

УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНОМ НА ОСНОВЕ ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

MANAGEMENT OF THE REGION BASED ON THE SPATIAL DISTRIBUTION OF LABOR RESOURCES

В.Г. Былков,
*Байкальский государственный
университет экономики и
управления, г. Иркутск,
Россия
pers@isea.ru*

V. Bylkov,
*Baikal State University
of Economics and Management,
Irkutsk, Russia*



А.М. Балханов,
*Бурятский государственный
университет,
г. Улан-Удэ, Россия
balhanov2007@mail.ru*

A. Balkhanov,
*Buryat State University,
Ulan-Ude, Russia*



Рассмотрены вопросы управления регионом. В настоящее время в управлении регионом стал преобладать рыночный подход, основанный на использовании конкурентных преимуществ. Представлены три подхода к конкурентоспособности региона — положительный, отрицательный, нейтральный. В рассматриваемых подходах к конкурентоспособности региона одним из конкурентных преимуществ является количество и качество трудовых ресурсов. Конкурентные преимущества трудовых ресурсов региона определяются со стороны спроса на труд, со стороны предложения труда и за условия труда и оплаты труда. Авторы обосновывают позицию необходимости повышения конкурентоспособности региона посредством спроса на труд. Положительная динамика снижения уровня безработицы, увеличение занятости населения в республике Бурятия, которая отмечена с 2000 по 2014 гг., ограничена в своем развитии, поскольку увеличившийся спрос на трудовые ресурсы не обеспечивается предложением. Обосновывается, что для повышения конкурентоспособности региона необходимо взаимодействие между гражданским обществом, государством и бизнесом. Хотя данное взаимодействие существует, но оно не решает существующие проблемы обеспечения количества и повышения качества трудовых ресурсов. В связи с этим предлагается комплексный подход удовлетворения спроса на трудовые ресурсы, учитывающие текущую и перспективную потребность. Авторы в текущем и перспективном спросе на труд выделяют индивидуальный, микроуровень и макроуровень. Указанные уровни отличаются принципами, методами и используемыми технологиями. В настоящее время при оценке конкурентоспособности региона с позиций пространственного распределения трудовых ресурсов преимущественно преобладает ориентация на индивидуальный уровень. Спрос на труд на микроуровне выявляется на текущем периоде. На макроуровне (на уровне региона) присутствует перспективный спрос на труд лишь частично

Ключевые слова: регион, региональная конкуренция, экономические ресурсы, трудовые ресурсы, управление регионом, рынок труда, пространственное распределение

The problems of regional management are observed in the article. At present the management of the region has acquired a market approach based on the use of competitive advantages. In the article 3 approaches to competitiveness of the region — positive, negative, neutral are considered. In the considered approaches to competitiveness of the region one of competitive advantages is the quantity and quality of manpower. Competitive advantages of manpower of the region are defined by the demand for work, offer of work and working conditions and compensations. The authors prove a position of need of competitiveness increase of the region, by means of demand for work. Positive dynamics of decrease in unemployment rate, increase in employment of the population in the Republic of Buryatia, which is noted from 2000 to 2014, is limited in the development as the increased demand for manpower isn't provided with the offer. It is proved that increase of competitiveness of the region requires in-

interaction between civil society, state and business. Though this interaction exists, but it doesn't solve the existing problems of ensuring quantity and improvement of quality of manpower. In this regard the integrated approach of satisfaction of demand for the manpower, considering the current and perspective requirement, is offered. The authors, in the current and perspective demand for work, allocate individual microlevel and macrolevel. These levels differ to the principles, methods and the used technologies. At present while assessing the competitiveness of the region from positions of spatial distribution of manpower, there exists an orientation to individual level mainly. The demand for work at the microlevel comes to light on the current period. At the macrolevel (at the level of the region) there is a perspective demand for work, only partially.

