

*Еще свирепствует и ныне
Гроза, разгульнее стократ,
И по земле, полупустыне,
Взрывая сны, гудит набат ...*

*Но сон не есть ли отблеск вечный
Того, что будет наяву -
Так пусть мне снится, что беспечный
Я в Евпатории живу ...*

Источники и литература

1. Intercultural Communication: A Reader / Eds. R. E. Porter, L. A. Samovar. Wadsworth Publishing Company, Belmont, 1999. С.6-7.
2. Мацумото Д. Психология и культура. Culture and Psychology Серия: [Психологическая энциклопедия](#). Издательство: [Прайм-Еврознак](#), 2002 г. 416 с., [Человек, культура, психология. Удивительные загадки, исследования и открытия](#) Дэвид Мацумото. Издательство: Прайм-Еврознак, 2008 г. 672 с.
3. Декарт Р. Правила для руководства ума // Антология мировой философии. – М., 1970. – С. 272
4. Черных Е. Гипотезы древней культуры.- «Знание сила»-№ 9 ,С.33,Цит. по Лазарев Ф.В., Брюс А.Литтл. Многомерный человек. Введение в интервальную антропологию. – Симферополь: СОНАТ, 2001. – 264с.
5. Бессонова Ю.Б. Иное и Другое как сущностное выражение социально-философского содержания постмодернизма. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. к. ф. н. М., 2002.
6. Лазарев Ф.В., Брюс А.Литтл. Вселенная культуры: стратегемы и ценности.-Симферополь: СОНАТ, 2005.-192с.
7. Берестовская Д.С. Глобализация и культура// Культура народов Причерноморья.-2003.-№46.-с.100-102.
8. Каган М.С. Философия культуры. СПб., 1996.
9. Бороноев А.О., Скворцов Н.Г. Этнос и личность // Человек в зеркале наук. СПб., 1993. С.57.
10. Литовский след на Крымской земле. Издательство «ДОЛЯ»,2006. –254с.
11. Брюсов В.Я. Сочинения .В 2-х т.Т.1. Стихотворения и поэмы/Сост., вступ. Статья и коммент. А.Козловского. – М.: Худож. лит., 1987.-575с., портр.
12. Русская поэзия серебряного века. 1890-1917. Антология. Ред. М.Гаспаров, И.Корецкая и др. Москва: Наука, 1993.
13. Балтрушайтис Ю. Дерево в огне. 2-е изд. Вильнюс, 1983.
14. Иванов В.И. Спорады // Иванов В.И. По звёздам: Опыты философские, эстетические и критические. Спб., :Оры, 1909,С.339

Игошин М.М.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА НА ОСНОВЕ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важнейшими практическими задачами. Глубинной составляющей трансформационных преобразований в Украине является формирование и развитие рынка труда, позволяющего эффективно использовать трудовой потенциал, создавать конкурентные методы повышения качества рабочей силы, мотивацию и занятость. Сложность ситуации в социально-трудовых отношениях, которая возникла на отечественном рынке труда, состоит в необходимости преобразования регуляторных механизмов институциональных преобразований для решения возникающих социально-экономических проблем. Актуальность исследования способов и методов организации развития рынка труда определяется практической значимостью социальных институтов, что позволит научно обосновать специфику задач и содержание направлений эффективного регулирования рынка труда.

Анализ последних публикаций. В трудах отечественных ученых Д. Богини, В. Врублевского, О. Гришновой, В. Оникиенко, А. Колота, Е. Либановой, В. Гейца, В. Савченко и др. решаются многие методологические и теоретические проблемы, которые позволяют провести сравнительный анализ форм и методов становления рынка труда в Украине, выявить специфические черты трансформации социально-трудовых отношений. В то же время наблюдается отсутствие фундаментальных исследований по организации эффективного управления рынком труда, методологии обоснования путей становления организационных структур на различных уровнях функционирования социально-трудовых отношений. Представляется, что управление рынком труда должно строиться на основе моделирования. «...Особенность науки управления – использование моделей. Моделирование часто необходимо в силу сложности проблем управления и трудности проведения экспериментов в реальной жизни.

Моделирование – это концепция... Наиболее заметный и, возможно, наиболее значительный вклад школы научного управления заключается в разработке моделей, позволяющих принимать объективные решения в ситуациях, слишком сложных для простой причинно-следственной оценки альтернатив» [1, с. 222].

