

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАСШИРЕННЫМ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ РАБОЧЕЙ СИЛЫ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА*А. П. Харченко***THE FORMATION OF THE MECHANISM OF ADVANCED LABOUR POWER REPRODUCTION IN THE RUSSIAN NORTH***A. P. Harchenko*

В статье раскрывается разработка и реализация организационно-управленческого механизма управления воспроизводством рабочей силы Российского Севера в контексте стратегии его развития. На основе структурно-логического анализа и синтеза представлена структура и взаимосвязи данного механизма, включая цель управления, субъектный состав управления, ключевые виды социально-экономической политики, применяемые методы и инструменты. Доказана необходимость использования в управлении воспроизводством рабочей силы инструментария управления рисками, мультиуровневого управления, предложены новые методы и инструменты управления, отражающие цели и стратегические приоритеты расширенного воспроизводства рабочей силы Российского Севера. Определены конкретные действия субъектов управления по обеспечению расширенного воспроизводства рабочей силы. В результате использования механизма достигается переход к расширенному воспроизводству рабочей силы Российского Севера. Представленный в статье механизм управления может быть использован субъектами управления трудом как на уровне федерального центра и регионов, так и отдельных работодателей, профсоюзов, общественных организаций.

The paper deals with the development and implementation of the organizational and administrative mechanism for controlling the reproduction of labour power of the Russian North in the context of its development strategy. On the basis of structural and logical analysis and synthesis, the paper presents the structure and the correlations of this mechanism, including the management objective, subjective part of management, the key types of social and economic policy, the methods and tools. The author proves the necessity of using the tools of risk management, multilevel government, new methods and management tools that reflect the goals and strategic priorities of the enlarged reproduction of the labor force in the Russian North in the management of the reproduction of labour power. The activities of the subjects of management to ensure the expanded reproduction of labour force are determined. As a result of using the mechanism the transition to the expanded reproduction of the labour force in the Russian North is achieved. The control mechanism presented in the paper can be used as the subjects of labour management at the level of the federal center and the regions, and individual employers, trade unions and social organizations.

Ключевые слова: рабочая сила, воспроизводство рабочей силы, механизм управления, Российский Север, качество рабочей силы, социальный оптимизм.

Keywords: labour force, labour force reproduction, management mechanism, Russian North, quality of workforce, social optimism.

Одним из ключевых факторов развития Российского Севера, предполагаемого концептуальными стратегическими документами [6 – 7], является расширенное количественное и качественное воспроизводство рабочей силы. Однако на практике имеет место даже сокращение численности рабочей силы в большинстве северных регионов, худший, чем в среднем по стране, уровень способностей к труду [1, с. 9; 2, с. 12–20]. Следовательно, существующий механизм управления воспроизводством рабочей силы имеет ряд содержательных, организационных и финансовых ограничений, в недостаточной степени связан со стратегией развития Российского Севера и требует значительного преобразования.

Формирование организационно-управленческих механизмов управления трудом требует определить, как будет организовано взаимодействие субъектов между собой и с объектом управления. Наряду с этим, необходимо выделить ключевые методы и инструменты управления, охарактеризовать виды и формы социально-экономической политики, в рамках которых будет достигаться расширенное воспроизводство рабочей силы. Разработанный автором механизм управ-

ления воспроизводством рабочей силы Российского Севера представлен на рисунке.

Предложенный механизм управления воспроизводством рабочей силы характеризуется рядом отличий от существующего. Во-первых, взаимодействие субъектов управления предложено организовать на принципах мультиуровневого управления, при этом представляется целесообразным выделить на уровне федеральных органов исполнительной власти профильные структурные подразделения по делам Севера. Во-вторых, предложенный механизм определяет приоритетные с точки зрения расширенного воспроизводства рабочей силы виды социально-экономической политики страны, реализуемой на уровне федерального центра, регионов, муниципальных образований и отчасти работодателей. В-третьих, предложены новые методы и инструментарий управления, отражающие цели и стратегические приоритеты расширенного воспроизводства рабочей силы Российского Севера в частности управление рисками, формирование социального оптимизма, внедрение стандартов финансирования, регулирование нормативов деятельности организаций социальной сферы, расположен-

ных в северных регионах страны. Наибольшее внимание при этом уделено тем методам и инструментам, которые играют ключевую роль для перехода к расширенному воспроизводству рабочей силы. Наряду с этим, разработанный механизм предполагает прове-

дение оценки количественных и качественных характеристик рабочей силы. Результатом использования предложенного механизма является расширенное воспроизводство рабочей силы.

