

- учет интересов области при определении приоритетов внешнеэкономической политики;
  - содействие региону в освоении опыта деятельности в области внешних связей, их активному международному сотрудничеству;
  - всесторонняя поддержка внешнеэкономической деятельности в регионе [1, с.83].
- Рассмотрев важнейшие мероприятия, которые могут способствовать более эффективному развитию Белгородской области, можно сделать вывод о том, что основными приоритетными направлениями для разрешения накопившихся трудностей в области ВЭД, являются комплексный учет специфики социально-экономического развития региона и формирование на этой основе экономически обоснованной программы внешнеэкономической деятельности.

#### Литература

1. Архипов, А.Ю. Внешнеэкономическая деятельность российских регионов в условиях глобализации [Текст] / Архипов А.Ю. // Экономический вестник РГУ. – 2008. – №3 – С.82-88.
2. Добринова, Н.В. Региональный фактор развития внешнеторговой деятельности в РФ [Текст] / Добринова Н.В. // Проблемы современной экономики. – 2009. – №1 – С.98-99.
3. Ларионова, Н.А. Оценка факторов интенсивности внешнеэкономической деятельности региона [Текст] / Ларионова Н.А. // Вестник СевКавГТУ. Серия «Экономика». – 2003. – № 2 – С.5-8.
4. Постановление Правительства Белгородской области от 25 января 2010 г. № 27-пл "Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года". [Электронный ресурс] // Официальный сайт губернатора и правительства Белгородской области – Ресурс доступа: [http://www.belregion.ru/strat\\_ser/](http://www.belregion.ru/strat_ser/) (дата обращения: 08.02.2012)
5. Растворцева, С.Н. Сущность социально-экономической эффективности развития региона [Текст] / Растворцева С.Н. // Регионология. – 2008. – №4 – С.14-17.
6. Шевченко, И.В. Эффективное управление внешнеэкономической деятельностью как фактором развития региона [Текст] / Шевченко И.В. // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – №36. – С.2-7.

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

*Ю.В. Болтенкова  
г. Белгород, Россия*

Различные условия функционирования рынка труда предъявляют повышенные требования к управлению региональными службами занятости населения, которые обладают многообразием различных возможностей, но не всегда имеют управленческие ресурсы их реализации. Службы занятости, сформированные более 20 лет назад, почти ежегодно претерпевают различного рода изменения, касающиеся структуры, источников финансирования, функций, которые они выполняют. Это определенным образом влияет на деятельность как в динамике показателей занятости и безработицы, так и в отношении населения к данной службе.

Мнения по поводу целесообразности ее существования и эффективности работы неоднозначны. Только 1/3 россиян, активно ищущих работу, прибегают к услугам службы занятости, значительная доля населения, использует другие способы поиска подходящей работы. Это обусловлено рядом причин: непривлекательностью банка вакансий, незначительностью пособий по безработице, конкуренцией с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, отсутствием инновационных предложений и услуг в службе занятости населения.

Региональная служба занятости населения в настоящее время вынуждена постоянно расширять сферу компетенции и ответственности, что при недостаточной упорядоченности ее управленческих ресурсов, их несбалансированности создает предпосылки дисфункций, бюрократизации службы занятости. В связи с этим существует необходимость модерниза-

ции управления службой занятости, усиления ее регулирующей функции на основе качественно новой стратегии. С нашей точки зрения, создание условий, обеспечивающих согласованность между институциональным статусом службы занятости и правильной конфигурацией ее управленческих ресурсов, является базой модернизации управления для перевода региональной службы занятости населения в режим устойчивого развития.

Безусловно, служба занятости обладает потенциальными возможностями, позволяющими ей сыграть жизненно важную роль в совершенствовании социально-трудовых отношений, поскольку она находится между государственным и частным секторами, причастна к повседневной динамике рынка труда. Созданная структурно-функциональная система службы занятости предполагает возможность прогнозирования ситуации на региональном рынке труда и адекватного реагирования на ее изменения, предоставляя услуги гражданам и работодателям. С другой стороны, региональная служба занятости населения постепенно утратит положение ведущего банка вакансий и поставщика государственных услуг, если она не использует возможности управления и гибкого применения управленческих ресурсов. Следовательно, требуются разработки сущности, критериев, принципов управления устойчивым развитием региональной службы занятости населения и выявление конфигурации управленческих ресурсов, обеспечивающих ее устойчивое развитие.

