ социально-экономического развития сталкиваются с ситуацией, когда существующая структура экономики не соответствует целям и задачам развития муниципального образования.

Экономика современного города представляет сегодня весьма сложную, противоречиво развивающуюся систему, для которой характерны различного рода структурные диспропорции, сложившиеся в основном в прежних политико-экономических условиях. В результате зачастую складывается ситуация, когда действующая структура городской экономики выступает тормозом его развития, не позволяет сформировать финансово-экономическую базу местного самоуправления для решения широкого круга проблем комплексного социально-экономического развития города. Необходимость структурной перестройки экономики городов сегодня очевидна.

Выполненный нами анализ социально-экономических причин, целей и содержания структурной перестройки экономики крупного города показывает, что структурные трансформации будут протекать в форме процесса, имеющего связи практически со всеми уровнями экономики страны¹. Предстоит крупномасштабная структурная реорганизация корпоративного сектора экономики, произойдут глубокие микроэкономические преобразования и фундаментальные институциональные реформы, итогом которых должно стать придание экономике регионов и крупных городов высоких темпов устойчивого роста. Естественно, что для его реализации потребуются большой отряд специалистов

различных уровней квалификации - от управленцев высшего звена до представителей рабочих профессий. Учитывая масштабность задачи и роль людей в ее решении, следует признать, что кадровое обеспечение является ключевым фактором структурной перестройки экономики, определяющим ее исход.

В данных условиях важны концептуальные положения, устанавливающие цель и задачи управления развитием кадрового обеспечения экономики города, содержание муниципальной кадровой политики, а также применяемую терминологию.

Термин «кадровая политика» в управленческой практике весьма многозначен. Главное различие в подходах к его использованию: одни исследователи и практики (на наш взгляд, вполне оправданно) понимают под кадровой политикой выражение (определение) стратегии работы с кадрами каждого субъекта управленческой деятельности, своего рода программу деятельности. Другие считают, что кадровая политика тождественна кадровой деятельности, т. е. толкуют ее весьма широко, включая в нее кадровую работу. Конечно, между терминами нет абсолютного различия, но они не тождественны по своему содержанию и технологии реализации, так как отражают разные этапы и стороны кадрового процесса.

Под муниципальной кадровой политикой будем понимать генеральный курс работы с кадрами, т.е. выражающую интересы населения стратегию формирования, развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов города. В структурно-содержательном плане муниципальная кадровая политика - это система официально при-

* Якишин Юрий Владимирович, кандидат экономических наук, доцент Самарского государственного университета.

знанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности органов городского управления по организации и регулированию кадровых процессов и отношений. Эти принципы, в свою очередь, определяют и главные критерии оценки кадров, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, рационального использования кадрового потенциала города.

Под кадровой работой будем понимать деятельность субъектов по реализации кадровой политики, т.е. работу с кадрами, опирающуюся на совокупность технологий, способов и механизмов ее реализации.

Муниципальная кадровая политика и многообразная деятельность по ее реализации являются сознательно регулируемым социальным процессом, целенаправленным и высокоорганизованным инструментом городских властей, реализуемым в рамках системы управления развитием и использованием кадрового обеспечения экономики города. Целями кадровой политики на муниципальном уровне в период структурной перестройки экономики должны быть развитие и рациональное использование кадрового потенциала, способного реализовать целевые установки реформирования экономики, а в конечном итоге обеспечить решение стратегической задачи - достигнуть требуемого (прогнозируемого) на расчетный период времени качества жизни населения города.

