

## ЭКОНОМИКА

*Тихонов Иван Андреевич*

магистрант

*Тихонова Лариса Евгеньевна*

начальник управления социальной и воспитательной работы

ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»

г. Кемерово, Кемеровская область

### **ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОГО СОСТАВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ**

*Аннотация:* в статье обозначены основные задачи, проблемы и пути решения в регулировании процессов управления человеческими ресурсами в муниципальных образованиях. Для улучшения качества человеческих ресурсов в муниципальных образованиях необходимо создание благоприятных условий. Эти условия состоят из двух основных факторов: уровень развития муниципально-производственно-хозяйственного комплекса и качественные параметры «среды обитания».

*Ключевые слова:* человеческие ресурсы, муниципальное образование, социальная политика, трудовая деятельность.

В настоящее время управлению человеческими ресурсами на уровне муниципального района уделяется недостаточно много внимания. Основные задачи регулирования человеческих ресурсов, которые должны решаться на уровне района, это: сохранение численности населения, совершенствование структуры человеческих ресурсов, развитие позитивных ценностных установок населения.

Категория «человеческие ресурсы» является системообразующей категорией, характеризующей роль человека как фактора, от развития которого зависят социальная целостность и ценность любого муниципального образования.

При характеристике человеческих ресурсов муниципального образования в большинстве случаев важную роль играют демографические показатели: уровень рождаемости и смертности, в т. ч. в младенческом возрасте, средняя продолжительность жизни, структура населения по половозрастным и национальным признакам и т.п. Квалификационные параметры определяются уровнем образованности населения, его квалификационной структурой, соответствием образования профилю занятости, стажем работы, уровнем и структурой занятости и т.п. Социально-личностные параметры характеризуются уровнем гражданской и социальной ответственности, социальной адаптивности, стремлением к партнерству с властью, коммуникативностью, творческими способностями, уровнем нравственности и т.п.

Следовательно, формирование качественных характеристик человеческих ресурсов представляет собой процесс приобретения «набора» свойств (параметров), каждый из которых определяется, как уже подчеркивалось выше, конкретными показателями. Этот процесс осуществляется под воздействием ряда факторов и условий. Часть из них связана с действием рыночных законов, другая - инициируется определенными субъектами. В последнем случае речь идет о процессе формирования качества человеческих ресурсов как о регулируемом процессе. В роли субъектов, осуществляющих регулятивные функции, выступают местные органы власти.

Муниципальное образование – это пространство, в границах которого для большинства людей протекают все стадии их жизненного цикла, формируются условия воспроизводства человеческих ресурсов и осуществляется сам процесс воспроизводства за счет реализации человеком своих производительной и потребительской функций. Поэтому главная задача органов местного самоуправления – создать благоприятные условия для развития человеческих ресурсов.

Формирование качества человеческих ресурсов в любом отдельно взятом муниципальном образовании имеет двойственный характер. С одной стороны, это элемент (подсистема) общего процесса развития человеческих ресурсов области и страны в целом. Все мероприятия социальной политики, разрабатывае-

мые на региональном и государственном уровнях (совершенствование системы образования и подготовки квалифицированных кадров, улучшение медицинского обслуживания, повышение материального благосостояния населения и т.п.) влияют на развитие человеческих ресурсов муниципалитетов. С другой стороны, этот процесс является относительно обособленным, поэтому на муниципальном уровне возникает ряд факторов и формируется ряд условий, которые могут иметь как позитивное, так и негативное воздействие на развитие человеческих ресурсов, в том числе формирование их качественных характеристик.

Активная социальная политика, осуществляемая органами местного самоуправления не только за счет средств местного бюджета, но и за счет различных внебюджетных источников, таких, как привлечение средств предприятий и предпринимателей путем заключения Соглашений о социальном партнерстве, создает благоприятные условия для развития человеческих ресурсов территории. Однако нерациональное использование финансовых средств, выделяемых из областного и федерального бюджетов на реализацию социальных программ и проектов, негативным образом отражается на развитии человеческих ресурсов, снижая уровень жизни населения конкретного муниципального образования и сокращая возможности улучшения его качественных характеристик.

Как видим, наличие большого количества субъектов, воздействующих на развитие человеческих ресурсов, придает системе регулирования сложный характер и способствует появлению такой проблемы, как определение соотношения между предметами регулирования, являющимися прерогативой различных уровней регулирования.

Решение этой проблемы связано с распределением функций регулирования между субъектами различных уровней и определением регуляторов, в первую очередь финансовых, которые являются основой выполнения вмененных функций. Например, согласно закону №131-ФЗ содержание школьных зданий и оплата топливно-энергетических ресурсов возложены на муниципальный район (соответственно финансирование осуществляется из муниципального бюджета).

та), а зарплата учителей и обеспечение их методической литературой переданы в ведение областного бюджета. Разделение финансовых потоков между двумя уровнями, по логике, разделяет между ними и ответственность за состояние дел в образовании, которое является одной из основных сфер, формирующих качество человеческих ресурсов.

