

Абилова Алида Алтайбековна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление Менеджмент

Магистерская программа Управление человеческими ресурсами

**О роли стратегии в управлении занятостью населения на
современном этапе**

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы стратегического управления занятостью населения на примере конкретного территориального образования (Республика Казахстан)

Ключевые слова: стратегия, стратегическое управление, занятость, теория ограничений, политика занятости

К одной из важнейших социальных приоритетов деятельности Правительства Республики Казахстан относится проведение предпринимчивой политики занятости. Обеспечением достойной занятости – главное средство роста общественного богатства и подъёма качества жизни.

В ходе социально-экономических преобразований в стране сформирован динамично развивающийся рынок труда. Кроме того, стабильно растёт экономическая активность и степень занятости населения. За последние десять лет численность занятого населения повысилась с 6698,8 тысяч человек до 8141,4 тысяч человек. Уровень безработицы понизился с 12,8% в 2001 году до 5,5% в 2014 году [2].

© Реализуемый в настоящее время переход к форсированному индустриально-инновационному развитию, с одной стороны, расширяет потенциалы дальнейшего роста занятости, с другой, требует разработки и реализации новейших подходов к втягиванию на рынок труда внутренних резервов рабочей силы, увеличению качества и экономической активности трудовых ресурсов.

Переход к рыночной системе социально-экономического развития страны сопровождается увеличением роли и важности стратегического управления занятостью населения, которое позволяет, прогнозируя будущее и отслеживая изменения во внешней и внутренней среде, ставить и достигать поставленные задачи.

Регулирование рынка труда и сферы занятости в Республике Казахстан, начиная с 1991 года, осуществлялось, как правило, в формате особых программ занятости населения:

– Программа по борьбе с бедностью и безработицей на период с 2000 по 2002 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 3 июня 2000 года № 833,

– Программа по снижению бедности в Республики Казахстан на период с 2003 по 2005 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 26 марта 2003 года № 296,

– Программа занятости населения Республики Казахстан на период с 2005 по 2007 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 января 2005 года № 68.

С осени 2008 года под влиянием мирового финансово-экономического кризиса в Республике Казахстан начали снижаться темпы производства, отмечался рост инфляции, наблюдалось уменьшение занятости, также понижение доходов населения. Многие предприятия, полностью или частично приостановили своё производство. На режим частичной занятости были переведены более сорока тысяч работников. Около 559,3 тысяч человек активного населения составило численность безработного населения.

© В сложившейся обстановке Правительство Республики Казахстан по поручению Главы государства разработало особую Стратегию занятости и переподготовки кадров (Дорожная карта), направленную на: обеспечение занятости, недопущение существенного роста безработицы, сохранение и основание новейших рабочих мест [1].

Главными итогами Дорожной карты стали:

- реализация почти девяти тысяч проектов;
- организацию 392 тысяч рабочих мест;
- направление на подготовку и переподготовку около ста пятидесяти тысяч человек, из которых около половины трудоустроены;
- трудоустройство более 192 тысяч человек на социальные рабочие места и рабочие места в рамках молодежной практики [7].

Национальный рынок труда, несмотря на позитивные изменения, не сбалансирован. При наличии безработных сохраняются незаполненные вакансии. Кроме того, отсутствует объективный прогноз потребностей отраслей экономики в специалистах. Замечается дефицит рабочей силы, в первую очередь, квалифицированных кадров, работников технического и обслуживающего труда, объединенный с небольшим качеством трудовых ресурсов и отсутствием настоящей связи производства и обучения. Профессионального образования не имеет приблизительно треть занятого населения.

Особое беспокойство вызывает положение сельской молодежи, которая в силу ограниченного доступа к получению профессионального образования практически неконкурентоспособна на формальном рынке труда. Прямым результатом подобного состояния рынка труда является сохранение бедности. По состоянию на 2010 год более 1,1 млн. человек имели доходы ниже прожиточного минимума [6].

Сложившаяся обстановка не только замедляет темпы снижения уровня бедности, но и означает недоиспользование имеющихся в стране трудовых ресурсов вопреки повышающемуся спросу на рабочую силу. Эффективным средством решения проблем в сфере занятости является организация стратегического управления данной сферой деятельности. Стратегического управления – это процесс принятия и осуществления стратегических решений, центральным звеном которого является стратегический выбор, основанный на сопоставлении ресурсного потенциала управляемой системы с возможностями и угрозами внешнего окружения, в котором оно действует.

В настоящее время существует множество определений стратегии, но всех их объединяет понятие стратегии как осознанной и продуманной совокупности норм и правил, лежащих в основе выработки и принятия стратегических решений, влияющих на будущее состояние управляемой системы, как средства ее связи с внешней средой. В деловой жизни под стратегией понимается общая концепция того, как достигаются цели организации, решаются стоящие перед ней проблемы и распределяются необходимые для этого ограниченные ресурсы.