Первый и необходимый этап выработки муниципальной кадровой политики - теоретическое обоснование и определение ее концепции, т.е. системы исходных опорных позиций и ведущих идей, раскрывающих научные основы наиболее эффективных подходов органов городского управления к решению кадровых проблем в современных условиях и на перспективу, определяющих задачи и приоритеты воздействия на формирование, развитие и рациональное использование кадрового потенциала города. Концепция позволяет более точно определять структуру, элементы, принципы муниципальной кадровой политики, ориентироваться на определенный результат. Это своего рода философия кадровой политики, ее научно-теоретический фундамент. Именно система идей, целей и приоритетов является стержнем му-

ниципальной кадровой политики, ее важнейшей качественной характеристикой. Причем научные концепции могут быть альтернативными, поисковыми, и город в лице своих органов власти призван взять в качестве исходной для своей кадровой политики одну из них, используя по возможности отдельные идеи и позиции других концепций.

Концепция и собственно кадровая политика во многом совпадают по содержанию, но не тождественны. Концепция становится муниципальной политикой, когда содержащиеся в ней идеи официально признаны, утверждаются органами городской власти, реализуются в целях, политических установках, приоритетах и принципах муниципального воздействия на кадровые процессы, т.е. на деле становятся стратегией и тактикой работы города с кадрами. Не в концепции, а именно в кадровой политике могут быть более подробно раскрыты приоритетные направления кадрового обеспечения реформ, этапы и механизмы ее реализации, возможности правового, информационного, управленческого обеспечения (хотя эти компоненты в большей мере должны быть присущи целевым муниципальным кадровым программам).

Без четкой концепции, следуя лишь текущим запросам практики, можно потерять основную линию развития кадровых процессов, лишиться возможности научного прогнозирования, программирования и планирования. В этом случае кадровая политика становится односторонней, узкопрагматичной, конъюнктурной.

При разработке муниципальной кадровой политики должны учитываться следующие научные положения и требования:

♦ выработка и осуществление муниципальной кадровой политики составляют одну из сложнейших, многогранных и противоречивых проблем крупного масштаба. Она не может быть сведена к решению только организационно-управленческих задач, тем более к подбору и расстановке руководящих кадров. Важно выявить и создать связи и взаимодействие кадров и кадровых процессов с социально-экономическими, политическими, управленческими, культурно-духовными подсистемами муниципального образования и стереотипами в массовом сознании. Городские власти должны учитывать социальные,

экономические, политические, правовые, управленческие, духовно-нравственные и другие аспекты решения кадровых вопросов;

♦ кадровая политика города должна отражать различные социальные функции. Определяя пути и средства кадрового обеспечения реформ, высокий профессионализм их осуществления, являясь эффективным инструментом муниципального управления, важным фактором укрепления экономической безопасности региона, социально-политической стабилизации общества, она одновременно выступает элементом саморегуляции жизнедеятельности населения, одним из средств самоуправления;

♦ кадровая политика имеет свою объективную логику, отражая уровень развития, потребности и возможности не только города, но и российского общества в целом, реальное состояние кадров, уровень их профессионализма и закономерности развития кадровых процессов, их зависимость от характера и уровня общественно-политического и экономического строя.

Новая кадровая политика не должна быть узкопрагматичной, рассчитанной лишь на кадровое обеспечение решения стоящих задач реформирования государства. Предстоит разрабатывать одновременно кадровую политику и настоящего, и будущего, когда в условиях переходного периода действуют старые структуры управления экономикой, сформировавшийся в условиях административно-командной системы кадровый корпус со своим мышлением, традициями, опытом и складываются новые, присущие рыночным отношениям и демократии управленческие структуры, формируется новое поколение кадров, в частности предпринимателей. Этот подход должен определять временные рамки муниципальной кадровой политики. В качестве необходимых предпосылок выработки концепции новой кадровой политики могут быть рекомендованы следующие положения, разработанные нами на основе идей, предложенных другими исследователями².

Во-первых, необходимо использование научных принципов познания социальных явлений (системность, историзм, социальная детерминированность); критическое осмысление и творческое применение накопленного научного знания в области управления и кад-

ровой деятельности, реалистическая оценка состояния кадрового корпуса, признание сложности, взаимообусловленности и противоречивости кадровых процессов. Кадровые вопросы надо решать в комплексе, всесторонне, а не в угоду политической конъюнктуре, амбициям отдельных лидеров.

