

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/49EVN115.pdf>

DOI: 10.15862/49EVN115 (<http://dx.doi.org/10.15862/49EVN115>)

УДК 379.85

Кудрова Надежда Анатольевна

ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»

Россия, Москва¹

Доцент кафедры Прикладного и международного менеджмента

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: NAKudrova@mesi.ru

Бочков Александр Юрьевич

ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»

Россия, Москва

Преподаватель

E-mail: onasis87@mail.ru

Кластерные структуры в развитии регионального рынка труда

¹ 119501, г. Москва, ул. Нежинская, 7

Аннотация. В этой статье рассматривается вопрос эффективного развития основной составляющей системы РФ и повышения конкурентоспособности на региональном рынке труда. Актуальность данной статьи определяется тем, что создание кластерных образований в регионе позволит решить одну из самых острых проблем регионального рынка труда, а именно: острую нехватку квалифицированных кадров на предприятиях региона.

В статье выявлено, что сформулированные современные требования к системе профессиональной подготовки кадров возможно реализовать через создание кластерных образований. В данной статье определено, что формирования и успешной работы таких кластеров в Рязанском регионе есть все условия. Доказано что, создание кластерных образований в Рязанском регионе позволит решить одну из самых острых проблем регионального рынка труда нехватку квалифицированных кадров.

В статье определены основные проблемы в системе подготовки квалифицированных кадров. Перечислены основные причины, ограничивающие спрос на высококвалифицированные кадры со стороны рынка труда. Высокая социально-экономическая значимость вышеперечисленных проблем, их системный характер обуславливают необходимость применения инновационных подходов, а именно создания в регионе кластерных образований, когда будут обеспечены условия для «заказа» бизнесом определенного количества востребованных специалистов, обучения в соответствии с компетенциями, сформулированными работодателем на основе современных мировых требований при поддержке региональной власти.

Авторы отмечают, что социально-экономическая значимость перечисленных в статье проблем, их системный характер обуславливают необходимость применения инновационных подходов, а именно создания в регионе кластерных структур в образовательной среде. Авторы также отмечают, что в этом случае будут обеспечены условия для «заказа» бизнесом определенного количества востребованных специалистов, обучения в соответствии с компетенциями, сформулированными работодателем на основе современных мировых требований при поддержке региональной власти.

Ключевые слова: кластерные структуры; региональный рынок труда; система высшего профессионального образования; региональный рынок труда; социально-экономическая значимость; обучение в соответствии с компетенциями; система подготовки квалифицированных кадров.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кудрова Н.А., Бочков А.Ю. Кластерные структуры в развитии регионального рынка труда // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/49EVN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/49EVN115

Современная модель образования, которая досталась современной России от СССР на сегодняшний момент слишком ориентирована на дисциплинарное разграничение знаний в виде относительно самостоятельных, замкнутых объемов информации, которую необходимо донести до обучающихся.

Эта модель, являясь закрытой системой, оказывается несоответствующей современным рыночным условиям и соответственно неэффективной.

В период реформирования образования в России необходимо повышать конкурентоспособности профессионального образования на мировом рынке образовательных услуг. Эта ситуация особенно заметна в регионах, когда наблюдается рост количества неконкурентоспособных российских вузов.

В системе формирования регионального рынка труда существуют следующие проблемы:

1. Отсталая и статичная материально-техническая база большинства учреждений НПО и СПО.
2. Отставание содержания профессионального образования от потребностей инновационного развития страны и региона, а также запросов рынка труда.
3. Снижение уровня профессионализма преподавателей профессионального обучения.
4. Низкая эффективность использования бюджетных ресурсов при подготовке во многих профессиональных образовательных учреждениях специалистов по непрофильным для данного учреждения специальностям.

Сложившаяся ситуация обусловлена целым рядом факторов, влияющих как на спрос, так и на предложение квалифицированных рабочих кадров.

Основной причиной, ограничивающей спрос на кадры со стороны рынка труда, является неперспективность и низкая оплата большинства предлагаемых работодателями рабочих мест.

Высокая социально-экономическая значимость вышеперечисленных проблем, их системный характер обуславливают необходимость применения инновационных подходов, а именно создания в регионе кластерных образований, когда будут обеспечены условия для «заказа» бизнесом определенного количества востребованных специалистов, обучения в соответствии с компетенциями, сформулированными работодателем на основе современных мировых требований при поддержке региональной власти.

