УДК 332

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТСТАЛЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Агузарова Л.А.

ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова» (СОГУ), Владикавказ, e-mail: aguzarova.larisa@yandex.ru

В статье представлена авторская версия информационно-организационной поддержки реализации модели социального партнерства в наращивании социально-трудового потенциала отсталых территорий в новых макроэкономических условиях. Справедливо отмечается, что сегодня государственная поддержка развития социально-трудового потенциала регионов в большей степени ориентирована на решение демографических проблем, а также формирование нормативно-законодательной базы для стимулирования развития региональных рынков труда и образовательных услуг. Использование экономических методов позволило определить, что одной из основных проблем развития экономики остается значительный отток экономически активного населения. Исследователь отмечает, что возникает необходимость формирования совокупности структурированных отношений, регулирующих взаимодействие участников регионального воспроизводственного процесса по поводу обеспечения количества и качества трудовых ресурсов, что позволит инициировать процессы модернизации отсталых территорий.

Ключевые слова: отсталые регионы, социально-трудовой потенциал, социальное партнерство, образовательный кластер, информационно-аналитический центр

NEW TECHNOLOGIES OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL IN LAGGING AREAS

Aguzarova L.A.

Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education «North Ossetian State University n. K.L. Hetagurova», Vladikavkaz, e-mail: aguzarova.larisa@yandex.ru

The article presents the author's version information and organizational support for the implementation of the model of social partnership in the building of social and labour potential of the underdeveloped areas in the new macroeconomic conditions. It is rightly pointed out today that the state support the development of social and labour potential of the regions are more focused on the solution of demographic problems, as well as the development of a regulatory framework to encourage the development of regional labour markets and educational services. The use of economic methods allowed us to determine that one of the main problems of economic development remains a significant outflow of economically active population. The researcher notes that there is a necessity of providing a set of structured relations governing the interaction of participants of regional reproduction process to secure the quantity and quality of labour resources, which will initiate the process of modernization of backward areas.

Keywords: backward regions, social and labor potential, social partnership, educational cluster, information and analysis center

Управление развитием трудовых ресурсов на региональном уровне, как более высоком по сравнению с отдельной отраслью или предприятием, существенно отличается своим содержанием и требует больших объемов информации с точки зрения полной и объективной информационной поддержки системы принятия соответствующих решений [1]. Такой центр связывает основных субъектов регионального образовательного процесса, обеспечивая согласование частных интересов развития бизнеса и стратегических целей регионального развития, а также создавая условия для повышения сбалансированности спроса и предложения на региональном рынке труда в контексте сохранения устойчивости экономики отсталых и депрессивных территорий. При этом региональные органы власти могут использовать свои инструменты поддержки партнерских отношений в стратегиях регионального развития, региональных целевых программах. Использование инновационного потенциала малого промышленного бизнеса в сочетании со сфокусированными на партнерском направлении усилиями органов власти территории позволяют учесть специфические условия межфирменного взаимодействия и использовать его для обеспечения модернизационного развития промышленной сферы региона [2; 6].

Практикой убедительно верифицируется, что в настоящее время государственная поддержка развития социально-трудового потенциала регионов в большей степени ориентирована на решение демографических проблем, а также формирование нормативно-законодательной базы для реализации экономических, социальных, институциональных механизмов стимулирования развития региональных рынков труда и образовательных услуг.

Вместе с тем, отсутствие комплексного системного подхода к сопряженному решению задач повышения качественных характеристик трудового потенциала и созданию условий для эффективной его реализации в регионах, особенно депрессивного типа

RETRACTED

(таких как СКФО), приводит к тому, что одной из основных проблем развития их экономики остается значительный отток экономически активного населения. При этом существующие Программы и Стратегии социально-экономического развития (например, Стратегия социально-экономического развития СКФО до 2025 года) ориентированы на решение проблемы трудоизбыточности отсталых территорий путем стимулирования трудовой миграции в другие регионы.

В связи с этим возникает необходимость формирования совокупности структурированных отношений, регулирующих взаимодействие участников регионального воспроизводственного процесса по поводу обеспечения такого количества и качества трудовых ресурсов, которое позволит инициировать процессы модернизации отсталых территорий. [3] Одним из социальных механизмов, обеспечивающих развитие социально-трудового потенциала территории, является развитие отношений социального партнерства между органами власти, образовательными учреждениями и работодателями в отношении целевой подготовки специалистов в соответствии с потребностями регионального рынка труда.