Во-вторых, нужен критический анализ отечественного и зарубежного опыта работы с кадрами, усвоение уроков, осмысление позитивных и негативных сторон этого опыта, его адаптация в России с учетом ее традиций и особенностей, менталитета россиян.

Семь последних десятилетий в нашей стране кадровая политика была партийно-государственной. Она носила узкоклассовый и идеологизированный характер, базировалась на социалистических ценностях. Однако следует учитывать, что при всех ошибках и недостатках прежняя кадровая политика была активной и высокоорганизованной. Тогда сложилась довольно стройная система работы с управленческими кадрами - их подбора и расстановки, партийно-гражданского контроля и привлечения к ответственности, воспитания в духе социалистических ценностей, политической подготовки и повышения профессиональной квалификации руководящих кадров всех уровней и др. Это сыграло важную роль в формировании мощного научно-производственного и кадрового потенциала Советского Союза. Сегодня нужно найти в кадрах и кадровых процессах то, что объединяет прошлое, настоящее и будущее, обеспечивает преемственность позитивного опыта.

Много полезного в работе с кадрами имеется в зарубежных странах, особенно в сфере государственной службы, крупных фирмах, частных предпринимательских структурах. В то же время отметим, что эффективные на Западе технологии решения кадровых вопросов (в условиях высокой социальной обеспеченности многих категорий кадров, развитой демократичности и правового регулирования кадровых процессов, традиций, требований общественного мнения) не всегда могут быть перенесены на российскую почву без учета сложившихся у нас традиций, национальных особенностей.

В-третьих, в разработке муниципальной кадровой политики следует учитывать преж-

де всего современные реалии и потребности России. И это, пожалуй, главная предпосылка обеспечения научности и реалистичности кадровой политики. Именно практика, анализ количественного и качественного состава кадров позволяют судить об эффективности тех или иных идей, новаций, дают материал для выявления новых тенденций и потребностей страны.

Последнее высказывание отражает тесную связь муниципальной кадровой политики с региональной и государственной. В последние годы в государственной политике формируется новая кадровая доктрина. Ее суть состоит в том, что государство и человек рассматриваются как социальные партнеры в профессионально-трудовой и интеллектуальной самореализации личности³. Они взаимозависимы и ответственны друг перед другом. Достижение гармоничного сочетания интересов человека и государства, индивидуальных и общенациональных интересов – определяющий принцип в кадровой деятельности. В демократическом обществе человек вправе свободно выбирать род трудовой деятельности с учетом своих способностей и профессиональной квалификации, проявления инициативы, ответственности и предприимчивости. Государство создает для этого необходимые условия и гарантии, защищает данное право гражданина, рассматривая человека, его права и свободы как высшую ценность. Государство определяет правовые возможности и социальные условия для выбора места работы на свободном рынке труда, проявления инициативы, предприимчивости.

По нашему мнению, государственная кадровая политика в интересах структурной перестройки экономики должна исходить из того, что человек является основным ресурсом общественного производства, а человеческие ресурсы – основное богатство страны. Для достижения целей структурной перестройки экономики государственная кадровая политика должна проводиться по следующим направлениям:

♦ прогноз потребностей отечественной промышленности в кадрах с учетом перспектив ее структурной перестройки, а также развития научно-технического прогресса, организация общеобразовательной и профессиональной подготовки специалистов в систе-

ме начального, среднего специального, высшего и дополнительного профессионального образования, содействие развитию внутрифирменного образования;

♦ обеспечение государственного регулирования рынка рабочей силы и рынка образовательных услуг;

♦ обеспечение конкурентоспособности российской рабочей силы на национальном и международном рынках труда, в том числе через разработку профессиональных стандартов и создание механизмов сертификации работников;

♦ целенаправленная подготовка населения к труду (в первую очередь молодого поколения, включая его общее и профессиональное образование);

♦ создание условий для становления человека как гражданина и профессионала, для укрепления морально-нравственного и физического здоровья населения.

