Гамаюнова Е.А.
ведущий специалист
Владимирского филиала ФГУ
«Федеральный лицензионный центр
при Росстрое»

Развитие механизмов повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов в региональном строительном комплексе

Инвестиционно-строительный комплекс страны является одним из трех основных производственных комплексов страны, который наряду с промышленным и сельскохозяйственным комплексами обеспечивает своей продукцией все отрасли и сферы человеческой деятельности и должен решать, относящиеся к его профилю деятельности, стратегические и текущие задачи, определяемые государственными и региональными программами. Решение проблемы повышения эффективности инвестиционной деятельности России и инвестиционно-строительной сферы регионов, в частности, является чрезвычайно актуальной задачей в современных условиях.

В рыночных условиях, в развитой конкурентной среде и появляющихся элементах интеграции центр внимания с качества продукции (объекта) перемещается на качество труда, наличие и состояние основных фондов, на качество работы, связанной с эффективным использованием непосредственного труда, средств производства, квалификации руководителей и рабочих, наличием нормативно-технической документации, разработанной и действующей внутрипроизводственной системы контроля качества, как товаров, так и работ и услуг

Анализу конкурентоспособности, особенно на уровне товара, предприятия и страны в отечественной и зарубежной экономической литературе уделено большое внимание. В частности, многие авторы подчеркивают, что конкурентоспособность представляет собой сложное многоуровневое понятие, анализ и оценку которого необходимо теснейшим образом увязывать с конкретным конкурентным полем.

На микроуровне конкурентоспособность обретает свою форму в виде соотношения цены и качества товара. Это соотношение зависит от условий, сформировавшихся на более высоких уровнях, и от персонала предприятия, его способности использовать как свои ресурсы, так и сравнительные национальные общехозяйственные и отраслевые преимущества.

Определяя понятие конкурентоспособности региона, необходимо отметить его связь с понятием глобальной конкурентоспособности национальной экономики. Глобальная конкурентоспособность определяется способностью страны найти и сохранить это место. Критерий максимизации собственной доли в мировом доходе может являться здесь второстепенным. При этом в обретении глобальной конкурентоспособности первостепенное значение приобретает не столько формирование внешнего имиджа страны (ее образ в глазах населения и предприятий других стран), при всей его важности, сколько внутреннего образа жизни и деятельности. Страна должна быть привлекательной, прежде всего для своих граждан и предприятий, поскольку формирование внешнего имиджа и попытки соответствовать внешним стандартам образа жизни и деловой привлекательности не-

избежно приведут к утрате уникальности и суррогатам развития вместо полноценного развития.

Внешняя привлекательность как следствие внутренней – вот принципиальное условие глобальной конкурентоспособности".

"Конкурентоспособность конкретного объекта – это экономическая категория, позволяющая оценить положение данного объекта относительно сходных объектов-конкурентов на рынке, выраженная через определенный набор показателей (индикаторов)".

Конкурентоспособность региона - это его, региона способность выдерживать конкуренцию на определенном рынке. Учитывая интегральный характер этого понятия, необходимо укрупненно рассмотреть виды рынков, на которых имеет место оценка региональной конкурентоспособности. На наш взгляд, это три уровня рынков (субфедеральный и национальный в РФ, а также мировой), и три вида рынков (труда, капитала и производства товаров).

Существует прямая зависимость между уровнем конкуренции и конкурентоспособностью экономики хозяйствующих субъектов: чем острее конкуренция и разнообразные формы ее проявления на национальном или международном рынке, тем, как правило, выше уровень конкурентоспособности региона, участвующего в мирохозяйственных связях и открытого им.

Конкурентная борьба между российскими регионами имеет место, хотя протекает в иных формах и влечет за собой несколько иные последствия, чем на микро- и макроуровне. Представители региональной власти ведут борьбу на федеральном уровне за предоставление региону более благоприятных экономических условий по сравнению с другими, отстаивают интересы крупных структурообразующих предприятий региона, ищут возможность для самостоятельного налаживания международных связей, пытаются административными мерами защитить местного производителя и т.д.