Реализация данного механизма возможна в форме региональных образовательных мини-кластеров, формируемых в структуре инновационно-образовательного кластера «Северо-Кавказский федеральный университет». Основная задача данных мини-кластеров заключается в целенаправленной подготовке высококвалифицированных специалистов для решения задач модернизации и инновационно ориентированного развития отсталых и депрессивных территорий СКФО. В структуру регионального образовательного мини-кластера войдут профессиональные образовательные учреждения (начальные, средние и высшие), работодатели и органы власти. Для информационно-аналитического сопровождения функционирования кластера и координации трудовых потоков может быть эффективно создание Логистических центров по управлению трудовым потенциалом региона в структуре Комитетов по занятости населения.

В общем виде схему информационного взаимодействия субъектов регионального образовательного мини-кластера в процессе воспроизводства трудовых ресурсов региона можно представить следующим образом (рис. 1).

Проведенный анализ свидетельствует, однако, о неразвитости системы информационно-организационной поддержки процесса воспроизводства социально-трудового потенциала в регионах страны. Существующие информационно-коммуникационные каналы освещают отдельные аспекты территориального управления: реализуемые программы занятости населения, вакантные рабочие места, программы повышения квалификации и переподготовки, нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения, результаты деятельности служб занятости населения и т.д.

Это свидетельствует о необходимости формирования единого информационного портала, позволяющего получать комплексную развернутую информацию по широкому спектру вопросов, касающихся ситуации на региональных рынках труда и образовательных услуг и стратегических направлениях их развития, а также предоставляемых возможностях развития и реализации своих способностей (включая реализуемые федеральные и региональные Целевые программы подготовки кадров). Создание такой информационной системы позволит повысить информационную доступность, что будет существенно способствовать развитию механизма социального партнерства в регионе.

На примере Республики Северная Осетия-Алания можно говорить о том, что одним из способов формирования единого информационного пространства регионального образовательного мини-кластера является разработка информационного портала на базе веб-сайта Комитета Республики по занятости населения. Структура информационного портала должна включать в себя следующие элементы: законодательная база и информация нормативно-правового характера в сфере регулирования трудовых отношений, образовательных услуг, регулирования отношений социального партнерства (в том числе по вопросам целевой контрактной подготовки специалистов); реализуемые федеральные и региональные целевые Программы развития социально-трудового потенциала региона; базы данных о наличии вакантных мест в регионе с возможностями выхода на веб-сайты предприятий-работодателей; данные статистической отчетности о состоянии рынков труда и образовательных услуг (уровень безработицы, отраслевая структура занятости населения, сведения о численности обучающихся и о выпуске специалистов образовательных учреждений региона и др.); перечень профессиональных образовательных учреждений региона с возможностью выхода на их сайты; сведения о количестве выделенных бюджетных мест в профессиональных образовательных учреждениях для целевой подготовки специалистов в соответствии заявками работодателей; информация о планируемых мероприятиях

RETRACTED

в сфере обеспечения занятости населения: ярмарки вакансий, обучающие семинары, тренинги, встречи с работодателями и т.д.; реализуемые программы занятости населения, включая временную занятость, общественные работы, занятость несовершеннолетних; данные статистической отчетности о результатах работы служб занятости населения региона; результаты мониторинга состояния и динамики развития трудовых ресурсов региона; система обратной связи (консультации специалистов, форум).