Наиболее острой в государственной кадровой политике будет, по-видимому, проблема создания системы дополнительного профессионального образования. Потребуется пересмотреть некоторые направления государственной политики, проводимой в области образования, в частности осуществить переход к децентрализации дополнительного профессионального образования с переносом приоритетов на региональный уровень.

Конечной целью развития дополнительного образования должно стать создание системы непрерывного профессионального образования, реализующей принцип “учеба через всю жизнь”. Традиционная система профессионального образования готовит специалиста под конкретное рабочее место. Полученные в такой системе знания быстро устаревают, так как для инновационной экономики характерна частая смена функций и оборудования рабочих мест.

Среди традиционных вопросов государственной кадровой политики, которые при структурных преобразованиях промышленности в условиях рыночных отношений могут получить новое содержание, необходимо перечислить следующие: регулирование социальных процессов, начиная с установления минимальных ставок оплаты труда, в том числе часовых, обязательных для любого предприятия независимо от его формы собствен-

ности и национальной принадлежности; определение прожиточного минимума, продолжительности рабочего времени, времени отдыха и гарантированных отпусков; решение таких сложных социальных проблем, как комплекс взаимоотношений труда и капитала, социальное партнерство, уменьшение неоправданной дифференциации в доходах населения, обеспечение стабильности в обществе.

Муниципальная кадровая политика должна осуществляться в русле региональной и государственной политики и находиться в ней в отношениях взаимодополнения. Качественная особенность современной кадровой политики - ее многосубъектность и разнообразность. Под субъектом муниципальной кадровой политики в данной работе понимается носитель определенных законом полномочий, прав и ответственности в выработке и реализации муниципальной кадровой политики, активный участник кадровых процессов. Каждому субъекту соответствует свой объем функций и полномочий. В данном случае субъектами являются органы управления кадровым обеспечением экономики города различных ветвей власти. Законодательный (представительный) орган власти придает кадровой политике легитимный характер, законодательно закрепляет ее основы и принципы, в определенной мере от имени общества контролирует ее исполнение; исполнительные органы активно формируют и реализуют ее на практике; судебная власть и прокуратура контролируют соблюдение законности в работе с кадрами, правовую и социальную защиту работников и работодателей. Реализацию кадровой политики указанные субъекты производят во взаимодействии с местными отделениями государственной службы занятости, биржами труда, учебными заведениями и другими учреждениями.

Под объектами муниципальной кадровой политики понимается то, на что направлена предметно-практическая деятельность субъекта: это кадры или их отдельные категории и группы, кадровые процессы и отношения. Основными объектами в данном случае являются:

♦ служащие органов муниципального управления и депутаты выборного законодательного органа, связанные с процессом управления кадровым обеспечением экономики города;

♦ руководители предприятий и организаций, менеджеры высшего и среднего звена, руководители служб управления персоналом;

♦ инженерно-технические работники;

♦ работники предприятий - представители массовых рабочих специальностей;

♦ выпускники средних школ;

♦ представители других категорий населения, вовлеченных в процесс реструктуризации экономики.

Для достижения сформулированных выше целей кадровой политики города в период структурной перестройки экономики должны решаться следующие задачи:

♦ обоснование требований к темпам развития и эффективности использования кадрового потенциала по рассматриваемым периодам (структура персонала по отраслям промышленности, сфере услуг, финансовой сфере и т.д., требования к уровню квалификации и др.);

♦ формирование концепции развития и использования кадрового потенциала экономики города;

♦ разработка концепции кадровой политики города в сфере развития и совершенствования кадрового обеспечения;

♦ разработка механизмов взаимовыгодных отношений предприятий и городских властей в процессе структурной перестройки экономики (выдача муниципальных заданий и т.п.);

♦ содействие разработке профессиональных стандартов;

♦ создание благоприятных условий для ведения бизнеса, инвестирования в конкретных социально значимых сферах деятельности, соответствующих стратегическому выбору города;