Однако главным субъектом региона, является население, поскольку именно здесь люди реализуют свои экономические интересы и удовлетворяют потребности. Как успехи предприятия в конкурентной борьбе, так и положение региональной власти во многом определяются той социально-политической обстановкой, которая складывается в регионе.

В этой связи представляется целесообразным при определении конкурентоспособности региона учитывать критерии, характеризующие уровень и качество жизни населения. Тем более, что подобный подход широко распространен в мировой практике. Например, страны ОЭСР определяют конкурентоспособность как “способность компаний, отраслей, регионов и наций обеспечивать сравнительно высокий уровень доходов и заработной платы, оставаясь открытыми для международной конкуренции”.

Уровень жизни населения неразрывно связан с функционированием экономики региона, активной и профессиональной деятельностью региональной власти, других институциональных структур, выражающих интересы граждан. Потенциал региона реализуется в результате функционирования регионального рынка, вовлекающего в воспроизводственный процесс все имеющиеся в регионе ресурсы и эффективно их использующего.

Наиболее полным возможно такое определение конкурентоспособности региона, которое включает три основополагающих аспекта: необходимость дости-

жения высокого уровня жизни населения (конкурентоспособность на рынке труда или конкурентоспособность, обеспечиваемая населением), эффективность функционирования хозяйственного механизма региона (конкурентоспособность на рынке товаров или конкурентоспособность, обеспечиваемая производством) и его инвестиционная привлекательность (конкурентоспособность на рынке капитала или конкурентоспособность финансов).

Поэтому, под конкурентоспособностью региона следует понимать его способность обеспечить высокий уровень жизни населения и дохода собственникам капитала, а также эффективно использовать имеющийся в регионе экономический потенциал при производстве товаров и услуг.

Конкурентоспособность трудовых ресурсов – это соответствие трудовых ресурсов требованиям рынка, открывающая им возможность вступать в отношения конкуренции (конкурировать) на рынке труда; важнейший фактор конкурентоспособности трудовых ресурсов – качественные характеристики трудовых ресурсов, т.е. совокупность свойств, обуславливающих их способность выполнять определенные виды труда. Определенную роль играют при этом и требования, предъявляемые им к условиям труда и его оплате; цена рабочей силы, особенно в соотнесении с ее качественными характеристиками

Перед строительным комплексом Владимирской области существует ряд проблем в реализации кадровой политики, решение которых, на наш взгляд, положительно скажется на качестве трудовых ресурсов области. Назовем основные проблемы.

1. Невысокая эффективность профессионального образования, выражающаяся в разрыве связей между профобразованием и дальнейшей профессиональной деятельностью трудовых ресурсов. По области 40% выпускников образовательных учреждений различного уровня либо не трудоустраиваются вообще, либо работают не по специальности. Главная причина этого заключается в том, что профессиональное образование в своей деятельности ориентируется не на рынок труда, а на рынок образовательных услуг. Объемы и профиль подготовки кадров определяются только потребностями населения в образовательных услугах. Система профессионального образования (особенно начального и среднего уровня) нуждается в переориентации на подготовку по наиболее массовым рабочим профессиям и инженерно-техническим специальностям, востребованным реальным сектором экономики области.

2. Недостаточная связь между профессиональным образованием и производством, нет взаимодействия со строительными организациями. Каждый выпускник профессионального учебного заведения должен не только иметь уровень образования, соответствующий образовательному стандарту, но и обладать рядом профессиональных и личностных качеств, необходимых в его будущей профессиональной деятельности в строительной отрасли. Не у каждого учебного заведения имеется достаточная материальная база для полного обеспечения всех требований профессиональных стандартов. Необходимо создание учебно-отраслевых комплексов: школа - ПТУ - колледж - вуз - предприятие. Интегрирование возможностей этих структур окажет благоприятное влияние психологического характера, например, на учащихся старших классов школ или учебных заведений начального профессионального образования.