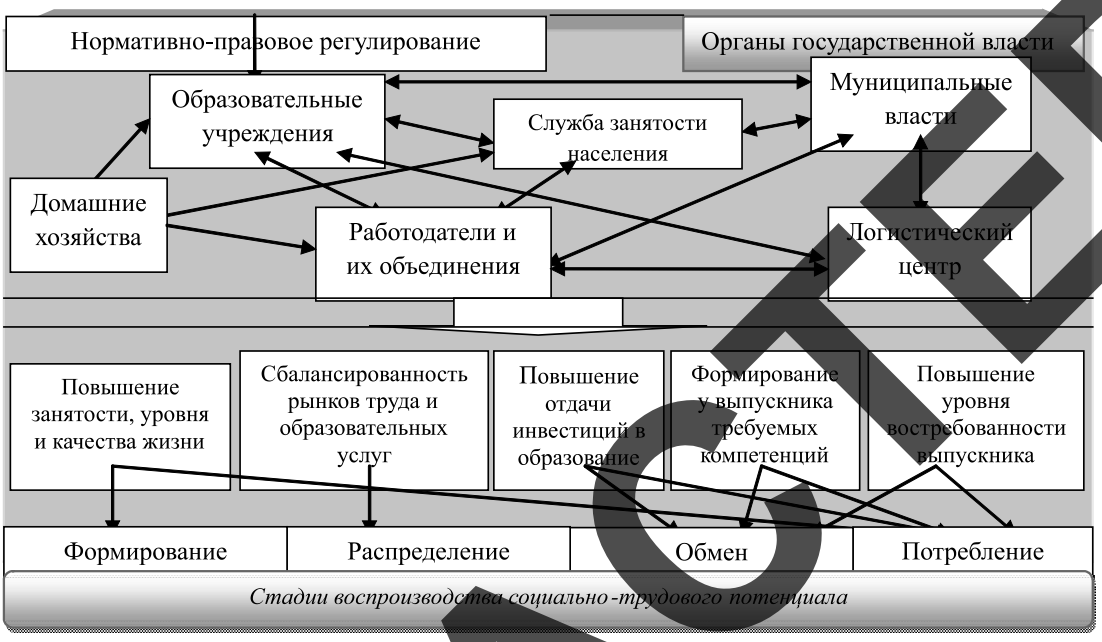

Схема информационно-организационного взаимодействия субъектов регионального образовательного мини-кластера

Для разработки эффективного механизма информационно-организационной поддержки процесса воспроизводства социально-трудового потенциала региона необходимо выделить и четко сформулировать содержание взаимодействий, возникающих между субъектами регионального образовательного мини-кластера (таблица).

Содержание взаимодействий субъектов регионального образовательного мини-кластера

Субъекты взаимодействия	Формат взаимодействия
1	2
Государство → ВУЗ	выделение бюджетных мест для целевой подготовки специалистов; разработка и внедрение ГОСТов, системы менеджмента качества; финансирование развития образовательной инфраструктуры
Координационный совет Регионального объединения работодателей → ВУЗ	внедрение системы независимой сертификации профессиональных квалификаций выпускников; участие в разработке ГОСТов, содержание образовательных программ
Служба занятости населения ↔ ВУЗ	анализ трудоустройства выпускников по профилю подготовки и мониторинг их профессионального роста; прогнозно-аналитическая деятельность; профориентационная работа; профконсультирование; проведение ярмарок вакансий.
Государство → работодатель	реализация экономических механизмов стимулирования предприятий инвестировать средства в подготовку специалистов для целей модернизации своей производственно-хозяйственной деятельности; исследование состояния регионального рынка труда, потребности в специалистах определенной квалификации для последующего определения количества выделяемых бюджетных мест в образовательных учреждениях

RETRACTED

Окончание таблицы

1	2
Работодатель ↔ ВУЗ	разработка содержания программ обучения, экспертиза и рецензирование учебных программ; согласование перспективного спроса на подготовку специалистов; определение требований к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям; организация производственных практик (предоставление рабочих мест и назначение руководителей от предприятий) с назначением наставников из числа высококвалифицированных работников предприятий; участие в проведении конференций по завершению этапов производственных практик, недель творчества по специальностям, конкурсах профессионального мастерства в качестве членов жюри; организации стажировок преподавателей вуза на предприятиях; разработка тем курсового и дипломного проектирования, значимых для предприятия; руководство и рецензирование проектов; участие в государственной итоговой аттестации выпускников в качестве членов аттестационной комиссии; трудоустройство выпускников (выполнение обязательств по договорам, заключенным при поступлении в вуз); предоставление помещений для проведения учебно-лабораторных и учебно-практических занятий на базе предприятий; выполнение вузом научно-исследовательских работ по заказу предприятия, реализация совместных коммерческих проектов
Образовательные учреждения ↔ Логистический центр ↔ Работодатели	мониторинг состояния регионального рынка труда; оценка социально-трудового потенциала региона аккумулирование данных о потребности кадров определенной квалификации по предприятиям региона в соответствии с планируемыми к реализации в регионе инвестиционными проектами и заявками работодателей; формирование заявки на выделение мест в образовательных учреждениях региона для целевой контрактной подготовки по специальностям
Служба занятости населения ↔ Работодатель	аккумулирование заявок работодателей на подготовку специалистов определенной квалификации; подбор кадров в соответствии с заявленными вакансиями из числа безработного населения; анализ потребностей регионального рынка труда, прогнозирование изменений; организация проведения повышения квалификации и переподготовки сотрудников по заявке работодателей
Служба занятости населения ↔ Домашние хозяйства	аккумулирование заявлений населения о желании обучаться на условиях целевой контрактной подготовки; профориентационная работа; профконсультирование; проведение ярмарок вакансий; трудоустройство в соответствии с заявками работодателей; размещение информации в СМИ и на Интернет-портале об имеющихся вакансиях, реализуемых программах занятости населения и т.д.