Реализовать сформулированные выше требования возможно через создание кластерных образований.

Кластер – организационная форма объединения усилий заинтересованных субъектов (образование, власть, производство).

Элементы кластерной политики, обозначенные в Концепции долгосрочного социально-экономического развития до 2020 г., должны стать одним из основных инструментов повышения конкурентоспособности отечественной экономики.

Для формирования и успешной работы кластеров в Рязанском регионе есть все условия. Это, прежде всего, самостоятельные предприятия, которые остались без управленческой советской вертикали, но за годы рыночной экономики смогли выстоять в конкурентной борьбе, наладить друг с другом отраслевые и региональные связи, выйти на мировой рынок, образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, органы исполнительной и законодательной власти.

Создание кластерных образований в Рязанском регионе позволит решить одну из самых острых проблем регионального рынка труда, а именно: острую нехватку квалифицированных рабочих кадров на предприятиях города. Рязанская область обладает рядом преимуществ, эффективное использование которых позволит обеспечить выполнение догоняющего развития Рязанской области в плане достижения среднероссийских (и выше) показателей уровня социально-экономического развития, в т.ч. по уровню доходов населения.

Промышленный комплекс является одной из главных составляющих потенциала экономического развития Рязанской области, а находящийся в Рязани ВУЗ является хорошей базой подготовки кадров, ускоренного развития радиоэлектронной промышленности.

В области формируется современная инфраструктура для развития научно-технического комплекса: инновационно-технологический центр, технопарк, бизнес-инкубатор, действует Фонд «Рязанский молодежный бизнес-инкубатор».

Создание кластерных образований в Рязанском регионе на рынке труда необходимо формирование интегрированной трехуровневой системы. Для выработки механизма управления данной системой необходимо определение значимости данных уровней. По мнению авторов и на основе использования статистических данных, в работе весовые коэффициенты значимости присуждаются для выработки критериев:

$$\sum_{i=1}^n \omega_i = 1$$

Первый уровень или подсистема трудовой реабилитации. Второй уровень включает разработку всех программ непрерывного обучения по блочно-модульному принципу в соответствии с требованиями болонского процесса для гармонизации этих программ с программами Министерства образования и науки. Третий уровень включает создание центров дополнительной профессиональной подготовки.

Описанные выше проблемы и обозначенная актуальность создания таких систем управления персоналом, которые включали бы в себя как непосредственно структуры, функционирующие, рыночную инфраструктуру и взаимодействие с органами власти. Далее в работе будут рассмотрены элементы интеграции социально-экономической системы (рис. 1). Выше обозначены уровни системы и элементы. Для реализации механизма управления социально-экономической системой необходимо определить критерии оценки.

Критериями оценки эффективности социально-трудовой региональной системы на рынке труда будут являться:

- 1) Уровень профессиональной подготовки.
- 2) Приобретение профессиональных навыков.
- 3) Оценка основных мотивационных критериев.
- 4) Реализация программ.
- 5) Оценка эффективности реализации программ.
- 6) Эффективность взаимодействия всех элементов интегрированной социально-экономической системы. [2]