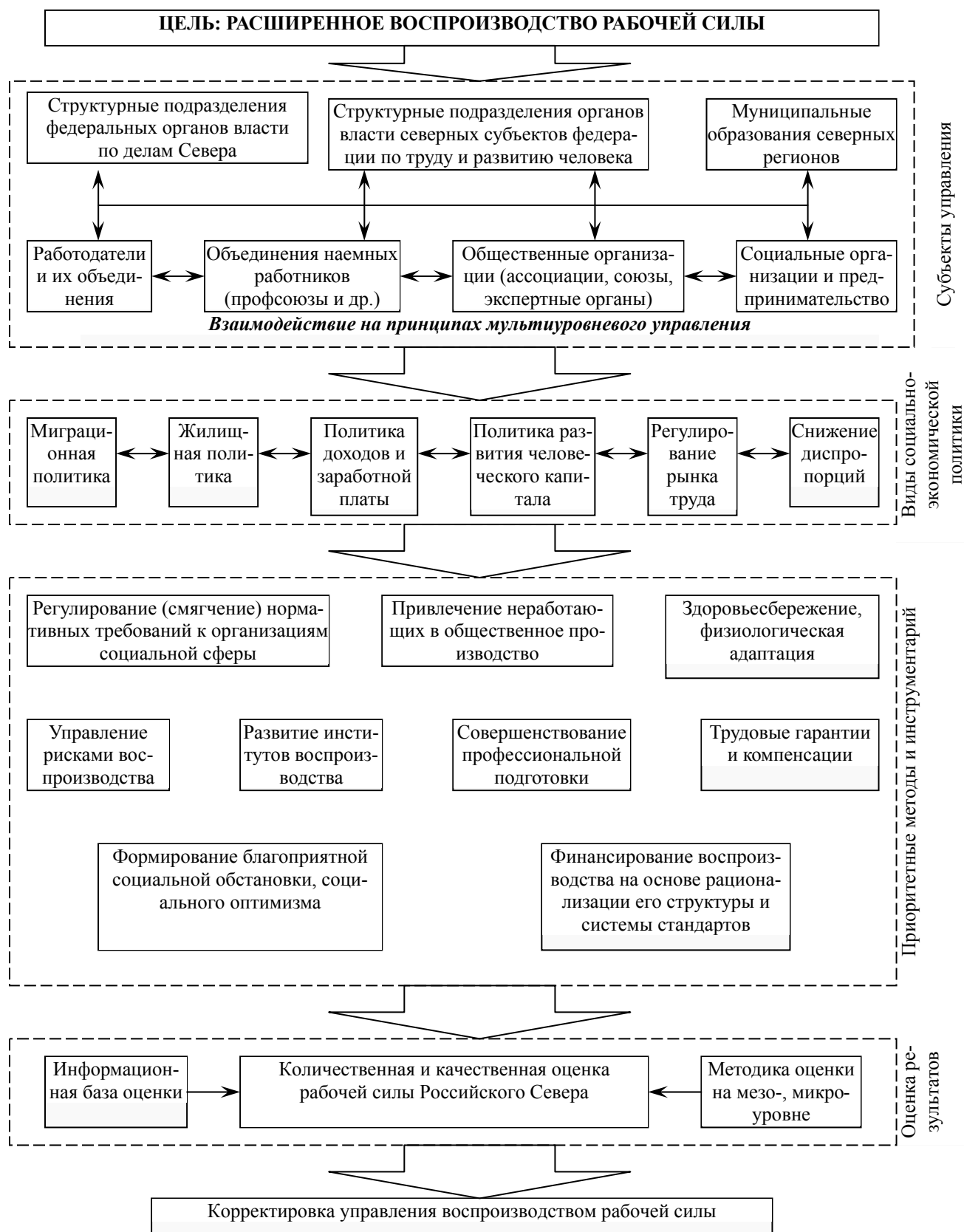


Рис. Механизм управления воспроизводством рабочей силы Российского Севера

Остановимся более подробно на принципиальных аспектах предлагаемого организационно-управленческого механизма.