Key words: region, regional competition, economic resources, workforce, management of region, labor market, spatial distribution

Иntenсивные процессы глобализации и регионализации, поиск идентичности различных национальных культур, развитие и приоритет общественных отношений над личными способствуют усугублению проблем эффективного управления регионами, которые остаются приоритетными на всех уровнях — на национальном, региональном, местном.

Происходящие процессы обуславливают изменения в системе управления государством, регионами и муниципальными образованиями. Существенно изменяются приоритеты в распределении полномочий между уровнями власти, появляются реальные проблемы в формировании бюджетов всех уровней, обостряются социально-демографические проблемы и т.д.

Подготовка и формирование трудовых ресурсов региона и муниципальных образований происходит исключительно на сугубо личных интересах граждан, зачастую не учитывается приоритетное развитие муниципальных образований, регионов, экономического пространства. Существующая система распределения выпускников вузов после окончания учебных заведений требует усовершенствования. Кроме того, к управлению конкурентоспособностью регионом необходимо подходить стратегически, на основе определения перспективной потребности в количественном и качественном составе трудовых ресурсов. Поэтому требуется взаимодействие всех уровней власти, бизнеса и гражданского общества. При формировании, распределении и использовании трудовых ресурсов необходимо учитывать все фазы воспроиз-

водственного процесса (дотрудового, трудового, послетрудового) и уровни управления (индивидуального, микроуровня, макроуровня).

Рыночные отношения изменили подходы к управлению регионами. В основе управления регионами стал преобладать рыночный подход, основанный на развитии конкуренции. С развитием конкуренции изменились подходы к формированию, использованию трудовых ресурсов и их развитию.

Именно с этих позиций рассмотрим подходы к управлению регионом с учетом пространственного распределения трудовых ресурсов.

Следует различать понятие «конкурентные преимущества» и «сравнительные преимущества». Категория «конкурентные преимущества» и его использование пришло на смену традиционному, еще рикардинскому понятию «сравнительные преимущества».

Конкурентные преимущества субъекта рыночных отношений через определенное время оборачиваются системным, синергетическим эффектом экономического пространства, на котором осуществляется деятельность экономического субъекта [2. С. 101]. Экономическим пространством может являться национальная экономика страны, региона. Системный эффект конкурентных преимуществ проявляется в качестве управления на корпоративном и макроэкономическом уровнях, этике рыночных отношений, саморегулировании участников рынка, в качестве рабочей силы, что, естественно, влияет на приори-

теты и средства экономической политики. В случае достижения конкурентных преимуществ субъектом рыночных отношений результаты конкурентных преимуществ детерминистки не привязаны к отдельному выделенному пространству (стране, региону, территории местного самоуправления), а стохастически распределяются в пространстве как вероятностная величина.

Исследованию конкурентных отношений на региональном уровне посвящено до-

статочно работ. Можно выделить три подхода на конкурентные отношения между регионами [9]. Первый — имеется конкуренция между регионами (Camagni, 1991; Porter, 1999); второй — конкурентные отношения между регионами отсутствуют, существует конкуренция между странами (Krugman, 1996, 1997; McFetridge, 1995; Yар, 2004), третье направление — нейтральный (см. таблицу).

Основные характеристики трех подходов [9]

