

РАЗРАБОТКА СИСТЕМНЫХ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ТРУДА НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА

© 2009 О.В. Толмачева, И.А. Фирсова*

Ключевые слова: региональный рынок труда, трудовые ресурсы, механизмы управления, кластер.

Рассмотрены основные тенденции изменений на рынке труда в условиях кризиса на примере промышленного региона. Предложены механизмы управления занятостью населения, основанные на кластерном подходе.

Самарская область - промышленно развитый, высокоурбанизированный регион Российской Федерации с общей численностью населения около 3 млн. 171 тыс. чел. Городское население области составляет 80,4% от общей численности населения (для сравнения: в РФ - 73%, в Приволжском Федеральном округе - 70,4%), плотность населения - 59,2 чел. на 1 кв. км, что в 2 раза выше среднего по округу значения¹.

На декабрь 2008 года трудовые ресурсы Самарской области составляли 63% от численности населения. Территориально они концентрируются в двух самых крупных мегаполисах области, находящихся в непосредственной близости друг от друга - городах Самаре и Тольятти, что соответствует территориальным пропорциям расселения населения².

Стратегическим преимуществом промышленного комплекса Самарской области является наличие на ее территории крупнейших производственных комплексов общероссийского масштаба, высокий уровень концентрации производства. Объем производства десяти крупнейших организаций области составляет около 60% в общем объеме промышленного производства региона. Промышленный комплекс Самарской губернии представлен 476 крупными и средними предприятиями и более 3,5 тыс. малыми. В целом по области в последние годы наблюдался устойчивый рост объемов промышленного производства³. Подобное распределение трудовых ресурсов в условиях финансового кризиса резко обострило положение в сфере занятости и привело к значительному повы-

шению уровня безработицы именно в мегаполисах.

В 2008 году, по данным статистики, Самарская область занимала первое место в России по производству легковых автомобилей, синтетического аммиака, каучуков синтетических и линолеума, второе место - по первичной переработке нефти, третье - по выпуску подшипников⁴. В первом квартале 2009 года из-за снижения покупательской способности населения невостребованными остались сотни тысяч новых автомобилей ВАЗ, и как следствие, автопроизводители вынуждены были значительно снизить объемы производства. Вслед за сборщиками скорректировали свои планы и поставщики комплектующих и предприятия обслуживания. В связи с коррекцией планов производства работодатели вынуждены сокращать рабочие места или же рабочее время. В результате, в массовом порядке без работы остаются целые отрасли промышленного, обрабатывающего, строительного секторов экономики.

По данным Центра занятости Самарской области, на начало февраля 2009 года 233 предприятия Самары и Тольятти официально объявили об высвобождении порядка 10 тысяч работников. Основная масса сокращаемых работников приходится на ОАО "АВТОВАЗ", там планируется сократить 3221 работника, ОАО "Тольяттикаучук" сократит 1050 рабочих, авиакомпания "Самара" - 800 человек⁵. По оценкам аналитиков, реальные цифры будут в 15-20 раз выше⁶.

По мнению Е. Забелиной, начальника отдела анализа и комплексной оценки про-

* Толмачева Ольга Валериевна, кандидат педагогических наук, доцент Тольяттинского государственного университета; Фирсова Ирина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент Тольяттинского государственного университета. E-mail: tolmatshow@mail.ru.

грамм и услуг по содействию занятости населения департамента ФГСЗН по Самарской области, “наиболее сложным экономическим механизмом согласования интересов наемных работников и работодателей является региональный рынок труда. Спрос и предложение на нем дифференцированы, а сам он крайне несовершенен”⁷. Довольно ограничен инструментарий, с помощью которого можно осуществлять регулирование регионального рынка труда, и Самарская область не является здесь исключением. Ситуация осложняется еще и тем, что в настоящее время рынок труда становится не только непредсказуемым вследствие нарастающей массовой безработицы на фоне снижения объемов производства и потребления, но и практически неуправляемым, поскольку региональные и местные органы власти представляют собой достаточно неповоротливый механизм, в то время как динамика изменений все ускоряется и порой власти не обладают достаточно оперативной информацией для принятия решений.

На рис. 1 отражена ситуация на рынке труда г.о. Тольятти и представлен прогноз ее изменений с учетом снижения объемов производства вследствие кризиса.

Трудовые ресурсы (примерное количество которых в г.о. Тольятти оценивается в количестве 460 тыс. чел.) можно обобщенно разделить на две группы: занятое население и незанятое население.

Занятое население - это граждане, которые имеют постоянный заработок, причем человек может быть официально трудоустроен или неофициально (т.е. человек имеет заработок, но трудовые отношения юридически не оформлены).

Количество занятого населения зависит от уровня развития производственного сектора и количества рабочих мест на предприятиях. Численность занятого населения г.о. Тольятти на сентябрь-ноябрь 2008 года составляла по оценкам различных источников от 400 до 450 тыс. чел.⁸, при этом наблюдался определенный дефицит по ряду профессий.

Проблема профессионально-квалификационного дисбаланса рабочей силы, по оценкам экспертов, останется, по-прежнему, актуальной, что будет являться основным фактором, провоцирующим структурную безрабо-

тицу⁹. В условиях ожидаемого снижения спроса на различные категории трудовых кадров, спровоцированное мировым финансовым кризисом, преимущество будут иметь высококвалифицированные и компетентные специалисты, прежде всего имеющие рабочие профессии. Кроме того, работодатели будут проводить оптимизацию производственных ресурсов, в первую очередь, человеческих, что приведет к сокращению занятости.

На рис. 1 показано стрелками, что в ближайшие месяцы количество рабочих мест и, следовательно, занятого населения будет сокращаться. В рамках города никто не управляет этими процессами, поскольку городские власти не владеют фактической информацией о количестве сокращенных, отправленных в вынужденные отпуска, отправленных на пенсию, уволенных “по собственному желанию” и т.д. Работодатели заявляют, что сокращения персонала не будет, однако, гарантий дать не могут. До каких пределов пойдет сокращение, пик которых прогнозируется на май-август 2009 года, никто предсказать не может.

Очевидно, что в условиях кризиса количество занятого населения будет снижаться, а количество безработных, напротив, только возрастать (на рис. 1 показано стрелками), поскольку эти два процесса взаимосвязаны напрямую.