Принципиально важным становится вопрос об обеспечении правильного баланса между предоставлением общих услуг всем категориям безработных и специальных услуг отдельным группам лиц, находящимся в особо неблагоприятных условиях. Достижение такого баланса возможно путем применения нестандартных подходов, введения новых критериев оптимальности и гибкого использования различного рода управленческих ресурсов. В этих условиях резко возрастает интерес к проблемам обеспечения устойчивого развития региональной службы занятости населения, ее способности сохранять стабильное равновесие и внутреннюю специализацию, с одновременным реагированием на изменения внешней среды.

Задача обеспечения устойчивого развития региональной службы занятости заключается в обеспечении и поддержании средствами управления способности системы сохранять устойчивость и динамичность развития. Способность системы сохранять устойчивость имеет границы: если условия внешней среды выходят за пределы, в которых система с данной структурой устойчиво функционирует, то происходит нарушение функционирования, а при более сильных воздействиях происходят структурные изменения. Повышение устойчивости региональной службы занятости означает возрастание ее способности активного преодоления неблагоприятных, в том числе случайных, изменений внешней среды. Вектор устойчивого развития региональной службы занятости определяется структурой управленческих ресурсов – наличием или отсутствием определенных их элементов.

Характер ресурсов, используемых региональной службой занятости для достижения 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 устойчивого развития, что в принципе, 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. И, наконец, в-четвертых, ограниченность управленческих ресурсов требует высокой скоординированности текущей деятельности по всем функциям, строгого и постоянного контроля затрат и результатов со стороны руководства, высокого уровня централизации полномочий управления ресурсами.

Управленческие ресурсы региональной службы занятости имеют особенности, которые принципиально отличают их от других разновидностей ресурсов: во-первых, управленческие ресурсы отличаются своей неисчерпаемостью, независимо от использования; во-вторых, для них характерна возобновляемость; в-третьих, в случае невостремленности управленческие ресурсы начинают обесцениваться; в-четвертых, в отношении управленческих ресурсов критерии «достаточности – недостаточности» являются сложными и недостаточно определенными, и, наконец, в-пятых, управленческие ресурсы региональной службы занятости ограничены, с одной стороны, спецификой социального управления данной службой, её особым статусом в системе административного управления, с другой стороны, имманентными пределами устойчивости, которые обусловлены природой данного объекта, его местом и ролью в системе связей, а также направлением и способом развития.

По степени значимости для управленческой деятельности службы занятости населения можно выделить основные и дополнительные управленческие ресурсы, по степени вовлеченности в деятельность организации – функциональные и потенциальные. Ресурсы, без которых деятельность службы затруднена, являются основными ресурсами. В качестве основных, можно выделить организационные, информационные, нормативно-правовые, финансовые, кадровые, социально-психологические ресурсы. В качестве дополнительного ресурса рассматриваются инновационные ресурсы.

Функциональные управленческие ресурсы региональной службы занятости населения – это активная часть общих ресурсов, подготовленных к использованию и вовлеченных в деятельность. Потенциальные ресурсы региональной службы занятости населения – это выявленные, но не используемые ресурсы, которые могут быть использованы в будущем. Имеющиеся, но не использованные средства осуществления процесса или деятельности образуют резервы. Совокупность ресурсов, которые могут быть использованы в процессах функционирования и развития службы занятости, образуют ее потенциал. Потенциал может содержать неиспользованные, скрытые возможности накопленных ресурсов, которые могут быть приведены в действие для достижения целей субъектов деятельности, например, для устойчивого развития и совершенствования.