Субъекты управления воспроизводством рабочей силы и их взаимодействие. Автор разделяет точку зрения о том, что определяющая роль в механизмах управления принадлежит взаимодействию субъектов управления [3, с. 302; 8, с. 19]. В данной связи необходимо пересмотреть существующий субъектный состав системы управления и подходы к организации совместной деятельности. В настоящее время на федеральном и региональном уровнях отсутствуют специализированные органы власти и управления по вопросам Севера. Так, в Правительстве РФ вопросы Крайнего Севера и к нему приравненных местностей разделены между разными департаментами ряда министерств. Кроме того, часть работы по управлению Севером переведена на аутсорсинг.

Сложившаяся ситуация в значительной мере ограничивает возможности федерального центра комплексно заниматься вопросами развития Российского Севера, в полной мере осуществлять исполнение принятых стратегий и программ, формировать адекватное кадровое обеспечение процесса управления Севером. Поэтому, с точки зрения автора, было бы целесообразным создание специального федерального органа исполнительной власти по делам Российского Севера – министерства или агентства, тем более что подобный подход к формированию профильных министерств широко практикуется в нашей стране. Учитывая стратегическую роль Российского Севера, формирование федерального министерства по его делам является оправданным.

Другим рациональным вариантом представляется выделение двух профильных департаментов по социальному и экономическому развитию Российского Севера в составе Министерства труда и социальной защиты и Министерства экономического развития соответственно. Это позволит координировать деятельность различных органов исполнительной власти по экономическому развитию Севера, созданию достойных условий для жизни и развития человека, сформировать адекватное кадровое обеспечение управления. Таким образом, сложность и комплексный характер проблем Российского Севера, в частности развития рабочей силы, настоятельно требуют формирования (точнее говоря, воссоздания) специализированных субъектов управления.

Мультиуровневое управление трудом на основе сетевого взаимодействия означает гибкое распределение и перераспределение полномочий, функций, финансовых источников решения различных вопросов, выполнения тех или иных задач между разными субъектами управления путем совместных действий, быстрого перераспределения сфер деятельности, активного постоянного взаимодействия [9]. Объективная необходимость сетевого (а не иерархического) взаимодействия обусловлена ограниченностью возможностей государственных органов, большим синергетическим потенциалом совместных действий, целесообразностью широкого общественного обсуждения и принятия важнейших решений.

Из практики управления уже известны, например, случаи совместного финансирования строительства, ремонта спортивных, культурных объектов на Севере муниципальным образованием и градообразующим предприятием. Однако подобные примеры остаются частными, фрагментарными, мультиуровневого управления в полном смысле пока не сформировано. Речь идет о том, что совместная деятельность разных субъектов должна проходить постоянно и по всему кругу актуальных вопросов. При решении тех или иных вопросов по расширенному воспроизводству рабочей силы Севера участниками мультиуровневого управления потенциально могут быть все субъекты, указанные на рисунке. Для непосредственного осуществления управленческой деятельности следует определить сочетание субъектов управления (участников сети), совместная деятельность которых будет наиболее результативной, а также виды деятельности, выполняемые каждым из них.

Управление рисками воспроизводства рабочей силы Российского Севера представляется объективной необходимостью, однако данный вопрос слабо изучен теоретически и практически не находит отражения на практике. Как правило, управление рисками в трудовой сфере связывают лишь с проблематикой социального страхования, что представляется зауженным пониманием проблемы. По мнению автора, механизм управления воспроизводством рабочей силы Российского Севера должен включать системное представление рисков и инструментарий управления ими. Таким образом, необходимо картографировать риски воспроизводства рабочей силы, а также выделить возможные методы защиты от них.

Построение карты рисков требует определения состава и структуры объектов риска, факторов риска, а также оценки вероятности и тяжести (материальности) их последствий. Для организации работы по управлению рисками воспроизводства рабочей силы автором предлагается структурировать объекты и факторы риска в соответствии с классификацией рабочей силы северных территорий и выявленными особенностями ее воспроизводства. Разработанная в ходе исследования базовая карта рисков позволила представить наиболее характерные риски на уровне Севера в целом, что, в свою очередь, дало возможность представить характеристику инструментария управления рисками воспроизводства рабочей силы Российского Севера (таблица).