Как видно из рисунка 1, незанятое население дифференцировано на две категории: безработные, т.е. вставшие на учет в Центр занятости и получившие официальный статус безработных, и не имеющие статуса безработных (сокращаемые (рабочие, ИТР), т.е. в настоящее время частично занятые; неофициально уволенные (отправленные в неоплачиваемый отпуск или уволенные по собственному желанию; ищущие работу выпускники школ, ссузов, вузов; социально незащищенные слои населения (инвалиды, матери-одиночки, пенсионеры, беженцы, вернувшиеся из мест лишения свободы, люди, попавшие в сложные жизненные ситуации и др.) и т.д.

И если количество безработных увеличится примерно в 2-3 раза, поскольку этим процессом управляет Центр занятости (через сдерживание роста количества безработных посредством предъявления формальных тре-

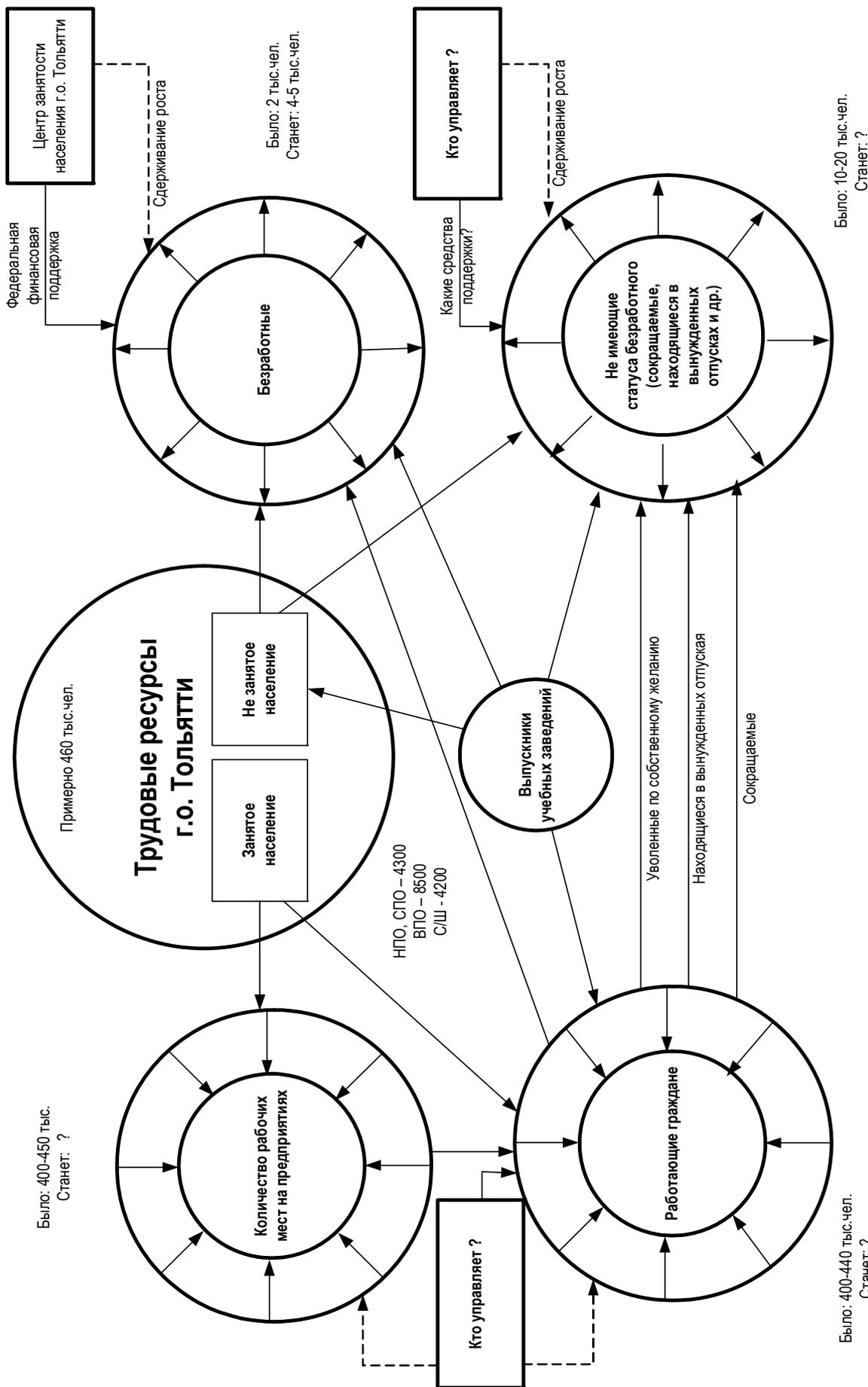


Рис. 1. Ситуация на рынке труда г.о. Тольятти и прогноз ее изменения с учетом кризиса

бований (определенный набор документов, время оформления и т.д.), то прогнозировать количественное увеличение второй категории – сокращаемых – достаточно проблематично.

Таким образом, на сегодняшний день в городе отсутствуют эффективные механизмы работы с гражданами, которые не имеют статуса безработных и вследствие кризиса оказались без работы.

Максимум, что делается сегодня по этому вопросу, так это сбор информации о количестве безработных и имеющихся официальных вакансиях. А какова реальная ситуация и, самое главное, востребованность в конкретных рабочих должностях должна быть в перспективе, сказать никто не может.

Решением данной проблемы, на наш взгляд, может быть объединение усилий всех заинтересованных сторон (властей, образовательных учреждений, общественных и политических организаций, предприятий и др.) для создания и реализации системы управления рынком труда на основе выработки согласованных условий деятельности и с учетом современных достижений в научных областях экономики и менеджмента.

Одним из инструментов, позволяющих эффективно решать вопросы регулирования рынка труда с целью снижения социальной напряженности и обеспечения стабильности экономического развития региона, является создание единой системы кадрового обеспечения через взаимосвязь и взаимодействие подсистем профессионального образования и рынка труда на основе кластерного подхода.

Кластер (гроздь) – инструмент повышения качества и эффективности деятельности¹⁰. Сегодня кластерный подход широко используется в промышленности. В данной статье рассмотрено применение кластерного подхода к управлению трудовыми ресурсами региона как универсального метода, позволяющего оперативно решать поставленные задачи на основе интеграции деятельности и запуска механизмов саморегулирования.

