

СОЦИОЛОГИЯ И ЖИЗНЬ

Управление развитием региональной службы занятости населения

Ю. В. БОЛТЕНКОВА

(БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ),

М. Г. СОЛНЫШКИНА

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В статье исследованы структурные компоненты управления развитием региональной службы занятости населения как сложной системы, разработан ресурсный подход к управлению ее развитием. Построена матрица сценарных вариантов управления развитием региональной службы занятости населения.

Ключевые слова: развитие организации, проблемы развития организации, критерии развития организации, устойчивое развитие, управленческие ресурсы, инновационные ресурсы, сценарии развития, служба занятости.

В современном трансформирующемся обществе наряду с положительными тенденциями в экономике сохраняются серьезные проблемы в сфере труда, связанные с неэффективной занятостью и структурной безработицей в связи с углублением дифференциации региональных рынков труда (Тхай, Хансен, Прайс, 2001: 54). Различные условия их функционирования предъявляют повышенные требования к управлению развитием региональных служб занятости населения и гибкому использованию управленческих ресурсов организации.

Управление развитием организации в контексте социологии управления базируется на подходах социального управления и управления организацией.

Управление организацией мы рассматриваем как систему управленческой деятельности, направленную на эффективное функционирование данной организации и действующего в ней персонала, обеспечение ее целостности,

динамического равновесия с окружающей средой и достижение намеченной цели.

Управление развитием организации — это социальный процесс, динамика которого определяется факторами социально-экономической среды. Подходы к управлению развитием организации различаются по принципиальным установкам, которые определяют характер планирования, организации, руководства и контроля. Признаками различения подходов к управлению развитием являются ориентация управления (ориентированность на процесс или результат); интегрированность управления (автономное и системное); тип реагирования на изменения (опережающее и реактивное).

Управление развитием региональной службы занятости населения выступает как разновидность социального управления, так как служба занятости населения характеризуется включенностью в социальное пространство региона и является средством реализации ре-

гиональной политики занятости населения. Управление устойчивым развитием региональной службы занятости как частный случай управления развитием организации имеет характеристики системно-целевого и опережающего управления.

Структурные компоненты управления развитием региональной службы занятости населения как сложной системы включают субъект и объект управления, социальные проблемы устойчивого развития, целеполагание, факторы внешней и внутренней среды, управленческие ресурсы, принципы и критерии устойчивого развития организации. Специфика управления развитием региональной службы занятости населения определяется исходя из нескольких особенностей: во-первых, специфики самого субъекта управления, его особого статуса в системе административно-территориального управления, а также особенностей объекта управления, на который нацелено управленческое воздействие с целью решения социальных проблем и противоречий, препятствующих развитию службы занятости населения.

Региональная служба занятости населения, выступающая одновременно как объект и как субъект управления развитием на разных уровнях управления, относится к классу сложных систем. Это динамичная, постоянно изменяющаяся система, где источником развития выступают потребности и интересы населения в рабочих местах и трудовой занятости (Солнышкина, 2011: 41–62).

Т. Файоль характеризует процесс управления следующим образом: «Управлять — значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов» (Файоль, 1992: 77–98). При этом понятие «ресурсы» имеет два значения: во-первых, это запасы, средства, используемые при необходимости, во-вторых, предельное значение какого-то средства.

В рамках ресурсной концепции управления вектор развития региональной службы занятости определяется структурой управленческих ресурсов. Характер ресурсов, используемых региональной службой занятости для до-

стижения управленческих целей, существенно влияет на построение организационных структур управления и эффективность их использования. Можно выделить несколько основных направлений этого влияния.

Во-первых, обеспечение каждым видом ресурсов может рассматриваться как самостоятельная управленческая подцель развития организации, что в значительной степени определяет структуру целей службы занятости.

Во-вторых, управленческие ресурсы региональной службы занятости связаны с экономическими и территориальными особенностями региона, что влияет на общий объем услуг, качество и содержание отдельных функций управления, возможностей специализации управленческих звеньев, связей между ними.

В-третьих, источники получения ресурсов в значительной степени обуславливают состав, содержание и порядок внешних связей региональной службы занятости. Это означает, что их характеристики во многом определяют как социальную структуру процесса функционирования системы, так и ее внешнюю кооперацию.

В-четвертых, ограниченность управленческих ресурсов требует высокой скоординированности текущей деятельности по всем функциям, строгого контроля затрат и результатов со стороны руководства, высокого уровня централизации полномочий в управлении ресурсами (см. рисунок, с. 140).

Таким образом, ресурсный подход к управлению устойчивым развитием региональной службы занятости основывается на комбинации управленческих ресурсов и управлении ими. Использование их ориентировано на достижение цели организации, поэтому управленческие ресурсы должны быть определенным образом организованы для ее реализации. Чтобы быть реалистичными, планы достижения целей должны быть сбалансированы по ресурсам, т. е. ресурсно обоснованы (Горина, 2010: 186).