Безусловно, одно лишь управление рисками не способно обеспечить переход к расширенному воспроизводству рабочей силы Российского Севера, поскольку оно по своей природе направлено в основном на сохранение стабильности и в ограниченной степени является инструментом решения задач социально-экономического развития. В данной связи большой актуальностью отличаются социально-психологические, морально-волевые аспекты трудовой деятельности на Российском Севере, социальная обстановка и трудовые настроения его жителей.

Инструментарий управления основными рисками воспроизводства рабочей силы Российского Севера

<i>Вид риска</i>	<i>Методы управления</i>	<i>Формы реализации</i>
Сокращение численности рабочей силы вследствие миграции	Компенсация рисков (самострахование хозяйствующих субъектов и территорий). Диверсификация источников рабочей силы	Создание кадровых резервов и баз данных резюме соискателей, желающих работать на Севере. Финансовые компенсации для профилактики чрезмерной миграции. Использование новых источников отбора и найма
Снижение численности рабочей силы вследствие отказа от постоянного проживания на Севере	Компенсация рисков (самострахование хозяйствующих субъектов и территорий). Локализация рисков. Диверсификация источников рабочей силы	Финансовые компенсации для профилактики чрезмерной миграции. Использование новых источников трудовых ресурсов, готовых к постоянному проживанию на Севере. Выделение наиболее сложных с точки зрения закрепления рабочей силы территорий и производств в зону особого внимания с большим контролем рисков
Сокращение численности рабочей силы вследствие снижения оплаты труда	Уклонение от рисков. Компенсация рисков	Отказ или сокращение мероприятий по оптимизации (минимизации) численности персонала и оплаты труда. Расширение гарантий по оплате труда
Деквалификация работников	Страхование. Локализация рисков	Образовательное страхование как источник финансирования профессиональной подготовки. Выделение наиболее сложных отраслей и территорий по уровню профессиональной подготовки с большим контролем рисков
Снижение уровня здоровья, быстрый износ организма работника	Уклонение от рисков. Диверсификация рисков	Использование трудосберегающих технологий, особых режимов труда и отдыха. Смена видов трудовой деятельности

Формирование благоприятной социальной обстановки, социального оптимизма. При всей важности материальных стимулов к труду, финансовой обеспеченности процесса воспроизводства рабочей силы в условиях Севера, высокого уровня жизни работников, невозможно игнорировать социально-психологические и моральные аспекты трудовой деятельности как составляющую способностей к труду и одновременно как важный фактор, влияющий на ее результаты. Автор разделяет точку зрения тех ученых, которые полагают, что сужение мотивации к труду и социально-трудовых отношений в целом к чисто материальным факторам влечет ряд негативных последствий – низкая надежность воздействия на работников, их отчуждение от труда, ухудшение социально-психологической обстановки и т. д. [4 – 5].

Тем более нерационально и рискованно привлечение, закрепление рабочей силы Российского Севера только на основе материального стимулирования, повышенного уровня компенсаций за трудовую деятельность в суровых условиях. Для повышения численности рабочей силы, совершенствования ее способностей к труду важны благоприятная социально-психологическая обстановка как в трудовом коллективе, так и в городе, районе, социальный оптимизм, позитивный настрой, ощущение важности и нужности труда, причастности к решению важных задач и др. Вместе с тем рабочей силе Российского Севера в значительной степени присущи девиантное поведение, низкая мотивация и отрицательное отношение к труду, социальный пессимизм, что крайне негативно сказывается на

результатах трудовой деятельности и дополнительно стимулирует отъезд в другие регионы страны. В известной степени это воздействие объективных факторов, однако преодоление сложившихся негативных тенденций предполагает максимальное использование социально-психологических факторов и инструментов.

Комплексное применение различных форм и методов воздействия предназначено для поддержания и развития позитивных социальных ценностей, норм и установок в трудовой сфере. Среди них выделяются, по мнению автора, четыре ключевых:

- высокий уровень мотивации к труду, позитивное отношение к нему, не только как источнику материальных благ, но и деятельности, важной для общества, государства;

- ориентация на позитивные формы взаимодействия с работодателем, муниципальными и государственными органами, другими работниками, профессиональными и общественными организациями, стремление решать конфликты на компромиссной основе;

- трудовая дисциплина и ответственность за порученное дело, с учетом важности и рискованности производственной деятельности в северных условиях;

- чувство причастности к решению крупных задач государственной важности, выполнению стратегических планов развития Российского Севера.