С помощью кластера можно достичь:

- ♦ повышения качества и эффективности подготовки и переподготовки трудовых ресурсов в образовательных системах любого уровня (начального, среднего и высшего профессионального образования);

- ♦ повышения компетентностной составляющей трудовых ресурсов (интенсификация

знаний и компетенций, лучшее соответствие подготовки выпускников требованиям работодателей; выявление направлений модернизации образования и активизации возможностей каждого образовательного учреждения с целью повышения качества подготовки выпускников);

- ♦ укрепления регионального бизнеса и экономики региона за счет повышения квалификации специалистов, опережающей профессиональной переподготовки кадров и внедрения инновационных проектов;

- ♦ сотрудничества между разными уровнями образования при разработке системных и модульных образовательных продуктов;

- ♦ повышения эффективности взаимодействия образовательных организаций с представителями науки и производственной сферы¹¹.

Саморегулируемый кластер развития трудовых ресурсов (СКРТР) является некоммерческой организацией, объединяющей на добровольной основе, на правах полных членов, профессиональные образовательные учреждения (ВПО, СПО, НПО), а также фирмы, предприятия, ассоциации, центры, представительства и иные организации в целях содействия и координации совместной деятельности в области обеспечения и повышения качества трудовых ресурсов и представления их общих интересов в соответствующих государственных и иных органах, а также в международных организациях.

Миссия СКРТР – содействовать, опираясь на огромный мультипликативный потенциал образовательных учреждений, раскрытию творческого потенциала людей и организаций для повышения конкурентоспособности специалистов и предприятий, превращения самарскую область и ее территории в процветающий экономический регион страны.

Общие цели:

- ♦ усиление взаимодействия между государственными образовательными учреждениями и предприятиями с целью привлечения их возможностей для развития трудовых ресурсов;

- ♦ снижение затрат и повышение качества подготовки и переподготовки трудовых ресурсов;

- ♦ обмен технологиями и информацией в СКРТР, доступ к передовым информационным ресурсам;

- ◆ создание ведущих научных школ и экспериментальных площадок по ряду актуальных направлений развития трудовых ресурсов;

- ◆ определение конкретных проектов и механизмов деятельности партнерства в развитии трудовых ресурсов;

- ◆ разработка диагностических процедур, материалов и критериев для оценки качества и эффективности трудовых ресурсов;

- ◆ оптимизация системы управления, законодательной базы в интересах СКРТП;

- ◆ создание фонда поддержки инноваций;

- ◆ научно-методическая, организационная и информационная поддержка и координация работы всех структур города, заинтересованных в повышении качества трудовых ресурсов;

- ◆ разработка актуальных программ опережающей профессиональной переподготовки кадров.

Задачи СКРТП:

- ◆ объединение усилий и координация совместной деятельности членов СКРТП в области развития трудовых ресурсов, обеспечения высокого уровня компетентности выпускаемых специалистов, соответствующих международным и российским образовательным стандартам, а также конкурентоспособных на рынке труда;

- ◆ создание условий для подготовки и переподготовки кадров для развития предпринимательства (малого и среднего бизнеса в том числе), обеспечивающих повышение инновационной активности города, коммерциализацию результатов научно-методических исследований;

- ◆ анализ, планирование и удовлетворение потребностей города и области в квалифицированных кадрах;

- ◆ анализ, измерение и мониторинг качества подготовки трудовых ресурсов;

- ◆ разработка и комплексное внедрение современных педагогических, компьютерных и производственных технологий;

- ◆ изучение потребностей и новых направлений в производственной деятельности, расширение спектра и объема образовательных программ для удовлетворения этих потребностей;

- ◆ усиление интеграционных процессов взаимодействия производственных и образо-

вательных учреждений и определение наиболее эффективных форм этого взаимодействия;

- ◆ управление качеством образовательных услуг, мониторинг результативности и удовлетворенности потребителей уровнем образовательных услуг и качеством трудовых ресурсов;

- ◆ актуализация компетентности персонала предприятий и планирование мероприятий по развитию трудовых ресурсов на рабочем месте.

Предметом деятельности СКРТП является:

- ◆ изучение и прогнозирование внутреннего и внешнего состояния федеральной, региональной и городской политики в области развития трудовых ресурсов;

- ◆ прогнозирование востребованности профессий и необходимости опережающей профессиональной переподготовки кадров;

- ◆ проведение фундаментальных, поисковых и прикладных исследований в целях решения проблем отражения требований работодателей в содержании и технологии подготовки выпускников образовательными учреждениями;

- ◆ организация и методическое обеспечение новых форм обучения с использованием информационных технологий и современных средств телекоммуникаций между членами СКРТП для развития трудовых ресурсов;

- ◆ разработка и реализация методик, учебных и обучающих программ и курсов для НПО и СПО, а также всех групп и слоев населения на основе уникального опыта членов объединения СКРТП в области развития трудовых ресурсов;

- ◆ защита прав интеллектуальной собственности членов СКРТП, независимая экспертиза проектов, направленных на развитие трудовых ресурсов региона;

- ◆ актуализация компетентности персонала в соответствии с научно-техническим прогрессом и требованиями устойчивости развития общества¹².

На рис. 2 представлена организационная структура функционирования кластера развития трудовых ресурсов.

Основные направления деятельности СКРТП:

1. Опережающая профессиональная переподготовка кадров.