Созданные условия развития человеческих ресурсов, а также формирование их качественных характеристик в границах муниципальных образований определяются двумя важнейшими факторами:

– уровень развития муниципального производственно-хозяйственного комплекса;

– качественные параметры «среды обитания» населения, т.е. развитие социальной инфраструктуры экологическая обстановка, развитие коммунальной сферы, благоустройство и т.п.

Взаимосвязь качества человеческих ресурсов с уровнем развития муниципального производственно-хозяйственного комплекса и «среды обитания» позволяет обозначить еще одну черту, характеризующую специфику процесса регулирования развития человеческих ресурсов: механизм регулирования основных параметров этого процесса объективно «встроен» в общий механизм регулирования социально-экономических процессов в муниципальных образованиях.

Целью регулирования предметов, относящихся к дотрудовому периоду жизни человека, является формирование рабочей силы, соответствующей по своим качественным параметрам, таким как образование, квалификация, физическое развитие потребностям муниципального производственно-хозяйственного комплекса. Если эта задача не будет воплощаться в реальность, то неизбежным следствием этого будет дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда и отток квалифицированного, экономически активного населения в другие районы и регионы. На рынке труда молодежь считается более уязвимой категорией. Развитие экономики, науки и информационных технологий предъявляет высокие требования к качеству рабочей силы.

Время занятия трудовой деятельностью предполагает урегулирование таких проблем, как занятость, социальное партнерство, уровень заработной платы, материальное стимулирование, условия труда, повышение квалификации кадров. Все эти проблемы находятся в сфере влияния всех уровней власти, хозяйствующих субъектов. Каждый из них в той или иной мере влияет на условия жизнедеятельности человека в трудовой период, формируя факторы развития рабочей силы.

В посттрудовой период в качестве предметов регулирования выступают размеры и условия пенсионных выплат, формирование системы региональных и муниципальных льгот, социальное обслуживание пожилых людей, привлечение их к работе с молодыми специалистами. Это способствует связи поколений в структуре человеческих ресурсов муниципального образования, передаче молодежи профессиональных знаний и опыта.

В комплексной программе социально-экономического развития данному вопросу посвящены целые разделы. Однако, в настоящее время регулирование процесса формирования качества человеческих ресурсов муниципального образования отличается разовыми мероприятиями. В районах, как правило, отсутствует четко разработанная программа, ориентированная на достижение результата, т.е. повышение потенциала человеческих ресурсов, образованности, интеллекта, культуры, профессионализма, которые используются субъектами (своеобразными единицами человеческих ресурсов) в экономической деятельности на территории района, либо за его пределами. Работа за пределами района приобретает все большие масштабы. В связи с недостатком высоко оплачиваемых рабочих мест, довольно часто трудоспособное население работают «вахтовым методом».

Современный этап развития экономики страны, также и состояние региональных проблем, делает актуальным поиск новых подходов к решению задачи сохранения и развития человеческих ресурсов. Один из таких подходов - формирование комплексной модели регулирования процесса развития человеческих ресурсов в границах муниципального образования. Такую задачу органы

местного самоуправления должны рассматривать как стратегическое направление их деятельности. Это позволит создать условия не только для полной занятости населения, но прежде всего для повышения уровня жизни, развития человека, повышения его качественных характеристик.

Конечным результатом совершенствования системы формирования качества человеческих ресурсов в муниципальном образовании является создание интеллектуального человеческого потенциала для решения задач развития местного сообщества, что, несомненно, положительным образом отразится на развитии отдаленных областей и России в целом.

Основная идея управления человеческими ресурсами состоит в том, чтобы развивать желание и умение каждого работника работать с максимальной отдачей, мотивировав его и сделав так, чтобы он оказался в такой организационной позиции, где его возможности и квалификация использовались бы максимально полно. Практика управления человеческими ресурсами направлена на то, чтобы привлекать, отбирать, продвигать, вознаграждать, использовать, развивать, удерживать работников в соответствии со стратегией деятельности организации, потребностями работников и принципами справедливости.

В современной теории и практике управления существует достаточно разнообразный набор инструментов, позволяющих развивать человеческие ресурсы организации и управлять ими. На этой базе могут быть реализованы разные подходы к построению программ работы по управлению человеческими ресурсами. Вопрос организации этой работы – это вопрос точной постановки целей, формирования стратегий и программ работы, последовательности в их реализации.

### *Список литературы*

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131: принят Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 16 сентября 2003 г.: одобрен Советом Федерации Федерального

Собрания Российской Федерации 24 сентября 2003 г.// Российская газета. – 2004. – 23 июня.

2. Формирование качества человеческих ресурсов на муниципальном уровне: теоретический аспект. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kachestva-chelovecheskih-resursov-na-munitsipalnom-urovne-teoreticheskiy-aspekt>