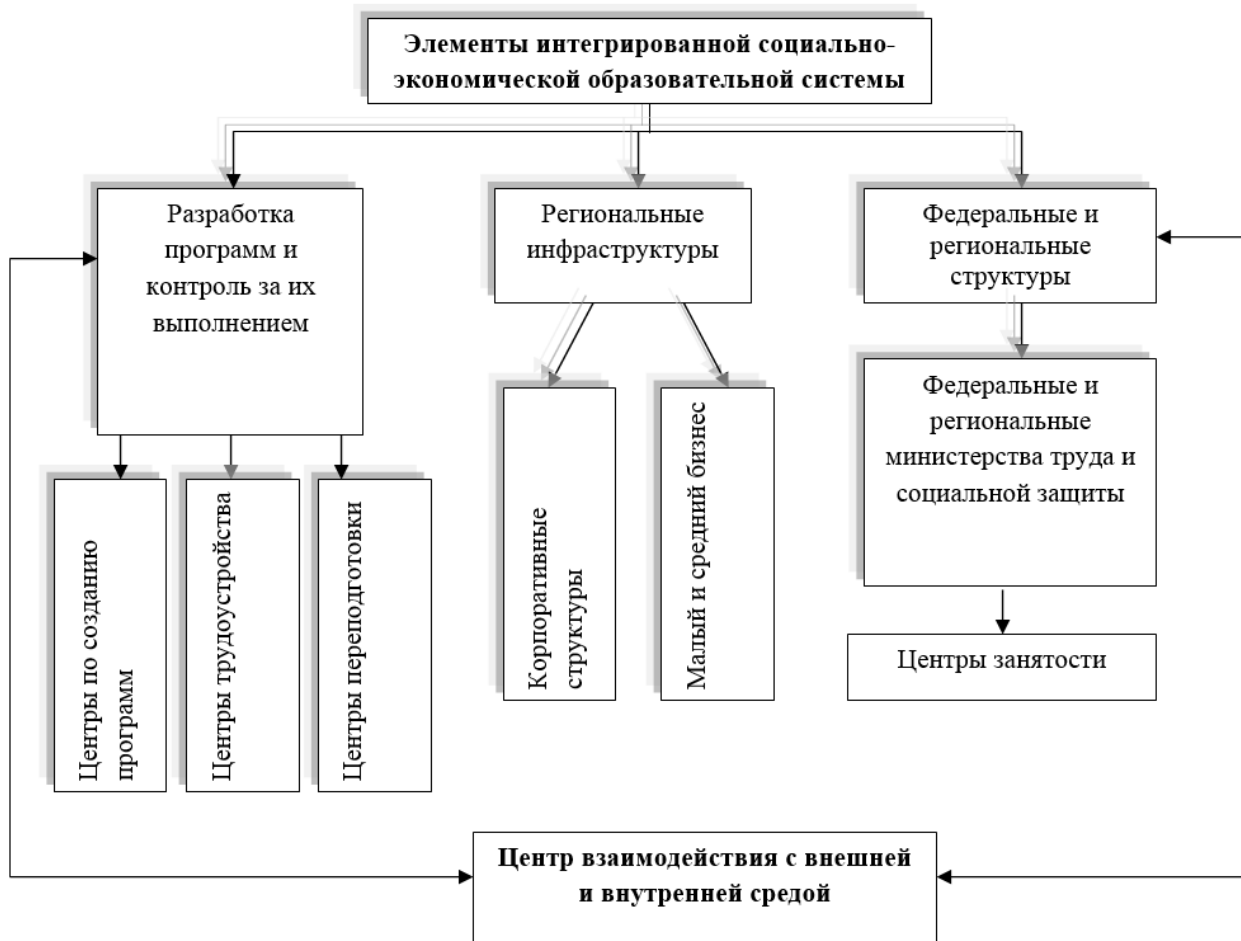


Рис. 1. Кластерное образование на региональном рынке труда (составлено авторами)

Несмотря на то, что в рамках исследования нижнему уровню присужден наименьший весовой коэффициент, это не означает, что реализация направлений третьего уровня менее значимой. При реализации данной модели предлагается определить такой мотив направленности, при котором цели интегрированной социально-экономической системы и трудовых ресурсов будут однонаправленными, и система в целом на всех уровнях будет стремиться к ее достижению. Причем результативность во многом определяется такими характеристиками целей, как преемственность, конкретность и реальность.

При анализе результатов оценки мотивации в результате анкетирования и экспертных оценок должны быть получены нормируемые коэффициенты (пример в таблице 1), которые дают возможность управления трудовыми ресурсами на основе данных весовых коэффициентов.

Таблица 1

Нормируемые коэффициенты управления трудовыми ресурсами (составлено авторами)

Удовлетворенность	Сильная	Средняя	Низкая	
Мотивация				
Тип	X			
Сила		X		
Направленность			X	
Сумма значений коэффициентов				X
Нормированные коэффициенты	X1	X2	X3	

Полученные нормированные коэффициенты позволяют построить модель мотивации трудовых ресурсов (рис.2).



Рис. 2. Модель мотивации трудовых ресурсов на региональном рынке труда (составлено авторами)

Нормированные коэффициенты позволяют не только управлять различными видами ресурсов, но и сопоставлять их с весовыми, определенными экспертным путем для уровней интегрированной социально-экономической системы, следовательно, наивысшим значением является 1-й уровень данной системы.