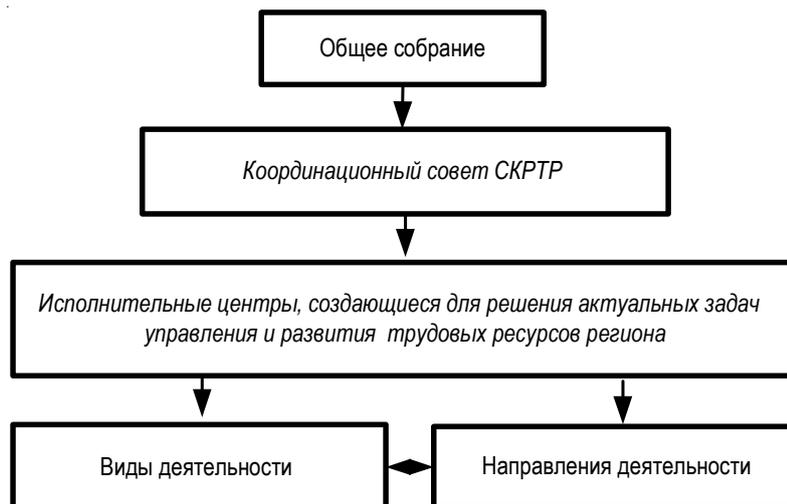


Рис. 2. Организационная структура функционирования саморегулируемого кластера развития трудовых ресурсов

- | | |
|--|--|
| 2. Оценка качества трудовых ресурсов. | 5. Экспертиза программ по развитию трудовых ресурсов. |
| 3. Стратегическое планирование трудовых ресурсов. | 6. Составление базы данных информационно-технических материалов по развитию трудовых ресурсов. |
| 4. Повышение эффективности подготовки трудовых ресурсов. | |

Планирование саморегулируемого кластера развития трудовых ресурсов и этапы его развития

1. Предварительный этап	1.1. Развитие сотрудничества заинтересованных организаций 1.2. Развитие кооперативных связей 1.3. Отработка механизмов инвестиционной поддержки 1.4. Создание инфраструктуры СКРТП 1.5. Разработка программы развития СКРТП
2. Этап создания	2.1. Изучение потенциала региона 2.2. Организация взаимодействия с различными органами управления 2.3. Формирование единых требований к качеству выпускников различных учебных заведений с позиции требований работодателей 2.4. Формирование инновационных направлений повышения эффективности функционирования учебных заведений и качества их выпускников 2.5. Создание службы экспертизы и мониторинга качества развития трудовых ресурсов 2.6. Поиск партнеров 2.7. Создание фонда поддержки инноваций 2.8. Развитие схем проектного финансирования
3. Основной этап	3.1. Мониторинг и управление потребностями в трудовых ресурсах региона 3.2. Активное участие в федеральных инвестиционных программах развития трудовых ресурсов региона 3.3. Коммуникация и взаимодействие между организациями, входящими в состав СКРТП 3.4. Прогнозирование развития региона и рынка труда 3.5. Стратегическое управление трудовыми ресурсами на основе СКРТП 3.6. Формирование инвестиционного портфеля в развитии трудовых ресурсов 3.7. Определение пакета инновационных проектов 3.8. Маркетинг и интегрирование требований потребителей трудовых ресурсов 3.9. PR-компании 3.10. Создание схемы взаимодействия между участниками СКРТП 3.11. Разработка программ опережающей профессиональной переподготовки кадров
4. Этап совершенствования	4.1. Оптимизация схемы взаимодействия между участниками СКРТП 4.2. Снижение издержек на управление и развитие трудовых ресурсов 4.3. Актуализация компетенции работников предприятий и внедрение системы обучения на рабочем месте ("обучение на ходу") 4.4. Создание преподавательских команд по актуальным направлениям для опережающей переподготовки кадров

7. Разработка и внедрение инновационных проектов по развитию трудовых ресурсов.

8. Разработка экологических и ресурсосберегающих составляющих развития трудовых ресурсов.

9. Актуализация компетентности персонала и планирование мероприятий развития интеллектуальных ресурсов организации.

Основными видами деятельности кластера являются следующие:

1) мониторинг рынка труда и анализ потребностей рынка труда в динамике;

2) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;

3) оказание консалтинговых услуг;

4) информационное обслуживание;

5) инжиниринг (проектирование качественных систем и процессов).

Инструментами повышения эффективности и качества трудовых ресурсов являются:

◆ компетентностный подход к развитию трудовых ресурсов;

◆ ресурсосберегающая организация учебного процесса;

◆ инновации;

◆ мониторинг уровня развития трудовых ресурсов;

◆ обучение на рабочем месте;

◆ коучинг-технологии.

В таблице представлены этапы развития СКРТП:

◆ предварительный;

◆ создание;

◆ основной;

◆ совершенствования. Для каждого этапа указаны необходимые мероприятия по их выполнению.

Кластер является эффективным механизмом регулирования системы кадрового обеспечения, основой которого - создание взаимосвязи и взаимодействия подсистем профессионального образования и рынка труда и ориентирование на достижение стратегических целей развития не только города, но и региона в целом путем выработки согласованных условий деятельности.

В саморегулируемый кластер развития трудовых ресурсов г.о.Тольятти входят не только образовательные учреждения, представители бизнеса и заинтересованные стороны (Торгово-промышленная палата г.о.Тольятти (ТПП), представители науки - Тольяттинский государ-

ственный университет, кафедра "Менеджмент организации", Ассоциация рекрутинговых агентств г.о.Тольятти), но и органы управления: Мэрия г.о.Тольятти, Центр занятости г.о.Тольятти, Тольяттинское управление Министерства образования и науки Самарской области (ТУ МОиНСО), Центр профессиональной ориентации населения г.о.Тольятти.

Подобное объединение ТПП, образовательных учреждений, работодателей и независимых организаций в СКРТП позволяет оперативно внедрять инновации в образование, экономить материальные ресурсы, повышать качество и эффективность подготовки выпускников, а также управлять потребностями в трудовых ресурсах, ориентируясь на стратегические направления экономического развития региона, т.е. работать "на опережение".

Реализация кластерного подхода возможна на основе моделирования его деятельности. Алгоритм формирования кластера представлен на рис. 3.

Перечень инициатив по совершенствованию деятельности кластера приведен на рис. 4.

В г.о.Тольятти Тольяттинский государственный университет (ТГУ), Торгово-промышленная палата (ТПП), Тольяттинское управление Министерства образования и науки Самарской области (ТУ МОиНСО) разработали проект по развитию ТР на основе кластерного подхода под руководством кафедры ТГУ "Менеджмент организации".

Цели проекта:

1. Управление качеством трудовых ресурсов на рынке труда.

2. Снижение социальной напряженности, возникающей вследствие массовых увольнений в условиях кризиса.

3. Оптимизация занятости на рынке труда за счет опережающей подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, которые попадают под сокращение, безработных граждан и иных групп населения г.о. Тольятти.

