

Д. В. СУРЯДНОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **Л. А. Минчукова**,
канд. экон. наук, доц.

ВАРИАНТЫ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ТРУДОИЗБЫТОЧНОГО РЕГИОНА

Стратегический подход к управлению социально-экономической системой предполагает учет всех факторов, взаимосвязей и взаимодействия политических, экономических, социальных, демографических, правовых и других аспектов управления.

Основными типами стратегических решений и условий их применения являются: стратегия, политика, программа, постоянные рабочие процедуры. Структура стратегии представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура стратегии развития кадрового потенциала [1, с. 14]

Роль стратегического подхода в современном региональном управлении трудно переоценить, поскольку в его рамках реализуется главная задача по формированию четкого образа будущего региона. Стратегическое управление трудовыми ресурсами на региональном уровне определяется направлением стратегического развития региона. Цели стратегического развития региона и управления трудовыми ресурсами взаимосвязаны, поскольку важнейшим условием сбалансированного его развития является поддержание рабочих мест в отраслях региональной экономики на уровне, заданном стратегией регионального развития. Следовательно, стратегия управления трудовыми ресурсами неотделима от стратегии социально-экономического развития региона в целом.

Стратегии концентрации и специализации схожи, они основаны на выборе узкой области конкуренции региона.

Главными причинами выбора стратегии концентрации являются, во-первых, отсутствие или недостаток ресурсов, а, во-вторых, усиление барьеров входа на рынок определенных товаров другим регионам-конкурентам.

Стратегия специализации и концентрации проявляются в период проведения активной инвестиционной политики. Для этого проводится мониторинг конкурентных преимуществ региона, выбираются наиболее оптимальные, которые впоследствии подлежат инвестированию, что способствует эффективному использованию конкурентных преимуществ региона, концентрации его ресурсов и дальнейшему региональному развитию.

В рамках данных стратегий необходимо повышать уровень профессионального обучения. Следует привести его в соответствие с требованиями выбранных приоритетов развития, и привлечь дополнительную рабочую силу.

При стратегии диверсификации развитие региона переориентируется на развитие инновационных, наукоемких технологий. В рамках данной стратегии при управлении трудовыми ресурсами региона, в первую очередь, обращают внимание на профессиональную переподготовку и повышение квалификации трудовых ресурсов региона в соответствии с предъявляемыми инновационной экономикой требованиями. В процессе реализации стратегии управления трудовыми ресурсами ключевым фактором должно стать достижение и сохранение в перспективе баланса между нарастающим спросом и предложением трудовых ресурсов, как по количественным, так и качественным их характеристикам.

Гомельская область характеризуется высоким промышленным потенциалом, однако на протяжении ряда последних лет наблюдается низкий уровень рентабельности продаж региона, причиной которого является высокая себестоимость произведенной продукции, что является следствием низкой производительности труда из-за использования устаревшего оборудования (износ основных фондов составляет более 60 %). Региону необходимо проводить активную инвестиционную политику, модернизировать производство. Тем более, что с начала 2015 года область стала трудоизбыточной, предложение рабочей силы существенно превышает спрос на нее.

Приоритетными стратегическими направлениями управления трудовыми ресурсами на данном этапе становится их профессиональное переобучение и переподготовка.

Следующим этапом станет реализация стратегии профессиональной переподготовки и повышения квалификации трудовых ресурсов.

В реализации стратегии возможны три сценария активной кадровой политики:

- сценарий 1. Максимальное экстенсивное вовлечение в экономику региона всего проживающего на данной территории населения. Модернизация промышленного производства;
- сценарий 2. Преодоление дефицита трудовых ресурсов путем привлечение рабочей силы из других регионов, стран.
- сценарий 3. Активное подробное изучение рынка труда в регионе и создание гибкой системы управления трудовым потенциалом региона посредством эффективного использования имеющегося кадрового потенциала.

Список используемой литературы

1 Пашкова, С.Е. «Мягкие» меры сокращения персонала в производственных отраслях в условиях кризиса / С.Е. Пашкова, Г.В. Антонова // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 375.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