Тема	Защитники	Критический	Нейтральный
Определяющие факторы фирм в экономической деятельности	Внешние по отношению к фирме (Porter, 1999; Gertler, 2001)	Внутренняя к фирме (Krugman, 1996)	Внутренняя к фирме (Bristow, 2005)
Определяющие факторы фирм в инновациях (центральные, территориальные конкурентоспособности)	Внешние по отношению к фирме (Capello, 1999)	Внутренняя к фирме (Sternberg, Arndt, 2001)	Внутренняя к фирме (Bristow, 2005)
Территории могут обанкротить	Да (Camagni, 2002)	Нет (Krugman, 1994)	Нет (Bristow, 2005)
Территории конкурируют таким же образом, как фирмы	Да (Van den Berg, Braun, 1999) + нет (Turok, 2004)	Нет (Krugman, 1997)	-
Прямое продолжением конкурентоспособности от фирмы к территориям	Право (Courchene, 1999; Donald, 2001)	Ложный (Lofering, 2001)	Ложный (Jessop, 2008)
«Территориальная конкурентоспособность» — это базовое и размытое понятие	Нет (Chechire, Gordon, 1996; D, Arcy, Keogh, 1999)	Да (Cellini, Soci, 2002)	Да (Fagenberg, 1996)
Территория увеличивает свой рост и производительность	Завершения других (Lever, Turok, 1999)	Его же блага (Krugman, 1997)	Его же блага (Jessop, 2008)
Территориальная конкурентоспособность	Значимо для территориального развития (Reinert, 1995; Storper, 1997)	Бесполезно и бессмысленно (McFetridge, 1995)	Placeless and decontextualised (Bristow, 2010)
Увеличение конкурентоспособности фирм — увеличение уровня жизни	Да (Malecki, 2000; Aiginger, 2006)	Не обязательно (Yар, 2004)	Не обязательно (Lovering, 1999)
Увеличение уровня жизни, роста производительности по сравнению с...	Конкурентами (Begg, 1999)	Внутренней производительностью (Krugman, 1994)	-

Несмотря на разнообразие подходов и мнений к конкурентным отношениям как между регионами, так и внутри регионов, следует отметить, что при развитии конкурентных отношений обращается внимание на экономическое, социальное развитие, территориальную целостность и жизнедеятельность жителей.

Таким образом, при исследовании регионов акцентируется внимание на трудо-

вые ресурсы как экономические ресурсы, участвующего в развитии регионов, и на конкуренцию. Выделяются три подхода в исследовании конкуренции трудовых ресурсов. Первый, конкуренция спроса на труд, конкуренция предложения труда и конкуренция за условия труда и его оплату.

Проведенный анализ показателей с 2000 по 2014 гг. указывает на положительную динамику — увеличение занятого на-

селения в Республике Бурятия, снижение уровня безработицы и т.д., а значит — на увеличение спроса на труд на всем рассматриваемом периоде. Необходимо отметить, что экономическое развитие республики обусловлено ростом за счет экстенсивного использования ресурсов, главным образом трудовых.

Нами проведен анализ эластичности занятости в регионе на основе различных форм собственности хозяйствующих субъектов. Согласно проведенному анализу, средняя эластичность по республике в 2013 г. составила 0,982. Это означает, что изменение количества предприятий, организаций на 1 % приводит к изменению среднегодовой численности занятых в экономике на 0,982 %. По видам экономической деятельности эластичность располагается неравномерно. Здесь можно выделить две группы по эластичности.

По результатам 2013 г. к первой группе, с эластичностью выше среднереспубликанского уровня, относятся следующие виды экономической деятельности: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство — 1,176; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг — 1,115; добыча полезных ископаемых — 1,044; финансовая деятельность — 1,029; гостиницы и рестораны — 1,010.

Ко второй группе: обрабатывающее производство — 0,993; здравоохранение и предоставление социальных услуг — 0,991; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования — 0,983; рыболовство, рыбоводство — 0,980; государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение — 0,970; транспорт и связь — 0,966; производство и распределение электроэнергии, газа и воды — 0,961; строительство — 0,924; образование — 0,921; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг — 0,898.

Выделение в эластичности занятых по видам экономической деятельности двух групп позволило выделить и две группы ра-

бочих мест. К первой относятся виды деятельности, где создание рабочих мест, хотя и более капиталоемкое, но увеличивается занятость населения. Ко второй — виды деятельности, в которых при увеличении количества предприятий увеличивается занятость на рабочих местах, которые являются менее капиталоемкими.

Согласно В.Г. Былкову, выделяется две группы спроса на труд: спрос потребностей и спрос замещения. К спросу потребностей относятся виды деятельности первой группы, к спросу замещения — виды деятельности второй группы.