Задачи:

1. Создание кластера как механизма, позволяющего:

1) повысить эффективность взаимодействия власти, бизнеса и образования;

2) создать условия для подготовки и переподготовки кадров, обеспечивающих удовлетворенность работодателей;

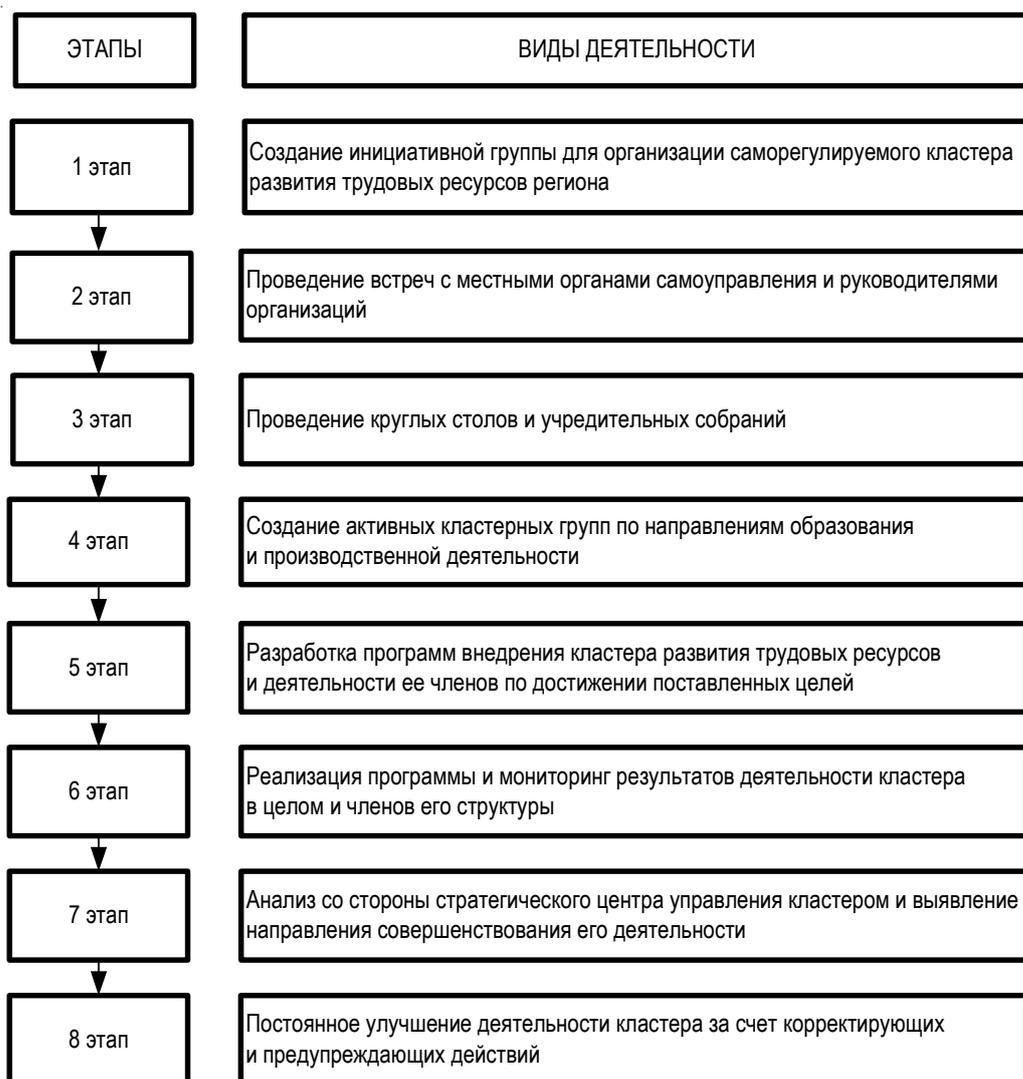


Рис. 3. Алгоритм формирования саморегулируемого кластера развития трудовых ресурсов

3) создать механизм учета и перевода требований работодателей в образовательные программы учебных заведений;

4) создать исполнительные центры в кластере, решающие задачи:

- ◆ мониторинга рынка труда;
- ◆ организации опережающей подготовки и переподготовки рабочих кадров;
- ◆ оценки персонала;
- ◆ развития предприятий и бизнеса г.о. Тольятти.

Как было показано на рис. 2, для решения актуальных задач в сфере управления и развития трудовых ресурсов региона создаются по решению координационного совета исполнительные центры, в которые привлекаются соответствующие специалисты.

На круглом столе, прошедшем в г.о. Тольятти 4 марта 2009 года и посвященном актуальным вопросам развития трудовых ресур-

сов территории, для решения проблем занятости населения в условиях кризиса было решено создать **Центр развития трудовых ресурсов (ЦТРР)** в г.о. Тольятти для обработки основных стратегий и механизмов работы с целью последующего транслирования положительного опыта на весь Самарский регион.

Центр развития трудовых ресурсов создается:

- ◆ для осуществления мониторинга рынка труда;
- ◆ моделирования новых подходов к управлению и развитию трудовых ресурсов с целью снижения социальной напряженности;
- ◆ повышения уровня занятости населения в условиях изменяющейся экономической среды;
- ◆ управления компетентностью трудовых ресурсов на основе измерения, анализа и оцен-