В результате проведенных исследований нами построена матрица сценарных вариантов управления развитием региональной службы занятости населения, которая позволяет определить состояние важнейших характеристик структуры управления организацией и вы-



Управленческие ресурсы региональной службы занятости населения

делить управленческие ресурсы как наиболее диверсифицируемую характеристику управления с позиций устойчивого развития организации (см. таблицу).

В клетках матрицы на пересечении столбцов и строк указана соответствующая характеристика структурного элемента управления устойчивым развитием региональной службы занятости населения в соответствии со сцена-

риями развития организации (функционирование, совершенствование, устойчивое развитие). Данная характеристика показывает высокую меру разнообразия (вариативности) управленческих ресурсов в их совокупности при реализации сценария устойчивого развития организации.

Таким образом, управление устойчивым развитием региональной службы занятости

МАТРИЦА СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

<i>Характеристика структуры управления</i>	<i>Сценарий функционирования организации</i>	<i>Сценарий совершенствования организации</i>	<i>Сценарий устойчивого развития организации</i>
Цель	Поддержание рабочего состояния	Активное действие	Динамически изменяющаяся в допустимых пределах
Управленческие ресурсы	Традиционные с низкой степенью упорядоченности	В большей степени традиционные с возможной ресурсной необеспеченностью	Инновационные и традиционные с высокой степенью упорядоченности
Решаемые проблемы в организации	Низкий уровень решения	Частичное решение проблем организации	Комплексное решение проблем устойчивого развития организации
Приоритетные критерии устойчивого развития	Структурный, функциональный	Структурный, функциональный, социальный, востребованности организации	Институциональный, стратегический, инновационный
Приоритетные принципы устойчивого развития	Низкий уровень реализации	Средний уровень реализации	Комплексная реализация как необходимое условие устойчивого развития

населения (оцениваемое преимущественно по таким критериям, как институциональный, стратегический, инновационный) имеет следующие характеристики: цель — динамически изменяющаяся (в допустимых пределах); управленческие ресурсы — инновационные как необходимая составляющая; реализация принципов устойчивого развития — комплексная как необходимое и достаточное условие управления и эффективного решения проблем развития организации.

Апробация ресурсной модели управления развитием службы занятости населения Белгородской области, базирующейся на инновационных управленческих ресурсах и комплексе антикризисных стратегий (социального партнерства, активного посредничества, повышения эффективности деятельности, развития превентивных инновационных услуг) показала преимущества ресурсного подхода при разработке программ содействия занятости населения и проектировании инновационных услуг для безработных.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Горина, Е. Е. (2010) Служба занятости: проблемы формирования и оптимизация функционирования // Регионология. № 2. С. 176–186.

Тхай, Ф., Хансен, Э., Прайс, Д. (2001) Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда. Женева : Международное бюро труда.

Солнышкина, М. Г. (2011) Труд и проблемы занятости населения // Современные проблемы кризисного общества : монография / под ред. Л. И. Михайловой. М. : Дашков и К. С. 41–62.

Файоль, А. (1992) Общее и промышленное управление // Управление — это наука и искусство : сб. / сост. Г. Л. Подвойский. М. : Республика. С. 77–119.

MANAGEMENT OF REGIONAL EMPLOYMENT SERVICE DEVELOPMENT

J. V. Boltenkova

(Belgorod State National Research University),

M. G. Solnyshkina

(Moscow University for the Humanities)

In this paper the structural components of the development management of a regional employment service as a complex system are researched. Also a resource approach to its development management is elaborated. The authors construct a matrix of scenario options for the development management of a regional placement service.

Keywords: organization development, organization development problems, organization development criteria, sustainable development, managerial resources, innovative resources, development scenarios, employment service.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATION)

Gorina, E. E. (2010) Sluzhba zaniatosti: problemy formirovaniia i optimizatsiia funktsionirovaniia // Regionologija. № 2. S. 176–186.

Tkhai, F., Khansen, E., Prais, D. (2001) Gosudarstvennaia sluzhba zaniatosti v usloviakh meniushchegosia rynka truda. Zheneva : Mezhdunarodnoe biuro truda.

Solnyshkina, M. G. (2011) Trud i problemy zaniatosti naseleniia // Sovremennye problemy krizisnogo obshchestva : monografiia / pod red. L. I. Mikhailovoi. M. : Dashkov i K. S. 41–62.

Faiol', A. (1992) Obshchee i promyshlennoe upravlenie // Upravlenie — eto nauka i iskustvo : sb. / sost. G. L. Podvoiskii. M. : Respublika. S. 77–119.

Авторефераты диссертаций, защищенных аспирантами Московского гуманитарного университета

Ефимова, Ю. В. Фактор новизны в исследовательской и игровой деятельности человека и высших животных : автореф. дис. ... канд. психол. наук [Текст] / Ефимова Юлия Владимировна ; 19.00.01 — общая психология, психология личности, история психологии. — М., 2012. — 22 с.