Данные трудовые ценности, естественно, требуют серьезного подкрепления объективными, материальными факторами, однако их продвижение и развитие

само по себе необходимо для повышения результативности труда как основы социально-экономического развития, улучшения качества рабочей силы по составляющей «способности к законопослушному, этичному поведению в сфере труда». Поскольку развитие Севера невозможно без рабочей силы, требуется ряд мероприятий на федеральном и региональном уровнях в рамках как рациональной мотивации, так и убеждения, пропаганды, социального маркетинга.

Финансирование воспроизводства на основе рационализации его структуры и системы стандартов. Финансовое обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы является одним из наиболее сложных социально-экономических вопросов Севера. Существующие подходы слабо согласуются со стратегией развития северных территорий и современными реалиями хозяйственной жизни Севера, поскольку заимствованы по большей части из советской экономики.

Затраты на воспроизводство рабочей силы в условиях Севера включают несколько ключевых компонент. Так, затраты на выплату заработной платы должны обеспечить выполнение ею воспроизводственной функции (как минимум). Ее целевой уровень определяется тем, что вследствие удорожания стоимости жизни по мере ухудшения природно-климатических условий в разных районах Российского Севера заработная плата теоретически должна превышать уровень средних широт от 1,5 – 2,5 до 5 – 6 раз. Но при полном выполнении этого требования расходы работодателей на оплату труда существенно возрастут как в абсолютном, так и в относительном выражении.

В обрабатывающей промышленности, где доля трудовых затрат в себестоимости, как правило, не превышает 10 – 15 %, увеличение оплаты труда, например, в 2 раза от существующего уровня приведет к тому, что удельный вес соответствующих расходов в себестоимости достигнет 25 – 27 %, а себестоимость в целом возрастет приблизительно на 15 %. Учитывая, что уровень рентабельности обрабатывающих отраслей и производств обычно не превышает 10 – 15 %, то полный перенос повышенной стоимости воспроизводства рабочей силы на работодателя сделает соответствующие предприятия в основном убыточными.

В добывающей промышленности, где при отсутствии сырья расходы на оплату труда составляют 30 – 35 % себестоимости, уровень заработной платы выше, однако и здесь увеличение соответствующих затрат даже в 1,5 раза приведет к неоднозначным последствиям. Доля трудовых затрат в себестоимости достигнет 43 – 44 % при росте себестоимости на 17 – 18 %. По большинству добывающих предприятий рентабельность выше, однако подобное снижение прибыли резко снизит инвестиционный потенциал, возможности обслуживания кредитов.

Представленные выкладки показывают, что полное выполнение требований к повышенному уровню оплаты труда, диктуемых как более высокой стоимостью жизни на Севере, так требованиями законодательства, входит в объективное противоречие с финансовыми возможностями большинства предприятий, рентабельность которых не превышает средний уровень по стране. Вследствие этого необходимо мак-

симальное использование других источников финансирования воспроизводства рабочей силы.

В отношении социальных трансфертов существенная часть затрат так или иначе ложится на бюджетную систему, особенно в отношении повышенных «северных» нормативов социального обеспечения. Представляется, что альтернатива бюджетным средствам здесь отсутствует, особенно с учетом указанного выше обстоятельства об ограниченных возможностях работодателей увеличивать трудовые расходы. Однако для наиболее рационального использования средств необходима, с точки зрения автора, обоснованная система государственных социальных стандартов, определяющих финансовые гарантии уровня жизни не занятых в данный момент граждан, с учетом реальных потребительских расходов на Севере.

Большое значение для воспроизводства рабочей силы имеют расходы на образование, здравоохранение, физическую культуру и спорт, культуру, жилищно-коммунальную сферу, благоустройство, которые покрываются главным образом за счет государственного бюджета и средств муниципальных образований. Однако в современных условиях значительную часть данных затрат вынуждены брать на себя как работодатели, так и наемные работники, учитывая коммерциализацию социальной сферы и требования финансовой эффективности ее работы. Значительную позитивную роль, с точки зрения автора, здесь должны сыграть принципы мультиуровневого управления и совместного финансирования.