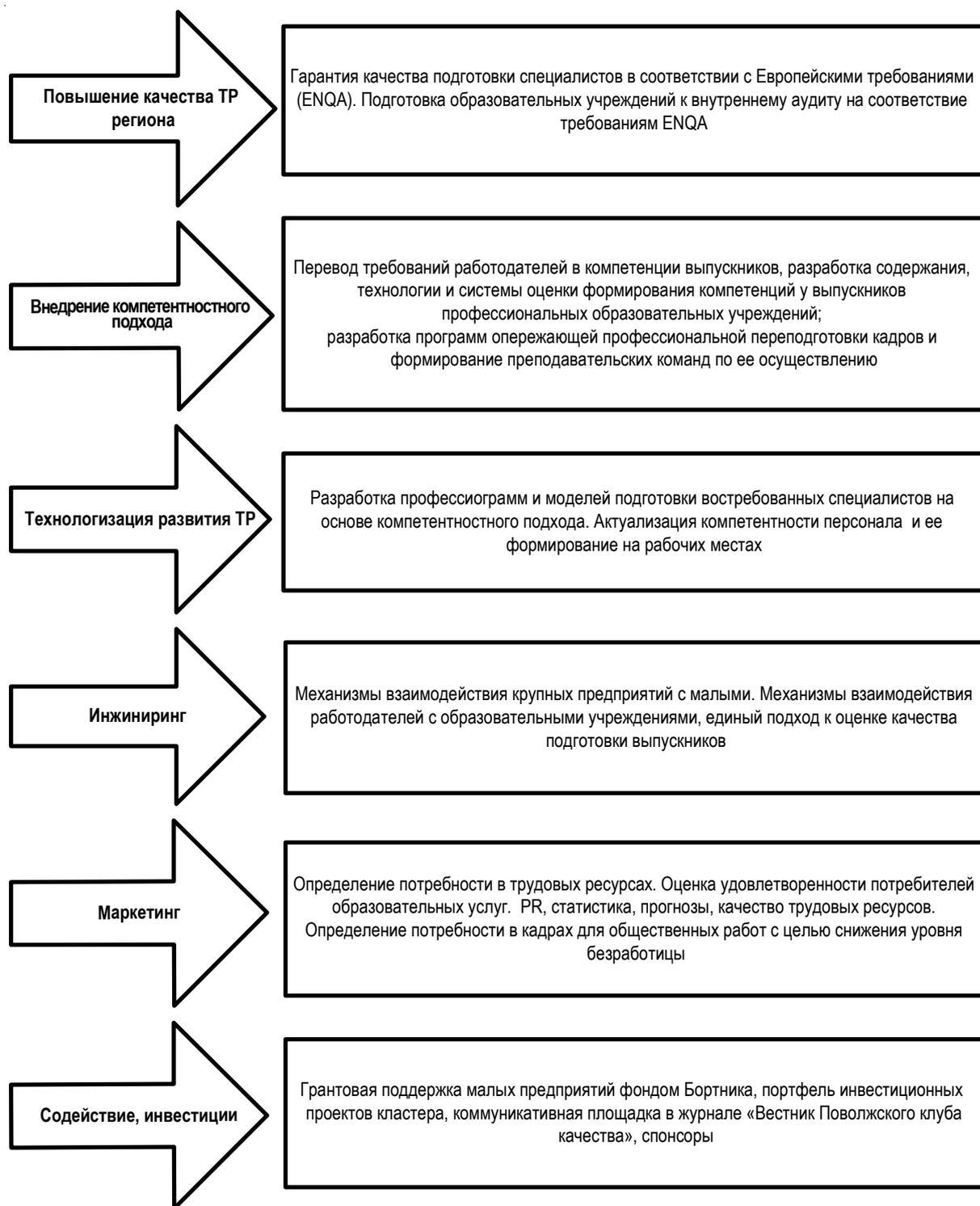


Рис. 4. Инициативы по совершенствованию деятельности кластера

ки компетентности выпускников образовательных учреждений и персонала предприятий и др.

Таким образом, основная идея проекта заключается в разработке механизмов управления рынком труда на основе кластерного подхода, объединив усилия всех заинтересованных сторон, через создание Центра развития трудовых ресурсов города. Центр, на

наш взгляд, не должен являться юридическим лицом, это скорее объединение представителей различных организаций и учреждений для решения конкретных задач.

На сегодняшний день основная задача деятельности ЦРТР: осуществление мониторинга рынка труда и потребностей в тех или иных специалистах на предприятиях города



Рис. 5. Основные категории граждан, с которыми планируется проведение работы, и основные функции Центра развития трудовых ресурсов

на основе проведения работы с людьми, потерявшими работу или находящимися под угрозой сокращения и по тем или иным причинам, не вставших на учет в Центр занятости. На рис. 5 представлены основные категории граждан, с которыми будет проводиться работа ЦРТР, а также основные функции работы Центра.

Схема работы предлагаемого Центра будет выглядеть следующим образом:

1) в Центр обращаются граждане, которые хотят найти или сменить работу;

2) формируется базы данных по количеству сокращаемых, по вакантным местам на предприятиях и по учебным программам переподготовки рабочих;

3) проводится индивидуальная работа с гражданами и определяется наиболее приемлемый вариант: прямое трудоустройство на вакантные места, трудоустройство после повышения квалификации, переподготовки.

На рис. 6 представлена схема организации работы с гражданами в ЦРТР.

Из рис. 6 видно, что осуществление опережающей профессиональной переподготовки является своеобразным инструментом,

позволяющим регулировать уровень и структуру занятости населения территории. В этой связи, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования должны участвовать в разработке и реализации программы для переподготовки незанятого населения, а также для повышения квалификации.

В соответствии с распоряжениями Правительства РФ о разработке мероприятий по преодолению последствий мирового финансового кризиса в сфере занятости населения необходимо на местах разработать стратегию, направленную на оптимизацию применения высвобождающейся рабочей силы. С этой целью Председатель Правительства РФ В.В. Путин предложил использовать общественные работы и перепрофилировать вынужденных безработных в соответствии с потребностями региональных рынков труда. В качестве одного из направлений оптимизации занятости населения было предложено организовать за счет финансирования из государственных бюджетных средств опережающую профессиональную переподготовку кадров.