♦ проведение социально-демографической политики, способствующей развитию кадрового потенциала в требуемом направлении (материальная помощь многодетным семьям, строительство объектов социально-культурного назначения, улучшение медицинского обеспечения работников, организация жилищного строительства и т. д.);

♦ организация подготовки и переподготовки кадров в вузах и других учебных заведениях города, расширение спектра образовательных услуг, оказываемых при посредничестве центров занятости населения и не-

посредственно в учебных центрах службы занятости;

- ◆ разработка механизмов взаимодействия вузов, техникумов, колледжей, лицеев, ПТУ, промышленных предприятий, организаций и городских властей;

- ◆ мониторинг трудоустройства выпускников образовательных учреждений;

- ◆ формирование базы данных кадров высшей квалификации, прошедших обучение по государственной программе подготовки управленческих кадров, в целях их рационального использования для реструктуризации экономики города и антикризисного управления предприятиями;

- ◆ разработка финансово-экономических механизмов стимулирования деятельности работодателей и работников в части развития кадрового обеспечения, непрерывного повышения профессионального мастерства;

- ◆ разработка городской программы содействия развитию персонала на производстве, направленной на обеспечение расширенного воспроизводства трудового потенциала предприятий;

- ◆ развитие и регулирование рынка труда.

Одной из задач, решаемых только на муниципальном уровне, является достижение соответствия работников рабочим местам⁴. Интерес местного сообщества к своему рынку труда связан с необходимостью облегчить обмен между теми, кто предлагает рабочие места, и теми, кто предлагает рабочую силу. Каждая сторона стремится достичь своей цели. Люди ищут возможность применить свою квалификацию и самореализовать себя, фирмы ищут работников, которые соответствуют их требованиям. Проблема установления соответствия рабочей силы предоставляемым рабочим местам - одна из важнейших для местного сообщества, поскольку создание рабочей силы и создание рабочих мест - это почти независимые процессы. Не соответствие рабочих мест и работников имеет следствием отрицательное отношение к работе и низкую удовлетворенность трудом.

При решении перечисленных задач органы управления развитием кадрового обеспечения должны исходить из необходимости достижения требуемого уровня эффективности экономики города по конкретным отрас-

лям производства, видам товарной продукции и услуг.

С нашей точки зрения, представляет интерес то, как часть из сформулированных автором задач кадровой политики реализуется в практике управления рынком труда и формирования кадрового потенциала Санкт-Петербурга. В городе постановлением правительства Санкт-Петербурга от 3 октября 2006 г. № 1192 (в редакции от 30 октября 2008 г. № 1375) принята программа развития рынка труда на 2006-2015 гг.

Задачами программы являются:

- ◆ создание условий для обеспечения необходимой численности демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов и повышения трудоспособности населения Санкт-Петербурга в соответствии с потребностями экономики города;

- ◆ повышение эффективности использования организациями в Санкт-Петербурге имеющихся трудовых ресурсов;

- ◆ оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров для обеспечения экономики города кадрами необходимой квалификации; снижение уровня структурного дисбаланса спроса и предложения по специальностям различной квалификации;

- ◆ совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда.

Задача подготовки кадров для экономики Санкт-Петербурга в рассматриваемой программе имеет следующее содержание:

- ◆ содействие разработке и внедрению региональных компонентов государственных образовательных стандартов для наиболее распространенных и востребованных профессий на основе профессиональных стандартов;

- ◆ внедрение в систему планирования бюджетных расходов на начальное профессиональное образование нормативов бюджетного финансирования;

- ◆ разработка и реализация программ, направленных на содействие обеспечению потребностей организаций в Санкт-Петербурге в квалифицированных кадрах;

- ◆ подготовка квалифицированных кадров рабочих и служащих в соответствии с балансом трудовых ресурсов, прогнозом спроса и предложения на рынке труда в Санкт-Петербурге;

♦ организация работы по профессиональной ориентации учащихся школ;

♦ создание условий для привлечения в систему профессионального образования Санкт-Петербурга учащихся из других регионов;

♦ обеспечение соответствия структуры подготовки кадров в системе начального, среднего и высшего профессионального образования Санкт-Петербурга потребностям приоритетных отраслей экономики города;

♦ содействие развитию материальной базы государственных образовательных учреждений начального профессионального образования;

♦ развитие системы целевой контрактной подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по договорам с работодателями.