Следует отметить частный, но весьма важный аспект данного вопроса, связанный с работой бюджетных организаций как институтов развития рабочей силы Российского Севера. Механизм управления, представленный на рисунке, предполагает смягчение существующих нормативных требований к организациям социальной сферы, работающим на северных территориях. Речь идет о том, что к их деятельности в последние 5 – 7 лет применяются весьма жесткие всевозрастающие требования как по формальным признакам, так и по результатам работы, в том числе финансово-экономическим. По объективным причинам выполнять данные требования в условиях Севера тяжело. Поэтому учреждения образования, здравоохранения, культуры северных территорий России характеризуются высоким риском признания неэффективными с последующим закрытием или поглощением.

Однако следует понимать, что в подобных ситуациях выбор заключается не в существовании эффективных или же неэффективных школ, вузов, больниц, театров, а в наличии или полном отсутствии этих организаций в том или ином городе, районе, регионе Российского Севера. Поэтому представляется целесообразным снижение нормативных требований к деятельности организации социальной сферы Российского Севера, по крайней мере, на период реализации основополагающих стратегических документов.

В числе основных направлений рационализации структуры финансирования расширенного воспроизводства рабочей силы можно выделить:

– пересмотр пропорций распределения части налоговых доходов между уровнями бюджетной системы в пользу северных регионов и муниципальных

образований, признанных территориями опережающего развития или важными для освоения Севера территориями;

– освобождение от налога на доходы физических лиц дополнительных выплат и льгот работникам, предоставляемым работодателями, более полный учет расходов по созданию достойных условий труда при расчете налога на прибыль организаций;

– финансовые стимулы для строительства и приобретения жилья на северных территориях, в частности государственных ссуды на строительство по образцу Канады;

– льготные налоговые режимы для предприятий, ведущих хозяйственное освоение Севера при условии создания качественных рабочих мест;

– софинансирование решения местных вопросов, связанных с развитием рабочей силы, на принципах сетевого взаимодействия;

– стимулирование социальной ответственности бизнеса, меценатства и спонсорства в социальной сфере;

– стимулирование использования негосударственного (корпоративного) социального страхования в дополнение к обязательному государственному.

Таким образом, переход к расширенному воспроизводству рабочей силы Российского Севера предполагает использование соответствующего организационно-управленческого механизма управления трудом на основе совершенствования субъектного состава системы управления, применения мультиуровневого управления, финансового и социально-психологического обеспечения увеличения численности рабочей силы и расширения способностей к труду в условиях реализации стратегических документов по развитию северных, в частности арктических территорий.

Литература

1. Беляевских Т. В. Компенсирующие различия и северный рынок труда: теория и практика российской экономики // Север и рынок: формирование экономического порядка. 2014. № 41. Т. 4. С. 8 – 10.
2. Горидько Н. П., Нижегородцев Р. М., Цукерман В. А. Инновационные векторы экономического роста северных регионов: возможности, оценки, прогнозы. Апатиты: Изд-во Кольского научного центра РАН, 2013. 199 с.
3. Поварич И. П., Поварич М. Д. Рынок труда региона: формирование, функционирование и управление. Кемерово: ЮНИТИ ЛТД, 2003. 411 с.
4. Прошкин Б. Г., Поварич И. П. Методы и средства оперативной мотивации персонала в практической деятельности менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 128 – 134.
5. Прошкин Б. Г., Поварич И. П. Совокупность средств оперативной мотивации персонала // Управление персоналом. 2009. № 15. С. 18 – 19.
6. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года (утв. Президентом РФ 20 февраля 2013 г.). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_142561/ (дата обращения: 15.06.2015).
7. Стратегия социально-экономического развития Сибири до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 5 июля 2010 г. № 1120-р. Режим доступа: <http://www.sibfo.ru/strategia/strdoc.php#strategia> (дата обращения: 15.06.2015).
8. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. В. А. Гаги. Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. 340 с.
9. Marks G., Hooghe L. Multi-level governance and European integration. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2001. 272 p.

Информация об авторе:

Харченко Алексей Павлович – соискатель кафедры менеджмента КемГУ, harchenkoaleksey@rambler.ru.

Aleksey P. Harchenko – post-graduate student at the Department of Management, Kemerovo State University.

(Научный руководитель: **Поварич Илья Прохорович** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента КемГУ, menedgment_303@mail.ru).

Academic advisor: Илья Р. Поварич – Doctor of Economics, Full Professor, Head of the Department of Management, Kemerovo State University).

Статья поступила в редколлегию 23.07.2015 г.