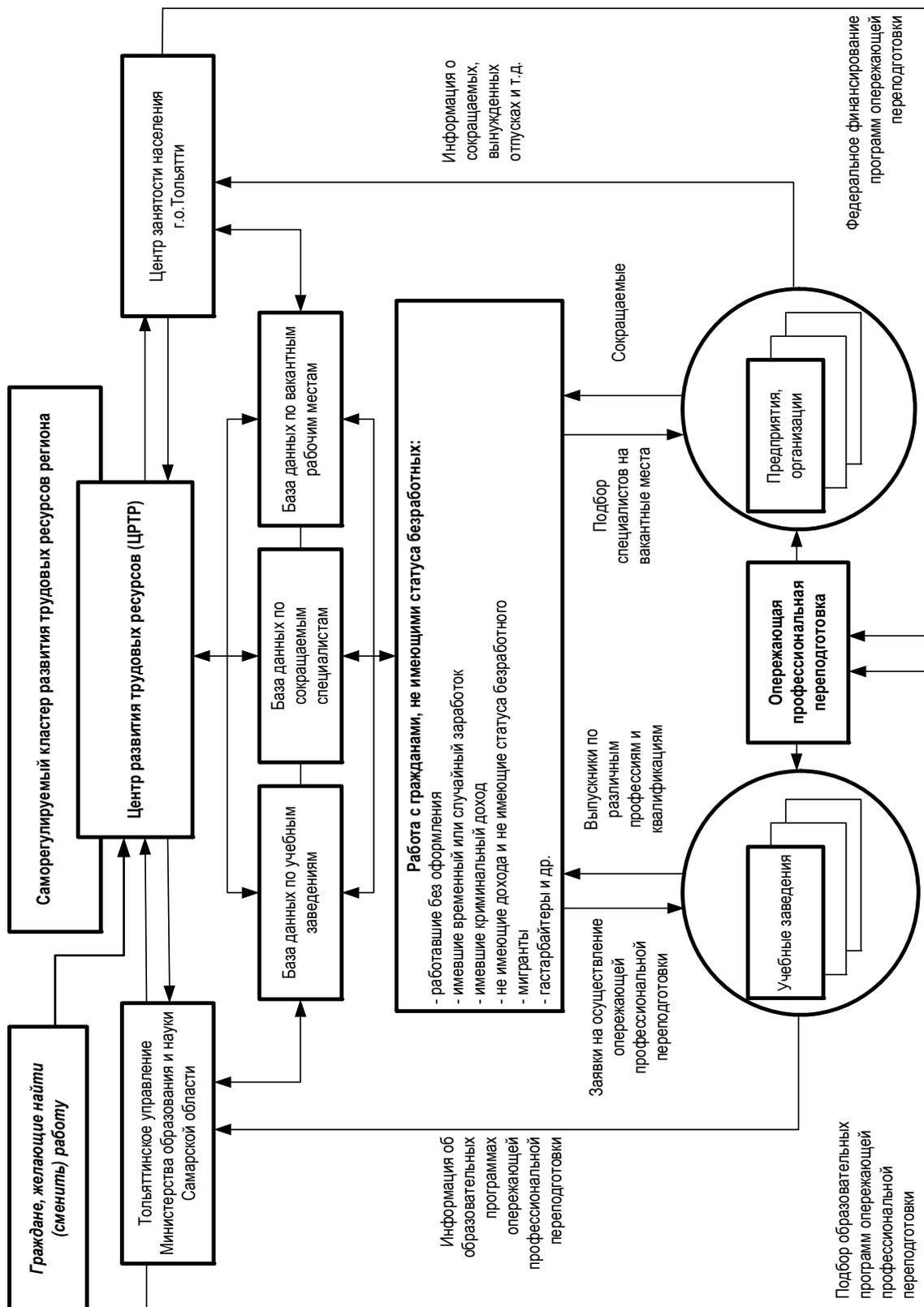


Рис. 6. Схема организации работы с гражданами в Центре развития трудовых ресурсов

Название предложенного механизма – опережающая профессиональная переподготовка – было выбрано не случайно, поскольку, в соответствии с потребностями каждого региона должны быть, во-первых, определена стратегия развития промышленного комплекса и других отраслей народного хозяйства, ориентированная на наукоемкие и инновационные технологии, во-вторых, разработаны количественные и качественные показатели трудовых ресурсов, необходимые для решения этих задач, в-третьих, найдены эффективные механизмы подготовки специалистов “на перспективу”, “с опережением”. При этом организовать реализацию подобных программ опережающей переподготовки с учетом специфики и потребностей производства должны сами территории.

На рис. 7 представлены результаты работы Центра развития трудовых ресурсов с гражданами:

- ◆ часть людей не найдет работу (прежде всего, пенсионеры, инвалиды и др.);
- ◆ часть людей можно будет занять на выполнение социально-важных для города работ (временная занятость);
- ◆ некоторые встанут на учет в службу занятости и могут быть направлены на переподготовку по востребованным на рынке труда профессиям;
- ◆ часть людей можно направить на переобучение по востребованным сейчас и в перспективе профессиям;
- ◆ часть людей достаточно будет направить (по данным из общей базы) на те предприятия, где нужны их квалификация и опыт.

Из рис. 7 видно, что после дифференциации различных категорий граждан, ответственность за дальнейшее осуществление работ распределяется между организациями-членами СКРТР, которые взаимодействуют между собой при решении тех или иных вопросов и передают необходимую информацию в базу данных ЦРТР.

Таким образом, разработка и реализация механизмов управления региональным рынком труда обобщенно может быть представлена в виде алгоритма (некоторых последовательных этапов деятельности):

1. Формирование рынка труда Самарского региона на базе кластерного подхода, основанного на объединении заинтересованных сторон (органов власти, представителей биз-

неса, образования и др.) и разработке концепции кластера развития трудовых ресурсов.

2. Реализация основных задач кластера развития трудовых ресурсов региона, включающая определение стратегических и тактических целей и задач, выявление приоритетных направлений работы, разработка структуры взаимодействия, поиск источников финансирования и др.

3. Проведение укрупненного расчета потребностей в трудовых ресурсах по отраслям промышленности через показатель “человекоемкости”. На данном этапе, во-первых, нужно произвести сегментирование промышленного сектора региона по технико-экономическим показателям и показателям “человекопотребления”. Во-вторых, определить соотношение рабочего, обслуживающего и управленческого персонала для расчета потребности в тех или иных рабочих, специалистах.

4. Разработка и реализация единой региональной программы планирования и подготовки (переподготовки) различных специалистов в соответствии с потребностями различных отраслей промышленности.

5. Оценка соответствия качества трудовых ресурсов особенностям рабочих мест и условиям работы (требованиям работодателей). Для проведения оценки необходимо разработать показатели качества трудовых ресурсов и подобрать диагностические инструменты оценки.

6. Разработка программ подготовки (переподготовки, повышения квалификации) в соответствии с требованиями работодателей. На данном этапе можно использовать современные подходы в области менеджмента, в частности “голосом потребителей”.