Одной из важнейших задач муниципальной кадровой политики является кадровое обеспечение инновационной деятельности. Практически все исследователи едины во мнении, что реструктуризация экономики в современных условиях без внедрения инноваций бессмысленна, так как не может привести к позитивным результатам. Ясно, что инновационный сценарий развития экономики предполагает существенное изменение ее кадрового потенциала на всех рассматриваемых в настоящей работе уровнях иерархии: от председателя правительства (главы администрации) города до рабочего в цехе.

Вопросы кадрового обеспечения инновационной деятельности в последние годы активно обсуждаются в научных изданиях. Однако основная часть исследований посвящена подготовке специалистов с высшим образованием. Так, например, в работе В.Г. Зинова⁵ высказывается идея, что “инновационная инфраструктура, малые инновационные предприятия, да и вообще участники инновационного процесса достигнут успеха только при соответствующей квалификации персонала, и в первую очередь управленческого. Не перспективная технология привлекает инвестиции в инновационный процесс, а команда управленцев, способная вырастить успешный технологический бизнес”. Автор считает, что для активизации инновационной деятельности особое значение имеет решение вопросов кадрового обеспечения предпринимательского сектора, и прежде всего подготовка

специалистов для малых технологических фирм и инновационных структур - технопарков, инновационно-технологических центров, центров продвижения технологий. Кроме материально-финансовых и информационных ресурсов, им нужны подготовленные кадры по всей цепочке инновационного процесса. Речь идет о подготовке менеджеров инновационных проектов, консультантов и экспертов, из числа которых может формироваться корпус руководителей малых инновационных фирм. Развивая данные взгляды, автор выдвигает предложения по изменению организации и содержания подготовки кадров в системе высшего и дополнительного профессионального образования.

Вопросам кадрового обеспечения инновационной деятельности региона (крупного города) специалистами с высшим образованием посвящены работы Г.И. Назина⁶, Т.И. Овчинниковой и Г.В. Беляева⁷, А.В. Барановского⁸, Ю.В. Лихобабиной и Г.И. Жица⁹, а также ряд других.

Однако проблема подготовки рабочих кадров для инновационного развития экономики в названных работах не рассматривается. В то же время значимость данной проблемы не уступает значимости подготовки кадров высшей квалификации. Практически все отрасли, активно развивавшиеся в последние годы, констатируют нехватку квалифицированных рабочих.

По нашему мнению, организация подготовки рабочих кадров для инновационного развития должна стать одной из главных задач муниципальной кадровой политики при обеспечении структурной перестройки экономики города.

По масштабности, т. е. по количеству вовлекаемых в процесс людей, задача организации подготовки и переподготовки кадров представляется нам наиболее сложной. Что касается подготовки молодых специалистов, то здесь можно полагаться на существующую государственную систему высшего образования. Анализ упоминавшихся выше работ показывает, что хотя в настоящее время эта система переживает трудности, но она обладает достаточным потенциалом, чтобы обеспечивать промышленность новыми кадрами. Иная картина складывается в сфере начального и дополнительного профессионального образования.