При расчете нормированных коэффициентов на основе представленных в таблице 1 было получено, что наибольшая величина у коэффициента K_1 , показывает, что у всех групп респондентов даже диаметрально противоположных по квалификации тип мотивации - преобладающий показатель. Более того, преобладание именно прагматического типа мотивации показывает стремление, в первую очередь, к материальному обеспечению. Для того чтобы адаптация и тех и других к рыночным условиям была наиболее эффективна, необходимо, чтобы акценты были перенесены на ценностной тип мотивации. Для этого необходимы меры по формированию факторов социальной среды, что дает возможность разработать и предложить к реализации модель интегрированной социально-экономической системы. Сила мотивации наибольшим образом влияет на 2-й уровень профессиональной подготовки и компетенции. Направленность мотивации наилучшим образом влияет на социальную помощь, поддержку. Задачей среды в мотивационной модели в системе является создание условий, необходимых для эффективного функционирования социально-экономической системы,

данные условия реализуются в рамках формирования структур управления трудовыми ресурсами кластерного типа (рис. 3).

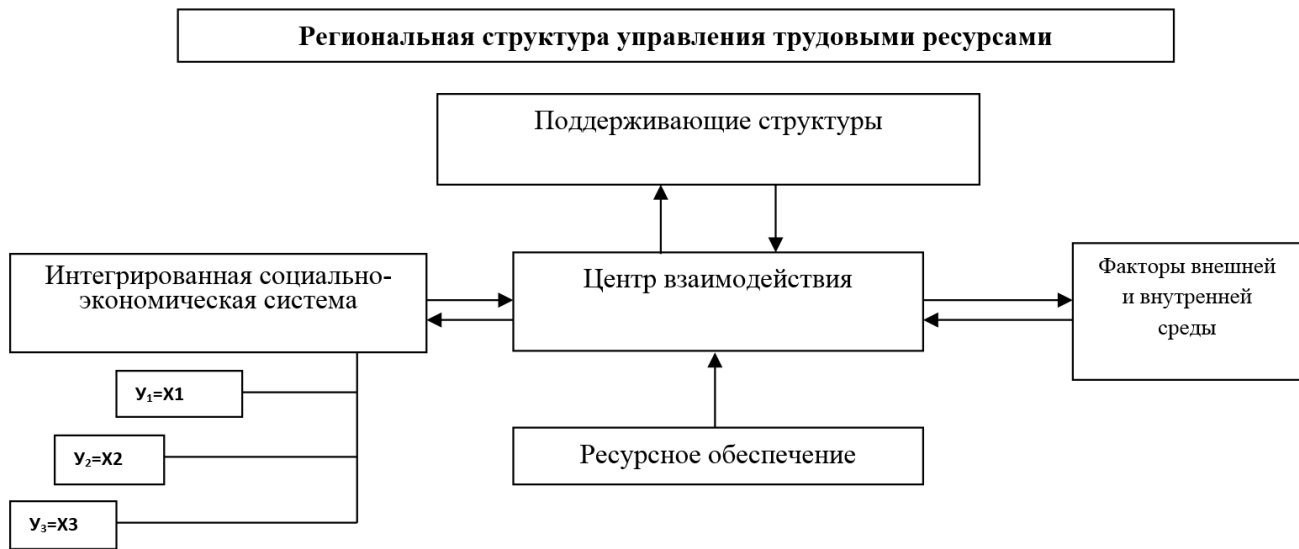


Рис. 3. Структура управления трудовыми ресурсами кластерного типа
(составлено авторами)

Полученные в результате экспертной оценки весовые коэффициенты подтверждают, что на первый уровень системы наиболее сильно влияет тип мотивации (трудовая адаптация), на второй уровень – направленность мотивации (профессиональное обучение), на третий уровень – сила мотивации (социальная поддержка и подготовка).

Таким образом, приоритетные направления социально-экономического развития региона, должны быть ориентированы на формирование качественно нового трудового потенциала и на повышении уровня интеллектуализации труда, инновационности экономики и информатизации общества. Это обеспечит эффективное взаимодействие элементов региональной системы, а также позволит генерировать научные идеи и фундаментальные знания с целью получения коммерческого и социального эффекта от внедрения инноваций, что предопределяет возможность реализации социально-ориентированного типа развития экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кудрова Н.А., Ангеловский М.М. Интегрированная социально-экономическая система с использованием мотивационной модели - Путеводитель предпринимателя — № 20 - 2013
2. Кудрова Н.А. Формирование стратегического развития интегрированных социально-экономических кластерных структур региона концептуальное обоснование сбалансированной системы показателей - Транспортное дело -2012
3. Кудрова Н.А. Реализация кластерной политики – основа экономического развития регионов- Интеграл №1 (63) - 2012
4. Антонов А.В., Системный анализ – М.: Высш. шк., 2006.
5. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Исследование систем управления: Социологические и экономические исследования, прогнозные и плановые исследования, экспериментальные исследования. — Московская область: Крылья, 2006.
6. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
7. Короткое Э.М. Исследование систем управления: Учебник. — М.: ДЕКА, 2008.
8. Мельник М.В. Анализ и оценка систем управления на предприятиях. — М.: Финансы и статистика, 1989.
9. Статистические методы анализа экспертных оценок. М.: Наука, 1977.
10. Кендэл М.Д. Ранговые корреляции/ пер. с англ. М.: Статистика, 1974.