Во время проведения круглых столов Гражданского форума одной из важных проблем участники называли затруднения, обусловленные поиском, подбором, подготовкой и дефицитом кадров. С этой проблемой столкнулись все субъекты отношений: работодатели не могут найти подходящих работников, а последние — достойную работу; органы государственного управления не могут повлиять на складывающуюся ситуацию.

В этих условиях необходимо конструктивное взаимодействие всех участников процесса, осуществляющего кадровую политику в регионе, а именно — бизнеса, власти и институтов гражданского общества. Эта система должна учитывать все фазы общественного воспроизводства трудовых ресурсов — дотрудовую, трудовую и послетрудовую; уровни управления трудовыми ресурсами региона — индивидуальный, микроуровень, макроуровень. Данное взаимодействие должно основываться на использовании рыночных механизмов управления и регулирования, на основе конкурентных отношений.

К настоящему времени в стране и в регионе создана система взаимодействия между гражданским обществом, государством и бизнесом. В этой системе участвуют все субъекты общественных отношений — государство, бизнес и общество. Граждане общества участвуют в управлении государством, регионами и муниципальными образованиями посредством работы в Общественной палате и ее региональных

отделениях, Общественных советах при органах исполнительной власти, территориально-общественными самоуправлениями, законодательных (представительных) органах и др. Но эти организации не учитывают прогноз развития, перспективное, стратегическое развитие общества, регионов, местного самоуправления.

Различные объединения работодателей в лице Торгово-промышленной палаты и Союза промышленников и предпринимателей и др., пытаются воздействовать на складывающуюся ситуацию в сфере подготовки кадров, обеспечение кадрами работо-

дателей, но это не способствует изменению ситуации. Учебные заведения ведут подготовку кадров опираясь на образовательные стандарты.

Перечисленные проблемы указывают на необходимость проведения работы по подготовке кадров для экономики республики на основе комплексного подхода, учитывающего интересы всех общественных групп и прогноз изменения спроса на трудовые ресурсы региона. Это способствует экономическому росту, основой которого являются два фактора — труд и капитал (рис. 1).