3. Разрушение системы внутрипроизводственного (внутрифирменного) обучения. Традиционно этот вопрос решался отделами подготовки и повышения квалификации кадров на предприятиях. К сожалению, именно эти структурные подразделения в первую очередь сокращались или ликвидировались в процессе структурной перестройки экономики. Сколько-нибудь равноценной замены этой системы пока не создано. У нового поколения работодателей свой взгляд на проблему кадров. Им необходимы умелые специалисты сразу и сейчас. В результате потребность предприятий в рабочих высокой квалификации не удовлетворяется.

4. Отсутствие на должном уровне сопровождения профессиональной карьеры молодых специалистов. Требования профессиональных и образовательных стандартов, действующих в настоящее время, не согласованы, в связи с чем выпускники профессиональных образовательных учреждений не осваивают конкретные виды работ на практике, из-за чего оказываются совершенно неконкурентоспособными на рынке труда. Действовавшая система трудоустройства выпускников учебных заведений профессионального образования должна предусматривать наличие на предприятии, принявшем выпускника, определенных программ его дальнейшего профессионального совершенствования и продвижения - стажировка, повышение квалификации и т.д. Теперь подавляющее большинство работодателей не предоставляет возможности адаптации к трудовой деятельности. Пока на предприятиях должным образом не будет работать система поддержки профессиональной деятельности молодых специалистов, по-прежнему 1/3 из них будут обращаться в службу занятости за содействием в трудоустройстве.

5. Несовершенная система профессиональной ориентации в школе, то есть отсутствие в самый важный, психологически оптимальный возрастной период должной заботы о формировании трудовых ресурсов общества. Происходит это по причинам слабости методического обеспечения этого направления работы, нехватки профессиональных кадров и, главное - отсутствия сформулированной на государственном уровне концепции профориентационной работы.

6. Недостаточное развитие служб управления персоналом на предприятиях. Во многих организациях произошло просто формальное переименование кадровой службы в службу управления персоналом без какого-либо изменения содержания работы. Необходима помощь кадровым службам (особенно малых и средних предприятий) в организации и повышении уровня работы с персоналом. Известно, что поиск и отбор персонала являются неотъемлемой частью кадровой политики, реализуемой предприятием, и одним из ключевых элементов системы управления персоналом.

7. Отсутствие эффективного регионального заказа на подготовку кадров. Оптимизировать бюджетные затраты на профессиональное образование, более целесообразно соотнести их с использованием средств федерального бюджета и спланировать целевую подготовку квалифицированных специалистов на бюджетной основе позволила бы система регионального кадрового заказа, которая должна включать в себя подготовку кадров по прямым договорам между предприятиями и образовательными учреждениями с условием полной компенсации затрат заказчиком. Система регионального заказа будет эффективно работать с внедрением такого инструмента, как непрерывный мониторинг динамики кадровой ситуации в области. Это позволит профессиональным образовательным учреждениям

при приеме более полно учитывать кадровые потребности реального сектора экономики.

8. Частые нарушения работодателями законодательства о труде и социальном страховании, ущемление трудовых прав граждан, особенно в малом предпринимательстве. Рынок рабочей силы - это зона конфликта интересов работника и работодателя. В процессе трудовой деятельности регулятором конфликта интересов выступает законодательство о труде и социальном страховании. Несоблюдение работодателем этого законодательства, как правило, приводит к текучести кадров, что отрицательным образом сказывается на экономических показателях самого предприятия и имеет негативные психологические последствия для персонала.

9. Фактическое бездействие на региональном уровне механизмов квотирования рабочих мест для категорий работников со сниженной конкурентоспособностью на рынке труда.