В контексте целей и задач нашего исследования управленческие ресурсы региональной службы занятости населения можно определить как совокупность средств управленческой деятельности (организационных, финансовых, нормативно-правовых, информационных, кадровых), необходимых для достижения целей функционирования и совершенствования деятельности организации в социально-трудовом пространстве региона. Охарактеризуем их подробнее.

*Организационные ресурсы.* Значение ресурсов проявляется в комплексном взаимодействии кадровых и социально-психологических ресурсов в условиях заданной структуры, с соответствующей спецификой управления. Их анализ предусматривает характеристику: а) организационной структуры; б) специфику управления; в) форм организации деятельности.

*Финансовые ресурсы.* Финансирование деятельности региональной службы занятости населения осуществляется за счет средств федерального и муниципального бюджета, предусмотренных на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения.

Их анализ предусматривает характеристику:

- объема выделенных и расходуемых средств федерального бюджета, привлеченных для реализации мероприятий по содействию занятости населения (эффективность расходования);
- объема выделенных и расходуемых средств федерального бюджета, направляемых на оплату труда, работников органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации (эффективность расходования);
- объема выделенных и расходуемых средств муниципального бюджета (эффективность расходования);

– объема и причины перераспределения средств, предусмотренных на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения, по направлениям их расходования.

*Информационные ресурсы.* Информирование о положении на рынке труда в службе занятости осуществляется в рамках оказания государственных услуг определенному и неопределенному кругу лиц, с использованием определенных форм и способов информирования (средств массовой информации (телевизионные трансляции, радиовещания); информационно-справочного материала (о ситуации на рынке труда; государственных услугах в сфере занятости; профессиональной ориентации); информационных сервисов (Интернет-ресурсы); базы данных (общероссийские классификаторы и региональные справочники программного комплекса «Катарсис», библиотека запросов АИС «Регистры получателей услуг»).

Их анализ предусматривает характеристику: а) состояния автоматизации и информатизации территориальных органов службы занятости; б) количество размещенных материалов в центральных и региональных средствах массовой информации; в) количество размещенных материалов в сети Интернет; г) проведение публичных мероприятий (пресс-конференций, брифингов и т.д.)

*Нормативно-правовые ресурсы.* Обращаясь к их характеристике, заметим, что в своей деятельности служба занятости руководствуется Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, международными договорами РФ, нормативно-правовыми актами Федеральной службы по труду и занятости. Их анализ предусматривает характеристику соответствующих нормативных актов.

*Кадровые ресурсы.* Понятие «кадровые ресурсы», в отличие от понятия «трудовые ресурсы», предусматривает более дифференцированную характеристику трудового потенциала службы занятости с учетом его профессионально-квалификационных признаков: возраста сотрудников, стажа работы в службе занятости; наличие образование, включая повышение квалификации и переподготовку; участие работников в различных конференциях, семинарах и т.п.

*Социально-психологические ресурсы.* Данная группа ресурсов связана непосредственно с социальным состоянием сотрудников, их мотивами к трудовой деятельности, жизненными ценностями и ориентациями, ожиданиями от проделанной работы. Именно они характеризуют готовность сотрудников к деятельности службы занятости в условиях устойчивого развития.

Конфигурация управленческих ресурсов региональной службы занятости населения, обеспечивающих ее устойчивое развитие, базируется на инновационном потенциале службы занятости населения, который реализуется в социальном проектировании как технологии создания инновации. Основные направления социального проектирования соответствуют приоритетам активной политики занятости населения на региональном уровне. Социальное проектирование позволяет актуализировать потенциальные управленческие ресурсы организации и оптимальным образом, через реализацию социального проекта, трансформировать их в функциональные управленческие ресурсы региональной службы занятости населения, что способствует правильной организации и эффективности использования инновационных управленческих ресурсов.

## ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ И ПРОБЛЕМЫ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

*Е.А. Дынников  
г. Белгород, Россия*

Особенно четко дифференциация региональных социально-экономических систем проявляется в ходе кардинальных экономических реформ. Восприимчивость региональ-