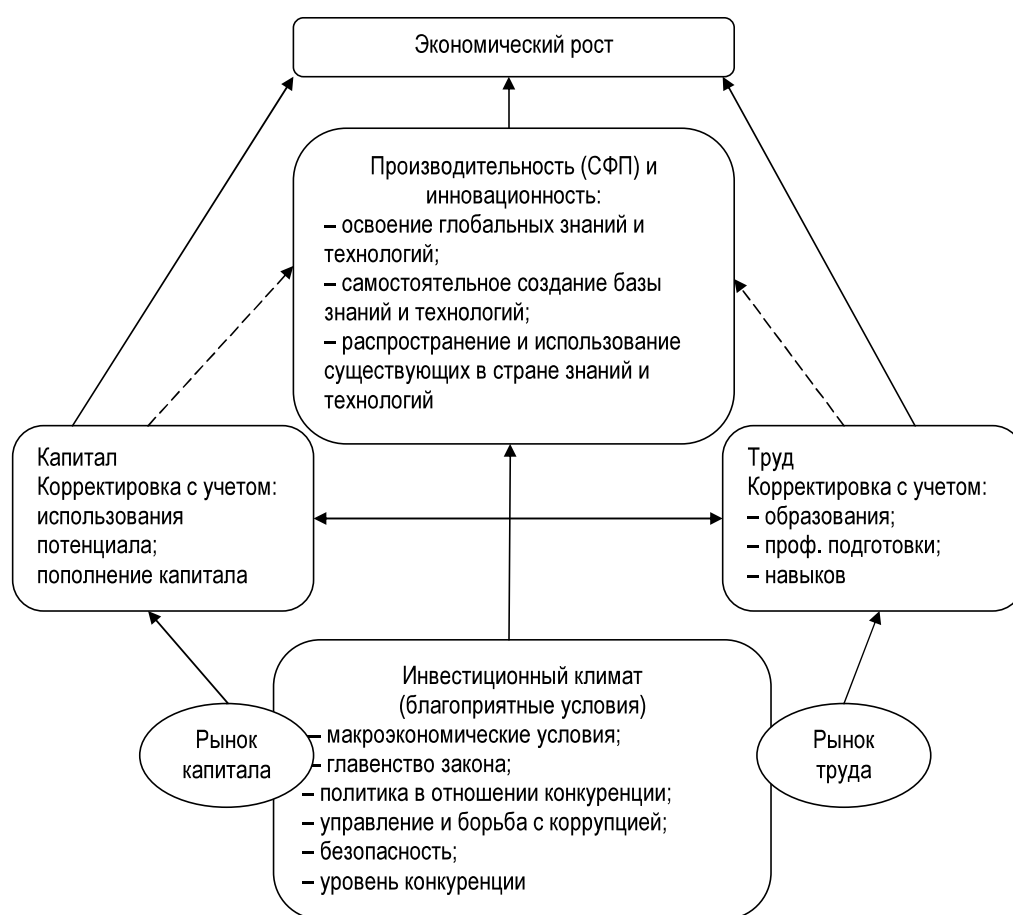


Рис. 1. Концептуальная модель составляющих экономического роста
(источник: Развитие навыков для инновационной России. М.: Алекс, 2015. 172 с.)