10.И, наконец, отсутствие комплексности в решении кадровых проблем. Успех дела зависит от хорошо скоординированного и тесного взаимодействия органов государственной власти, местного самоуправления, учебных заведений профессионального образования и службы занятости населения. Кроме этого, для осуществления таких программ необходимо участие в их реализации средств регионального и местных бюджетов, работодателей, так как средства только федерального бюджета, привлекаемые службой занятости, не могут удовлетворить потребности региона.

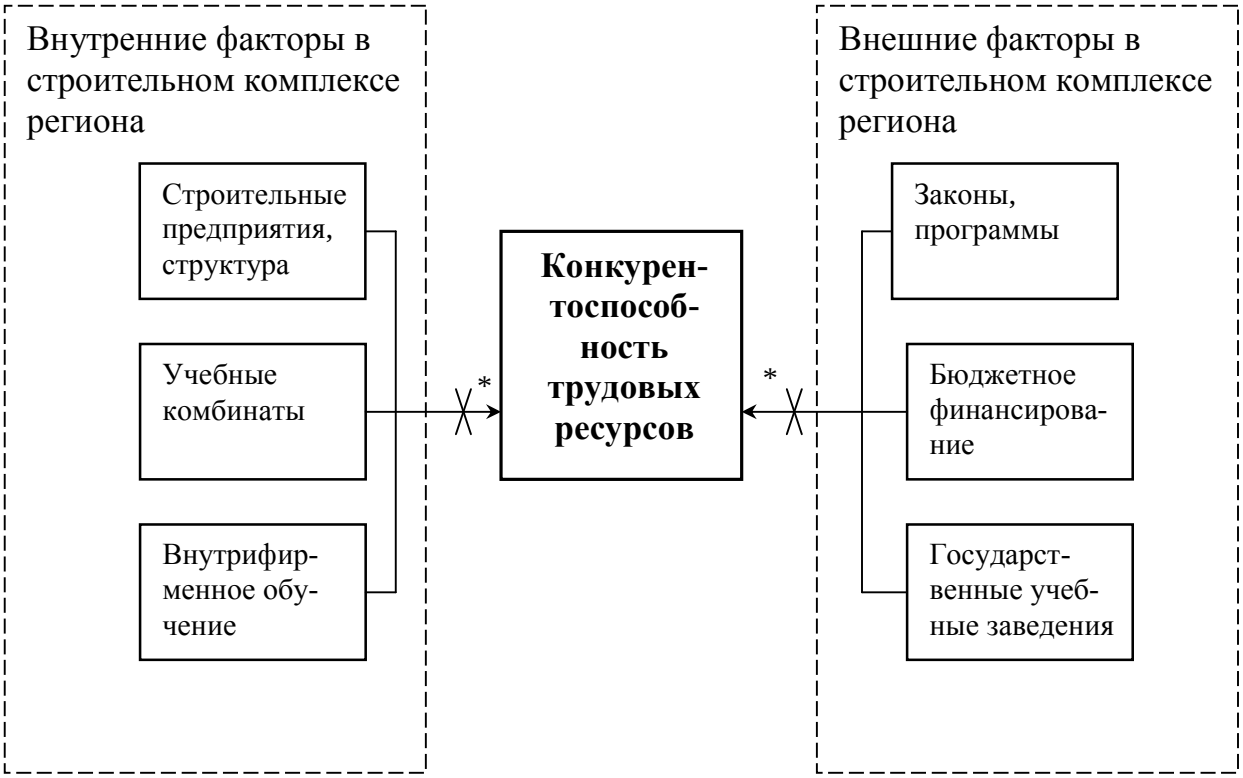
Решение перечисленных проблем позволит не только значительно повысить уровень трудового потенциала области, но и обеспечит достойную защиту человека на рынке труда.

Развитие социально-экономической системы региона связано с внешними и внутренними факторами развития региона.

Внутренние факторы включают в себя существенные обстоятельства, которые в значительной степени поддаются управляющему воздействию со стороны организации, например, цели и стратегия организации, ее кадровый потенциал, финансовые ресурсы, организационная культура, со стороны учебных заведений – это учебные комбинаты, а также внутрифирменное обучение.