В настоящее время взгляды на организацию подготовки рабочих кадров существенно изменились. Как и ранее, считается, что образовательные стандарты должны быть элементом государственной образовательной политики и разрабатываться на основе профессиональных стандартов. Однако ныне в отличие от конца XX в. большинство специалистов считает, что разработка профстандартов должна быть организована в регионах и муниципальных образованиях (крупных городах). При этом инициатором разработки профессионального стандарта может выступать как объединение работодателей (профессиональное сообщество), так и отдельная организация. В случаях, когда структурная перестройка экономики требует высокой динамики изменения кадрового потенциала, инициатива должна исходить от органов власти. В Санкт-Петербурге, например, в соответствии с упоминавшейся программой развития рынка труда и формирования кадрового потенциала комитетом экономического развития, промышленной политики и торговли сформирован перечень наиболее распространенных и востребованных рабочих профессий и инициирована разработка соответствующих профессиональных стандартов. На основе профстандартов должны быть разработаны новые образовательные стандарты и образовательные программы. Затем должна последовать разработка новых дисциплин и технологий их преподавания.

Проблема реформирования начального профессионального образования становится все более актуальной. В последние годы во многих регионах заметно уменьшилось число профтехучилищ, значительно сократился выпуск учащихся по рабочим специальностям. Однако пока еще можно считать, что система начального профессионального образования окончательно не разрушена. Но из-за того, что немало профессий и специальностей, ранее считавшихся традиционными для системы начального профобразования, утратили свою актуальность, профессионально-техническим заведениям приходится перестраиваться, переориентируя свои программы на обучение новым профессиям, востребованным на рынке труда. Решение проблемы реформирования системы начального профессионального образования должно стать одним из важных направлений муниципальной кадровой политики в период реструктуризации экономики города.

ципальной кадровой политики в период реструктуризации экономики города.

В ряде индустриально развитых регионов к решению названной проблемы уже приступили. В Санкт-Петербурге, например, в связи с передачей в регион ПТУ было подготовлено постановление правительства города (от 7 декабря 2004 г. №1920) "О развитии системы начального профессионального образования Санкт-Петербурга в 2005-2008 гг.". В нем представлен прогноз потребности экономики города в специалистах с начальным профессиональным образованием для приоритетных отраслей экономики, а также дан перечень мероприятий по развитию системы начального профессионального образования. Перечень охватывает следующие направления деятельности:

- 1) совершенствование организации функционирования системы начального профессионального образования;
- 2) повышение качества начального профессионального образования;
- 3) реализация кадровой и социальной политики в системе начального профессионального образования;
- 4) финансирование государственных образовательных учреждений начального профессионального образования;
- 5) инновационное развитие и информатизация системы начального профессионального образования;
- 6) информационная поддержка системы начального профессионального образования и международное сотрудничество в сфере развития начального профессионального образования.

В настоящее время программа мер по перечисленным направлениям реализована, однако часть проблем осталась.

С проблемой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров тесно связана проблема развития и регулирования рынка труда. Муниципальная кадровая политика в этой сфере должна быть направлена на устранение и недопущение диспропорции:

- ♦ между производством, распределением, обменом и потреблением рабочей силы;
- ♦ воспроизводством рабочей силы, занятой в различных секторах экономики, по уровню безработицы, оплате труда, социальной защищенности и т.п.

Поэтому для города предпочтительнее вариант селективной управляемой поэтапной реструктуризации наиболее перспективных предприятий промышленности при сдерживании процессов массового сокращения работников. Отбор таких предприятий должен производиться в соответствии со стратегическим выбором города, программой развития экономики, социальной политики. При этом в ходе экспертизы планов реструктуризации предприятий в качестве одного из критериев поддержки их реализации следует рассматривать наличие у предприятия стратегии в сфере управления персоналом или социального плана предприятия, в которых должны быть представлены методы решения кадровых и социальных вопросов в процессе реструктуризации, в том числе по сохранению и развитию кадрового потенциала.

Активную роль в сохранении рабочих мест должны играть федеральная служба занятости и муниципальные и негосударственные учреждения, занимающиеся трудоустройством населения.

Основной обязанностью государственной службы занятости является обеспечение наилучшей возможности организации рынка труда как неотъемлемой составляющей программы достижения и поддержания человеческих ресурсов. Служба занятости представляет собой многоуровневую национальную систему трудоустройства, функционирующую под руководством государственной власти. Эта система объединяет сеть местных и региональных бюро, количество которых достаточно для обслуживания каждого географического района страны.