Рецензент: Меркулина Ирина Анатольевна, Профессор кафедры менеджмента организации Доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Московский государственный индустриальный университет».

Kudrova Nadezhda Anatol'evna

Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Russia, Moscow
E-mail: NAKudrova@mesi.ru

Bochkov Aleksandr Yur'evich

Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics
Russia, Moscow
E-mail: onasis87@mail.ru

The role of cluster structures in the development of regional labour market

Abstract. This article discusses the main component of effective development of the Russian Federation and improving the competitiveness of the regional labor market. This article is certainly relevant, because the creation of cluster formations in the region will solve one of the most acute problems of regional labor market, namely, an acute shortage of qualified personnel in the enterprises of the region.

The article revealed that formulated the modern requirements to the system of professional training can be implemented through the creation of cluster formations. The Ryazan region has all the conditions for the formation and success of such clusters. It is proved that the creation of cluster formations in the Ryazan region will help to solve one of the most acute problems of the regional labor market skill shortages.

The article identifies the main problems in the training of qualified personnel. The main reasons for limiting the demand for highly qualified personnel from the labor market. High socio-economic importance of the above problems, their systemic nature necessitate the use of innovative approaches, namely the creation of cluster formations in the region, will be provided when the conditions for the "order" a certain number of sought-after business professionals trained in accordance with the competencies set forth by the employer on the basis of modern world requirements, with the support of regional authorities.

According to the authors, the socio-economic importance and the systemic nature of these problems necessitate the use of innovative approaches, namely the creation of a regional cluster structures in the educational environment. In this case, the conditions will be provided for "order" a certain number of sought-after business professionals trained in accordance with the competencies set forth by the employer on the basis of the modern world requirements, with the support of regional authorities, according to the authors.

Keywords: cluster structures; the regional labor market; the system of higher education; regional labor market; social and economic importance; training in accordance with the competence system of training of qualified personnel.

REFERENCES

1. Kudrova N.A., Angelovskiy M.M. Integrirovannaya sotsial'no-ekonomicheskaya sistema s ispol'zovaniem motivatsionnoy modeli - Putevoditel' predprinimatelya — № 20 - 2013
2. Kudrova N.A. Formirovanie strategicheskogo razvitiya integrirovannykh sotsial'no-ekonomicheskikh klasternykh struktur regiona kontseptual'noe obosnovanie sbalansirovannoy sistemy pokazateley - Transportnoe delo -2012
3. Kudrova N.A. Realizatsiya klasternoy politiki – osnova ekonomicheskogo razvitiya regionov- Integral №1 (63) - 2012
4. Antonov A.V., Sistemnyy analiz – M.: Vyssh. shk., 2006.
5. Glushchenko V.V., Glushchenko I.I. Issledovanie sistem upravleniya: Sotsiologicheskie i ekonomicheskie issledovaniya, prognozye i planovye issledovaniya, eksperimental'nye issledovaniya. — Moskovskaya oblast': Kryl'ya, 2006.
6. Ignat'eva A.V., Maksimov M.M. Issledovanie sistem upravleniya: Uchebnoe posobie. - M.: YuNITI-DANA, 2006.
7. Korotkoe E.M. Issledovanie sistem upravleniya: Uchebnik. — M.: DEKA, 2008.
8. Mel'nik M.V. Analiz i otsenka sistem upravleniya na predpriyatiyakh. — M.: Finansy i statistika, 1989.
9. Statisticheskie metody analiza ekspertnykh otsenok. M.: Nauka, 1977.
10. Kendal M.D. Rangovye korrelyatsii/ per. s angl. M.: Statistika, 1974.