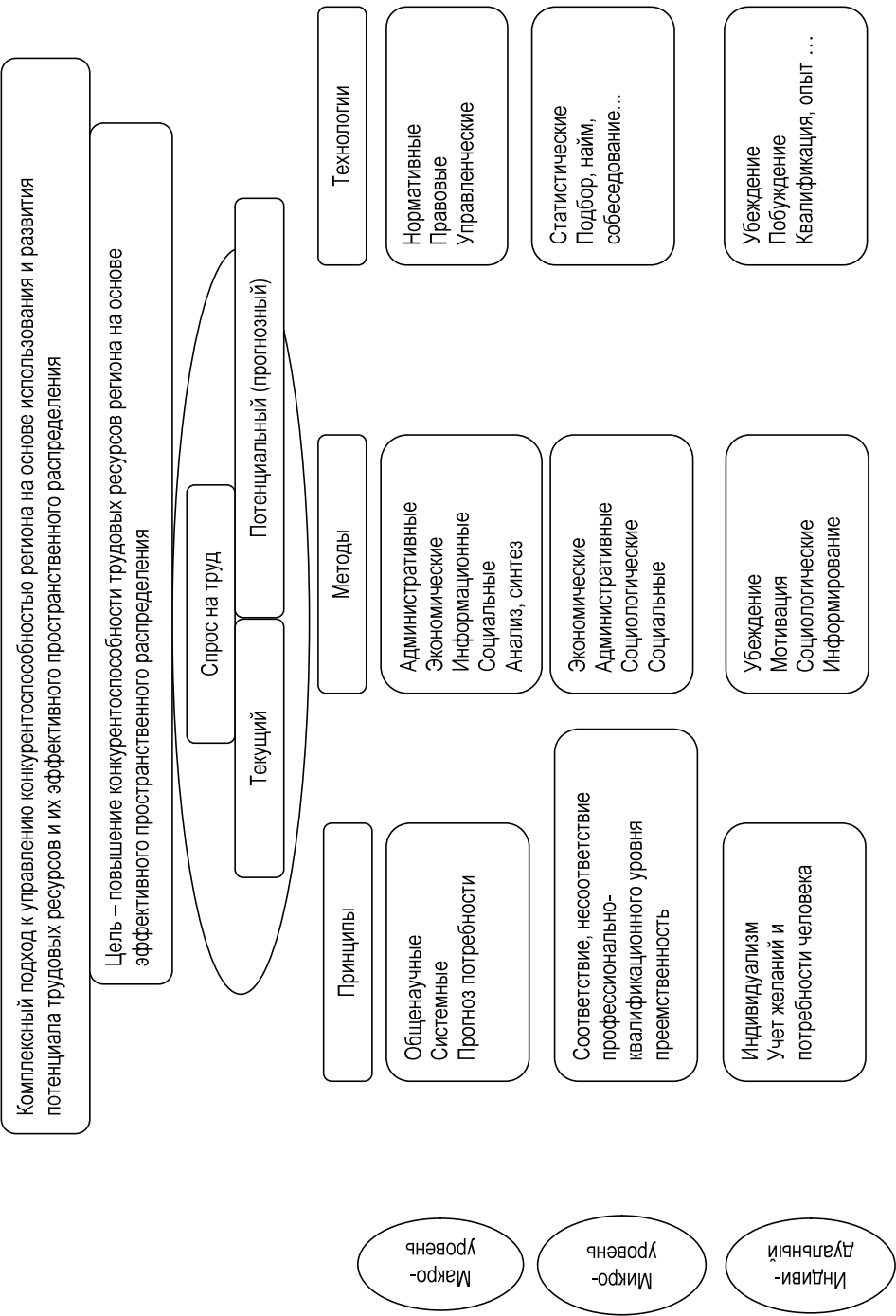


Рис. 2. Модель конкурентоспособности экономического пространства на основе потенциала трудовых ресурсов

Назрела необходимость проводить работу по развитию трудовых ресурсов с использованием рыночного механизма. Среди разнообразия методов государственного регулирования экономических процессов для повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов региона можно использовать механизм государственно-частного партнерства. Общественные организации, представляющие различные стороны — объединения работодателей, бизнеса, общественные организации, государственные органы управления, представители учебных заведений участвуют в функционировании региональной системы повышения конкурентоспособности с учетом уровня (индивидуальный, микроуровень, макроуровень) и спроса на труд (рис. 2). Спрос на труд основывается на двух направлениях — текущий и перспективный. Текущая потребность экономики в необходимых трудовых ресурсах обеспечивается работниками, находящимися в трудовой и послетрудовой фазах. Перспективная (прогнозная) потребность обеспечивается эффективным взаимодействием всех субъектов — общественные организации, представители бизнеса и государство.

Принципы, методы и технологии формирования конкурентных преимуществ трудовых ресурсов отличаются в зависимости от уровня. На индивидуальном уровне учитываются индивидуальные потребности и мотивация сотрудников, на микроуровне учитываются профессионально-квалификационные характеристики трудовых

ресурсов. Обращается внимание на технико-трудовые, организационно-трудовые и социально-трудовые характеристики микроуровня. На макроуровне учитываются социально-экономические условия жизнедеятельности человека.

Отличия проявляются не только в принципах реализации, но и применяемых методах и технологиях. На индивидуальном уровне используются методы и технологии, основанные на побуждении, убеждении, информировании, профориентационной работе; на микроуровне — административные, экономические, социологические; на макроуровне — социально-демографические, нормативные, правовые, управленческие.

В процессе исследования определено, что при развитии конкурентных отношений между регионами определяющим фактором являются трудовые ресурсы и их конкурентоспособность. В Республике Бурятия при положительной динамике снижения уровня безработицы и увеличения занятости населения развитие происходит экстенсивным путем. Дальнейшее снижение уровня безработицы и положительная динамика увеличения занятого населения возможны только за счет повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов. К повышению конкурентоспособности трудовых ресурсов необходимо подходить с учетом индивидуального, микро- и макроуровней и исходя из удовлетворения текущей и перспективной потребности.

Список литературы

1. Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. М.: ГУ ВШЭ, 2004. 495 с.
2. Дынкин А.А., Куренков Ю.В., Андо Ю.Л. Конкурентоспособность России в глобальной экономике. М.: Междунар. отношения, 2003. 376 с.
3. Лексин В.Н. Россия до, во время и после глобального кризиса // Российский экономический журнал. 2009. № 7–8. С. 3–34.
4. Леонова Ю. К оценке привлекательности российских регионов для отечественных и зарубежных инвесторов // Российский экономический журнал. 2013. № 2. С. 102–110.
5. Леонтьев В.В. Межотраслевая экономика. М.: Экономика, 1997. 479 с.
6. Лукьянова А.Л. Дифференциация заработных плат в России (1991–2008): факты и объяснения // Журнал новой экономической ассоциации. 2011. № 12. С. 124–148.
7. Маршалова А.С., Новоселов А.С. Конкурентоспособность и стратегия развития муниципальных образований // Регион: экономика и социология. 2010. № 3. С. 219–236.