Суть любого стратегического подхода – выявить критические факторы ситуации и выработать способ, позволяющий координировать и сосредоточивать действия с их учетом и в итоге преодолевать основные препятствия. Эффективная стратегия предусматривает наличие скоординированных мер, рабочих методик и ресурсов, которые направляются на достижение конкретного результата.

В соответствии с концепцией ядра стратегии [5] последняя включает в себя три основных компонента (рис. 1):

- постановка диагноза, определяющего либо объясняющего природу проблемы;
- направляющая политика для решения проблем – общий подход, выбранный для преодоления препятствий, выявленных в процессе диагностики;
- согласованные меры, необходимые для реализации направляющей политики, то есть четко скоординированные этапы, последовательное прохождение которых гарантирует осуществление выбранного курса действий.

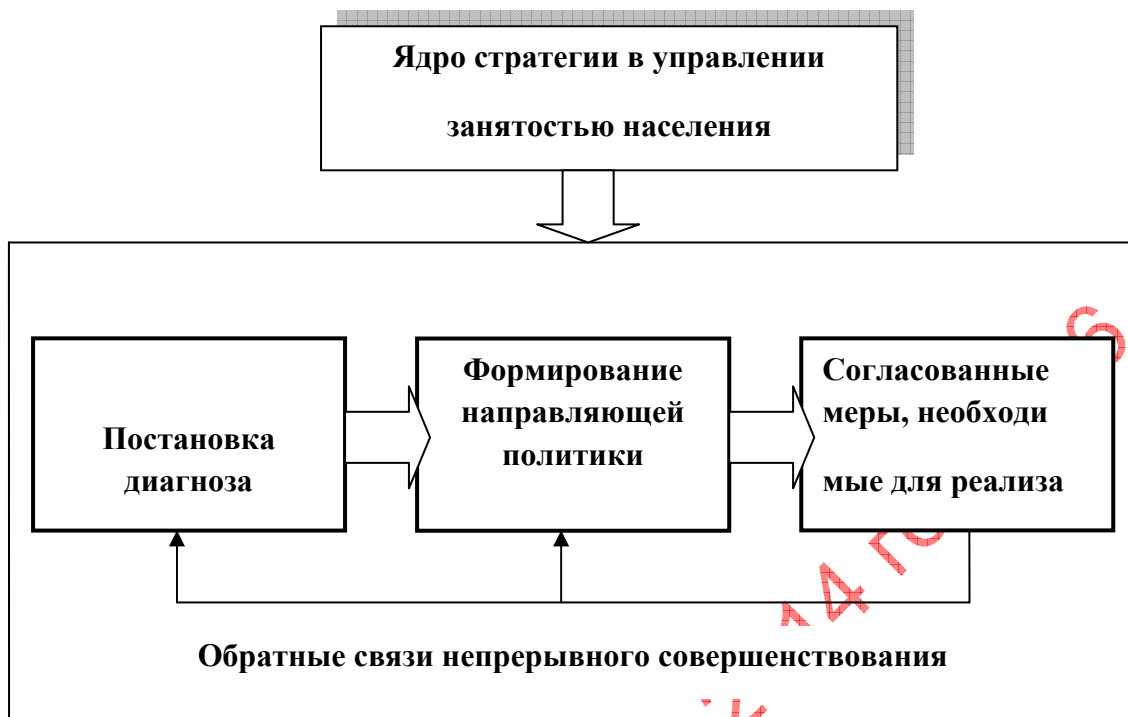


Рис. 1. Концепция ядра стратегии в управлении

Постановка диагноза акцентирует внимание исследователя на важнейших аспектах реальной ситуации и определяет природу проблемы. Как показали наши исследования, в управлении занятостью населения на современном этапе основные проблемы порождены недостаточной сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы, низким уровнем заработной платы в отдельных сферах труда, не обеспечивающим даже простого воспроизводства рабочей силы, недостаточным исследованием взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда.

Следует отметить, что при переходе экономики к инновационному типу развития на первое место в системе формирования занятости выходят знания: именно возможность реализации знаний являются в современных условиях определяющим фактором развития трудового потенциала. Однако, нет комплексных исследований инновационной занятости и определяющих ее факторов.

Диагностика системы занятости населения Республики Казахстан позволил сформировать следующие приоритетные, на наш взгляд, технологии управления занятостью:

1. Создание новых рабочих мест в инновационных секторах экономики, цель которого – создание условий для формирования инновационной занятости с помощью создания новых рабочих мест, прежде всего, в инновационных секторах экономики.

2. Обеспечение сбалансированности структуры профессионального образования и профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу.