Местные центры и бюро занятости, как правило, имеют два подразделения. Первое из них занимается приемом лиц, ищущих работу, второе контактирует с предприятием. В функции первого подразделения входит оказание помощи в трудоустройстве лицам, обращающимся в службу занятости. Подразделение, тесно сотрудничающее с предприятиями, призвано удовлетворить заявки на рабочие места за счет имеющихся вакансий, достигая таким образом определенного баланса спроса и предложения на рынке труда¹⁰.

Служба занятости, например, может оказывать работодателям следующие виды услуг:

- ◆ подбор информации о спросе и предложении на рынке труда города;

- ◆ проведение семинаров, на которых работодатели могут познакомиться с новыми нормативными документами по вопросам занятости населения;

- ◆ организация и проведение гарантированного собеседования с претендентами на заявленную вакансию, отобранными специалистами службы из числа ищущих работу;

- ◆ организация и проведение ярмарок вакансий на предприятии при наличии у работодателя большого числа вакансий;

- ◆ оказание помощи в организации общественных работ на предприятии;

- ◆ психологическое тестирование кандидата на вакантное место в целях профотбора;

- ◆ информационная и консультационная поддержка кадровым службам предприятий города по вопросам психологического обеспечения подбора и управления персоналом;

- ◆ организация производственной и преддипломной практики студентов вузов города;

- ◆ организация переподготовки специалистов, работающих на предприятиях, с учетом требований работодателя за счет его средств;

- ◆ организация работы групп оперативного реагирования службы занятости с целью смягчения негативных социальных последствий массовых высвобождений работников предприятий.

При проведении кадровой работы муниципальные органы управления могут использовать возможности различных негосударственных и общественных организаций. Большую помощь могут оказать различные ассоциации: ассоциация учреждений дополнительного образования, ассоциация развития кадрового потенциала города и т.п.

Обобщая изложенное, можно утверждать, что структурная перестройка экономики города выдвигает важную задачу - по-новому организовывать кадровое обеспечение как промышленных предприятий, предприятий сферы услуг и т.д., так и органов городского управления, поскольку кадровая составляющая становится важнейшим элементом стратегии структурной перестройки экономики.

¹ Якишин Ю.В., Рохчин В.Е. Концепция структурной перестройки экономики города: сущность, состав, механизмы реализации. СПб., 2001. 57 с.

² См.: Государственная кадровая политика: Концептуальные основы, приоритеты, технологии реализации / Под общ. ред. С.В. Пирогова; Рук. авт. кол. В.А. Сулемов. М., 1996. 253 с.; Муниципальная кадровая политика: подготовка команд профессиональных региональных и муниципальных менеджеров: Учеб. пособие для вузов / А.Л. Гапоненко, В.Н. Иванов, С.Б. Мельников и др. М., 2006. 304 с.

³ Государственная кадровая политика... С. 23-24.

⁴ Муниципальная кадровая политика... С. 60.

⁵ *Зинов В.Г.* Менеджмент инноваций: Кадровое обеспечение. М., 2005. 496 с.

⁶ *Назин Г.И.* Ключ к развитию региона // Стратегия. 2008. № 3. С. 8-20.

⁷ *Овчинникова Т.И., Беляева Г.В.* Пути совершенствования взаимосвязи инновационно-инвестиционного развития экономики с системой образования // Управление персоналом. 2008. № 21 (199). С. 44-46.

⁸ *Барановский А.И.* Кадры для инновационной экономики // Инновационное образование и экономика. 2007. № 12. С. 13-15.

⁹ *Лихобабина Ю.В., Жиц Г.И.* Некоторые аспекты подготовки специалистов для активизации инновационной деятельности отечественных предприятий // Образование и инновации. 2006. № 2 (89). С. 80-83.

¹⁰ Муниципальная кадровая политика... С. 54-55.