8. Шорохов В.П., Колькин Д.Н. Оценка конкурентоспособности региона // Проблемы прогнозирования. 2007. № 1. С. 91–101.

9. Kapitsinis N., Metaxas Th., Duguenne M.-N. Territorial units' competitiveness: A self-reliant concept or a derivative concept of firms' competitijon? // Conference Proceedings Challenges of Europe: Growth and Competitiveness – Reversing the Trends, Croatia, Split – Bol, 2011, pp. 401–426.

10. Rodriguez A. Knowledge and Innovaton for Competitiveness in Brazil. Washington, DC: World Bank, 2008.

List of literature

1. Granberg A.G. Osnovy regionalnoy ekonomiki [Basics of the regional economy]. Moscow: HSE, 2004. 495 p.

2. Dynkin A.A., Kurenkov Yu.V., Ando Yu.L. Konkurentosposobnost Rossii v globalnoy ekonomike [Competitiveness of Russia in the global economy]. Moscow: international relationships, 2003. 376 p.

3. Leksin V.N. Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal (Russian Economic Journal), 2009, no. 7–8, pp. 3–34.

4. Leonova Yu. Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal (Russian Economic Journal), 2013, no. 2, pp. 102–110.

5. Leontiev V.V. Mezhotraslevaya ekonomika [Interdisciplinary economy]. Moscow: Economy, 1997. 479 p.

6. Lukyanova A.L. Zhurnal novoy ekonomicheskoy assostiatsii (Journal of the New Economic Association), 2011, no. 12, pp. 124–148.

7. Marshalova A.S., Novoselov A.S. Region: ekonomika i sotsiologiya (Region: Economics and Sociology), 2010, no. 3, pp. 219–236.

8. Shorokhov V.P., Kolkin D.N. Problemy prognozirovaniya (Problems of forecasting), 2007, no. 1, pp. 91–101.

9. Kapitsinis N., Metaxas Th., Duguenne M.-N. Conference Proceedings Challenges of Europe: Growth and Competitiveness – Reversing the Trends (Conference Proceedings Challenges of Europe: Growth and Competitiveness – Reversing the Trends), Croatia, Split – Bol, 2011, pp. 401–426.

10. Rodriguez A. Knowledge and Innovaton for Competitiveness in Brazil [Knowledge and Innovaton for Competitiveness in Brazil]. Washington, DC: World Bank, 2008.

Коротко об авторах

Былков Владимир Георгиевич, д-р экон. наук, профессор, декан факультета «Управление человеческими ресурсами», Байкальский государственный университет экономики и управления, г. Иркутск, Россия. Область научных интересов: региональная экономика, экономика труда, рынок труда, занятость населения
pers@isea.ru

Балханов Александр Матвеевич, канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой «Управление персоналом», Бурятский государственный университет, г. Улан-Удэ, Россия. Область научных интересов: региональная экономика, экономика труда, трудовые ресурсы, рынок труда
balhanov2007@mail.ru

Briefly about the authors

Vladimir Bylkov, doctor of economic sciences, professor, dean of the faculty of Human Resource Management, Baikal State University of Economics and Management, Irkutsk, Russia. Sphere of scientific interests: regional economy, labor economics, labor market, employment

Alexander Balkhanov, candidate of economic sciences, assistant professor, head of Personnel Management department, Buryat State University, Ulan-Ude, Russia. Sphere of scientific interests: regional economics, labor economics, human resources, labor market

Образец цитирования

Былков В.Г., Балханов А.М. Управление регионом на основе пространственного распределения трудовых ресурсов // Вестн. Заб. гос. ун-та. 2016. Т. 22. № 3. С. 85–92.