Внешние факторы включают 1) существенные обстоятельства внешнего влияния по отношению к трудовым ресурсам (профсоюзы, правительство, экономические условия); 2) условия, которые трудовые ресурсы, как субъект региона, как правило, не могут изменить, но оказывают воздействие. К внутренним факторам можно отнести: ситуацию на рынке труда, политику государства в области занятости и уровня жизни, трудовое законодательство и его возможные изменения, кадровую политику конкурентов и т.д.

Трудовые ресурсы регионального строительного комплекса – сложная система. Они сочетают в себе как экономические, информационные, административно – организационные взаимодействия, которые поддаются непосредственному анализу, так и социально – психологические характеристики и связи. Последние определяются уровнем квалификации и способностей работников, их отношением к труду, стилем руководства.



*-нарушение связей взаимодействия в региональном строительном комплексе

Рис. 1 Факторы, влияющие на конкурентоспособность трудовых ресурсов региона.

Специфика механизмов повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов состоит в том, что она не может быть адекватно представлена в виде задачи формального выбора наилучшего варианта механизмов по четко сформулированному, однозначному, математически выраженному критерию оптимальности.

Механизм – это средство для реализации одной из задач (проблем), обеспечивающее повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов. Это – количественно – качественная, многокритериальная проблема, решаемая на основе сочетания формализованных методов анализа, оценки, моделирования организационных систем с субъективной деятельностью отдельных руководителей, специалистов и экспертов по выбору и оценке наилучших вариантов механизмов повышения конкурентоспособности.

В целях обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав работников строительной отрасли на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Законов Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого тарифного соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2005-2007 годы, Постановления Губернатора «О стратегии развития строительного комплекса Владимирской области до 2010г.», а также Конвенций Международной организации труда (МОТ), ратифицированных Российской Федерацией необходимо заключить Отраслевое Соглашение.

Сторонами Соглашения могут явиться:

- работники в лице их представителя - Областной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации.

- работодатели в лице их представителя - Союза строителей Владимирской области.

- Администрация Владимирской области - как государственный орган исполнительной власти, осуществляющий межотраслевую координацию и функциональное регулирование деятельности в области строительства, архитектуры, градостроительства, жилищной политики, жилищно-коммунального комплекса и его реформирования на территории Владимирской области во взаимодействии с органами местного самоуправления.

Стороны могут совместно осуществлять следующие задачи:

- проводить социальную политику по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильём, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий;

- способствовать реализации программ перспективного развития строительного комплекса и повышения конкурентоспособности организаций и предприятий строительного комплекса Владимирской области;

- участвовать в разработке проектов областных законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально – трудовых, профессиональных прав и интересов работников строительной отрасли;

- проводить ежегодные конкурсы на лучшую строительную организацию, предприятие строительных материалов области;

- проводить областные смотры – конкурсы на лучшее состояние условий охраны труда в организациях и предприятиях строительного комплекса;

- проводить областные аукционы, торги, конкурсы, затрагивающие интересы строительной отрасли;

- проводить экспертизу инвестиционных программ и проектов;

- проводить областные совещания по текущим и проблемным вопросам деятельности отрасли;

- проводить организационно-массовые мероприятия в отрасли, а также профессиональный праздник «День строителя»;

- представлять к награждению на областном и федеральном уровнях работников отрасли;

- решать вопросы подготовки и переподготовки, а также повышения квалификации руководителей, специалистов и рабочих в интересах строительной отрасли;

- разработать порядок присоединения к Соглашению в течение квартала после подписания Соглашения.

Стабильное и устойчивое развитие экономики обеспечивается созданием организационных и правовых условий, включающих целеполагающие, организующие и регулирующие воздействия, осуществляемые как саморегулированием, так и с помощью экономических и административных инструментов (механизмов) и через создание общественных и государственных структур (органы власти, общественные объединения, партии, фирмы, кооперативы, предприятия, ассоциации, союзы).