Источник: Составлено автором.

Для формализации указанных взаимоотношений необходимо: встраивание информационно-организационной системы механизма социального партнерства в образовательных мини-кластерах в систему управления социально-экономическим развитием региона; [4; 5] разработка и реализация Целевых программ федерального и регионального уровня, направленных на повышение престижности определенных профессий и уровней образования; создание и развитие информационно-коммуникационной инфраструктуры по всей территории региона; методическая и организационная поддержка договоров взаимодействия субъектов регионального образовательного мини-кластера.

Заключение

Одним из преимуществ разработки единого информационного портала является обеспечение пользовательского доступа к информационным ресурсам всех субъектов, заинтересованных в развитии кадрового потенциала региона (органов государственной власти, представителей бизнес-сообщества, населения, работников образовательных учреждений и т.д.). Это позволит ликвидировать несогласованность при получении и использовании

RETRACTED

информации, необходимой для принятия решений субъектами образовательного мини-кластера (в том числе в оперативном режиме), контролировать реализацию программ развития трудового потенциала, эффективность механизма целевой контрактной подготовки специалистов, рациональность использования бюджетных средств, направляемых на развитие регионального рынка труда. Кроме того, использование информационного портала позволит формировать и реализовывать государственную региональную политику в отношении воспроизводства социально-трудового потенциала территории.

Список литературы

1. Агузарова Л.А. Мониторинг условий воспроизводства социально-трудового потенциала как инструмент модернизации экономики региона // Пространство экономики. – TERRA ECONOMICUS, 2012. – Т. 10. – № 3–2.

2. Матвеева Л.Г. Информационно-технологическая среда финансирования инноваций промышленных предприятий региона // Региональная экономика. Юг России. – 2014. – № 2.

3. Мустаев М.М., Мамбетова Ф.А., Султанов Г.С. Интеграционно-пространственные процессы и формирование институциональных основ отношений собственности в современной экономике // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12-4. – С. 290–293.

4. Чернова О.А. Методология и инструментарий формирования инновационно-ориентированной стратегии сбалансированного регионального развития. – Таганрог, 2010. – С. 63.

5. Aguzarova L.A. Conceptual approaches to the management of social and labor potential reproduction of the region // Pensee Journal. Oct 2014. – Vol 76, No. 10.

6. Aguzarova L.A., Aguzarova F.S. Regional peculiarities of formation of new economic content of the labor potential as factor of modernization // Наука и человечество. – 2013. – Т. 1, № 2. – С. 216–226.

7. Dzagoeva M.R., Aguzarova F.S., Tokaeva S.K. Theoretical and Practical Aspects of Deferred Taxes in IFRS//Middle East Journal of Scientific Research. – 2013. – Т. 17, № 3. – С. 315–320.

References

1. Aguzarova L.A. Monitoring of the conditions of reproduction of social and labour potential as a tool for modernization of the economy / region/ Space economy.-TERRA ECONOMICUS. 2012. Vol 10. no. 3–2.

2. Matveev L.G. Information technology environment innovation financing industrial enterprises of the region// Regional economy. The South Of Russia. 2014. no. 2.

3. Mustaev M.M., Mambetova F.A., Sultans G.S. Integration-spatial processes and the formation of the institutional framework of property relations in the modern economy//Economics and entrepreneurship. 2013. no. 12-4. pp. 290–293.

4. Stepanova S.M., Gorin S.C. Social and labor flows: methods of comparative analysis//proceedings of higher educational institutions. Series: Economics, Finance and production management. 2011. no. 1. pp. 73–79.

5. Aguzarova L.A. Conceptual approaches to the management of social and labor reproduction potential of the region// Pensee Journal. Oct 2014. Vol 76, no. 10.

6. Aguzarova L.A., Aguzarova F.S. Regional peculiarities of formation of new economic content of the labor potential as a factor of modernization//Science and humanity. 2013. Vol 1. no. 2. pp. 216–226.

7. Dzagoeva M.R., Aguzarova F.S., Tokaeva S.K. Theoretical and Practical Aspects of Deferred Taxes in IFRS//Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol 17. no. 3. pp. 315–320.

Рецензенты:

Дзагоева М.Р., д.э.н., профессор кафедры «Налоги. Бухгалтерский учет» Финансового университета при Правительстве РФ (Владикавказский филиал), г. Владикавказ;

Попова А.Х., д.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учет и аудит», ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова», г. Владикавказ.

Работа поступила в редакцию 16.12.2014.

RETRACTED