7. Разработка методики квалиметрической оценки индикаторов показателей развития трудовых ресурсов (индикаторов целей, связанных с экономическими параметрами функционирования промышленного комплекса региона, индикаторов соответствия качества трудовых ресурсов требованиям работодателей), в том числе оценки эффективности деятельности кластера. На основе полученной информации необходимо произвести анализ и разработать корректирующие и/или предупреждающие мероприятия с целью повышения эффективности управления и развития трудовых ресурсов региона на основе кластера.

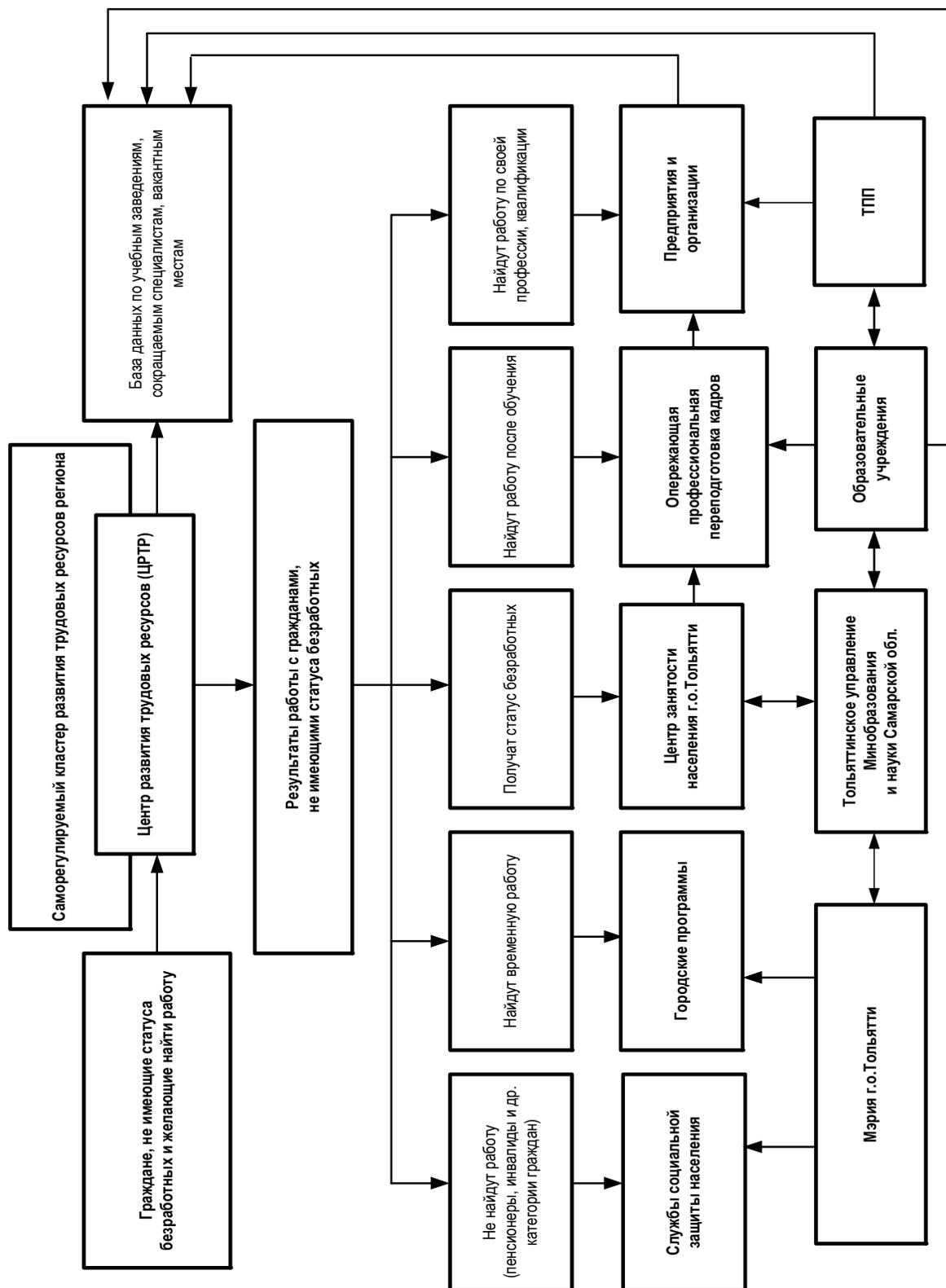


Рис. 7. Результаты работы с гражданами, не имеющими статуса безработных

Таким образом, кластерный подход представляет собой интеграционный инструмент повышения качества и эффективности экономической деятельности через образование единой системы управления кадровым обеспечением региона. Кроме того, кластерная модель развития трудовых ресурсов региона позволяет обеспечивать устойчивое развитие не только экономической системы, но и параллельно решать ряд вопросов социального характера: снижение социальной напряженности за счет оптимизации подготовки и трудоустройства людей с различными демографическими характеристиками; оптимизация использования человеческого потенциала и сокращение затрат на подготовку востребованных специалистов за счет внедрения опережающих программ переподготовки, организации социальных работ и др.

¹ http://www.economy.samregion.ru/demograf_potencial.

² <http://www.adm.samara.ru/economika/>.

³ http://www.economy.samregion.ru/demograf_potencial.

⁴ Об итогах социально-экономического развития Самарской области за I полугодие 2008 года и оценке итогов развития за год, прогнозе социально-экономического развития Самарской области на 2009-2011 годы.

⁵ <http://www.economy.samregion.ru/macro/>.

⁶ <http://www.eksperts/economic.ter.ppm.ru>.

⁷ Пояснительная записка к прогнозу социально-экономического развития Самарской области на 2009 год и плановый период 2010 и 2011 годов.

⁸ <http://info.probit.ru/crisis/without-job-i-will-work-for-eat/>.

⁹ http://www.economy.samregion.ru/demograf_potencial.

¹⁰ Щипанов В.В., Чернова Ю.К., Толмачева О.В. Саморегулируемый кластер развития трудовых ресурсов региона // Изв. Самар. науч. центра РАН. Спец. вып. "Технологии управления организацией. Качество продукции и услуг". 2009. № 8. С. 87.

¹¹ Там же. С. 88.

¹² Там же. С. 90.

Поступила в редакцию 14.04.2009 г.