3. Регулирование демографического развития на региональном уровне, посредством снижения темпов естественной убыли населения, стабилизации численности населения и создания условий для ее роста.

4. Технологии поддержки занятости социально уязвимых групп: женщин, молодежи, инвалидов и адаптация этих категорий к быстро меняющимся условиям рыночной среды.

Направляющая политика в управлении занятостью населения определяет общий подход, выбранный для преодоления препятствий, выявленных в процессе диагностики. Хорошая направляющая политика в современных условиях должна быть *проактивной*, под которой подразумевается совокупность мер правового, организационного и экономического характера, которые должны проводиться государственными структурами в целях уменьшения уровня безработицы и повышения эффективной занятости. В том числе мероприятия, направленные на предупреждение и профилактику увольнений работников для сохранения существующих рабочих мест, обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, занятых поиском работы; на активный подбор и рациональное распределение рабочих мест; на финансирование процесса создания новых рабочих мест, в том числе на организацию новых рабочих мест через систему развития самозанятости.

Проактивная политика – это ориентация на внедрение инновационных методов регулирования занятости населения, на реализацию конкретных мер по совершенствованию системы мониторинга ситуации на рынке труда; обеспечение сбалансированности профобразования и спроса на рабочую силу; развитие региональных рынков труда; стимулирование экономической активности населения; повышение качества рабочих мест и т. д.

При разработке согласованных мер, необходимых для реализации направляющей политики, полезным, по нашему мнению является использование подхода, основанного на теории ограничений Голдратта [3]. Теория ограничений Голдратта – это философия совершенствования любой системы. В основе теории тезис о том, что как бы вы ни улучшали существующие процессы, только усилия, направленные на укрепление слабого звена, приведут к заметным улучшениям. Слабое звено – это ограничение системы, и теории ограничений представляет собой методологию, разработанную для управления такими ограничениями.

Управляющее воздействие на сферу занятости и рынок труда оказывают три основных субъекта: государство, работодатели и государственная служба занятости. Государство формирует общую политику занятости, эффективное практическое воплощение которой возможно, по нашему мнению, на основе логики цепной связи, в соответствии с которой отдельные части государственной системы занятости соединены между собой цепной связью, и если каждым звеном управляют, отдельно, то система, будет находиться в состоянии низкой эффективности. (Какой смысл инвестировать ресурсы в подготовку специалистов по специальностям, которые не будут востребованы будущим рынком труда?).

Применяемые в мировой практике предприимчивые программы на рынке труда (ППРТ), можно рассматривать как пример согласованных мер, необходимых для реализации направляющей политики, поскольку ППРТ позволяют решать следующие задачи:

- формирование трудовых ресурсов (профессиональная подготовка и переподготовка),
- повышение спроса на рабочую силу (субсидирование заработной платы/занятости, общественные работы),
- улучшение регулирования рынка труда (организацию служб занятости, информационное сопровождение),
- соединение активизации трудовых усилий с системой социальной поддержки, осуществляемой государством (стратегия «взаимных обязательств», когда государство обязуется оказывать высококачественные услуги по обеспечению занятости и обучению, а участник ЦПРТ обязуется исполнять интенсивный поиск работы).

Вначале подобные программы применялись во время экономической депрессии и высокого уровня безработицы. На сегодняшний день подобные программы используются для смягчения негативного воздействия промышленной реструктуризации в странах с переходной экономикой и интеграции уязвимых слоев населения, наиболее отдаленных от рынков труда [4].

Рассмотрение региональной политики в сфере занятости показал, что приоритетными задачами государственного регулирования на рынке труда являются:

- применение профессионального потенциала безработных и вовлечение их в трудовые отношения по востребованным профессиям и специальностям;
- проведение активной и целенаправленной профессиональной ориентации с обширным участием работодателей;
- организация профессиональной подготовки и переподготовки, повышение квалификации кадров в соответствии с потребностями рынка труда;
- увеличение роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения.

Литература

1. Послание Президента – Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана. «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» // Казахстанская правда. 2014. 28 января.

2. Бакирова А.Е. Регулирование региональных рынков труда // Саясат. 2009. №7.

3. Детмер У. Теория ограничений Голдратта. Системный подход к непрерывному совершенствованию [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://baguzin.ru/wp/?p=2676>

4. Нугербек С. Казахстанский рынок труда характеризует динамичность // Казахстанская правда. 2014. № 354–355. 16 октября.

5. Румельт Р. Хорошая стратегия, плохая стратегия. В чем отличие и почему это важно. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.

6. Шеденов У.Д. Регулирование трудовых отношений и оплаты труда в РК // Труд в Казахстане. 2011. №12.

7. Экономическая активность населения Казахстана, 2009–2013 гг. // Статистический сборник. Астана, 2014.

© Бюллетень магистранта 2014 год №6