В качестве механизма реализации Трехстороннего Соглашения может

выступить Совет по подготовке кадров и на него возложить роль координатора взаимодействия трех сторон: администрации области, профсоюзов и, собственно, строительных организаций.

Для обеспечения повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов Владимирской области, т.е. увеличения роста объёмов строительно-монтажных работ, повышения качества строительной продукции, материалов и изделий, производительности труда и общего организационно-технического уровня в строительных организациях области необходимо решить комплекс задач, среди них: создать Совет по подготовке кадров при участии руководителей учреждений профессионального образования всех уровней, руководителей предприятий, Ассоциации строительных организаций области, Гильдии проектировщиков, отраслевого профсоюза, администрации области; разработать предложения по повышению уровня квалификации подготавливаемых специалистов, определить перечень профессий, имеющих приоритетное значение для кадрового обеспечения строительного комплекса; содействовать заключению трёхсторонних договоров на целевую контрактную подготовку специалистов.

Основная задача Совета – структурные преобразования профессионального образования в области строительства, проектирования и инженерных изысканий области, расширение сферы деятельности системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов строительного комплекса, освоение нового механизма хозяйствования, включающего конкуренцию, экономическую и финансовую самостоятельность учреждений, прямые хозяйственные связи с потребителем, создание системы маркетинга, образовательных услуг населению, в т.ч.:

- внедрение современных информационных технологий в области профессионального образования, подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- содействие в обновлении содержания профессионального образования, подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, в качестве основного фактора которого выступают тенденции развития экономики и социальной сферы, науки, техники и технологии;
- управленческое влияние на систему профессионального образования, подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров;
- содействие в создании системы постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей областного рынка труда в кадрах различной квалификации, в том числе потребности областного рынка труда;
- содействие эффективной системы трудоустройства выпускников, включая развитие целевой контрактной подготовки специалистов для областного рынка труда;
- участие в формировании нормативно-технической базы, отвечающей современным требованиям к качеству подготовки кадров;
- участие в разработке системы кадрового прогнозирования;
- участие в разработке положения «О системе подготовки кадров и трудоустройства в строительном комплексе»;
- содействие в повышении уровня квалификации подготавливаемых специалистов;

- составление перечня профессий, имеющих приоритетное значение для кадрового обеспечения строительного комплекса;

- содействие в заключении трехсторонних договоров на целевую контрактную подготовку специалистов;

- участие в разработке положения «О системе обучения в области качества»;

- участие в проведении конкурсов профессионального мастерства среди строителей, архитекторов, аудиторов, бухгалтеров;

- содействие в подготовке предложения о присуждении почетного звания «Заслуженный строитель Владимирской области»

Для реализации данного механизма необходимо законодательно определить администрацией области Положение о Координационном Совете по подготовке кадров и разработать целевую программу повышения конкурентоспособности строительного комплекса в целом.

Список используемой литературы:

1. Бандурин А. В., Чуб Б. А. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном уровне. М.: Наука и экономика, 1998

2. Батищева И. Развитие кадрового потенциала www.pmuc.ru/jornal/number25/index.html

3. Гительман Л, Исаев А. «Корпоративный университет: технологии работы» ЖУК 10(№53)2005 с. 69-73

4. Контроллинг как инструмент управления предприятием/Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина и др.; Под ред. Н. Г. Данилочкиной. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 279 с.

5. Постановление Губернатора Владимирской области №530 от 25.10.02г. О концепции жилищной политики Владимирской области на период с 2002 по 2010 г.г.

6. Региональная экономика: Учебник для вузов / Т. Г. Морозова, М. П. Победина, Г. Б. Поляк. Под ред. проф. Т. Г. Морозовой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Банки и биржи ЮНИТИ, 1998