Под моделью управления мы понимаем абстрактные схемы системы управления, находящие воплощение в ежедневной практической работе. Концепция модели управления человеческими ресурсами должна включать в себя:

- 1) теоретико-методологические представления о важнейших характеристиках человеческих ресурсов;
- 2) цели и задачи организационных структур по управлению человеческим потенциалом;
- 3) особенности, функции и методы регулирования социально-трудовых отношений на различных уровнях хозяйствования: в стране, регионе, отрасли, на предприятии.

Эффективное управление рынком труда может быть организовано с помощью двух типов моделей: во-первых, функциональной модели, то есть отражающей специализацию рабочей силы, а, во-вторых, научной, то есть системы, базирующейся на требованиях объективных экономических законов. «Каждый в той или иной мере согласен с тем, что необходима как функциональная ориентация, так и управление системного характера, но никто не может прийти к решению по поводу того, как соединить эти два, чтобы получить «отличного менеджера»» [2, с. 16]. Проблема и заключается в построении модели управления рынком человеческих ресурсов общества с учетом этих двух подходов: функционального и научного.

Формулирование целей и задач исследования. Главная цель данной статьи состоит в разработке концептуальных основ организации эффективного регулирования рынка труда как системы отношений управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики. Решение поставленной научной проблемы требует:

- 1) исследования сущности моделей управления рынком труда и его структурных составляющих;
- 2) разработки концептуальных подходов к уточнению элементов моделей управления человеческими ресурсами на различных уровнях формирования и развития социально-трудовых отношений;
- 3) определения алгоритма организации эффективного функционирования рынка труда в условиях рыночной экономики.

Проведенное исследование. Концепция управления социально-трудовыми отношениями – это модель управления рынком труда в обществе, регионе или на предприятии с учетом факторов внутренней и внешней среды. Она предполагает системный подход, то есть необходимость учета прямых и косвенных, ближайших и отдаленных последствий принимаемых решений, направленных на эффективное использования человеческих ресурсов общества.

«Модель, – по определению Шеннона, – это представление объекта, системы или идеи в некоторой форме, отличной от самой ценности». Все теории управления, суть модели работы организации или какой-либо ее подсистемы» [1, с. 222]. «Если считать предприятие и национальную экономику двумя системами, то можно сказать, что «рынок труда» отражает результативность системы социально-экономических и организационно-трудовых отношений на уровне и предприятий, и государства, и отдельного региона, достигаемую различными способами и методами для ранее установленных целей» [3, с. 52].

Согласно теории систем, любая система является, с одной стороны, подсистемой в системе более высокого порядка. Так, например, рынок труда – подсистема в системе национального хозяйства, а рынок труда отрасли – подсистема в системе региона (рис. 1).

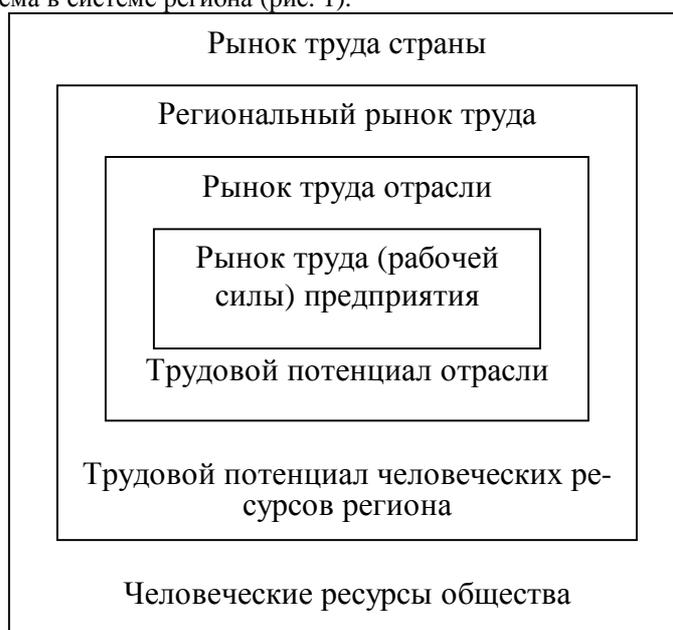


Рис. 1. Модель рынка труда, как система управления человеческими ресурсами общества.

С другой стороны, рынок труда общества в целом включает в себя множество составляющих элементов (подсистем), неразрывно связанных, взаимодействующих между собой. Данная взаимосвязь и взаимозависимость отражена на рис. 2.

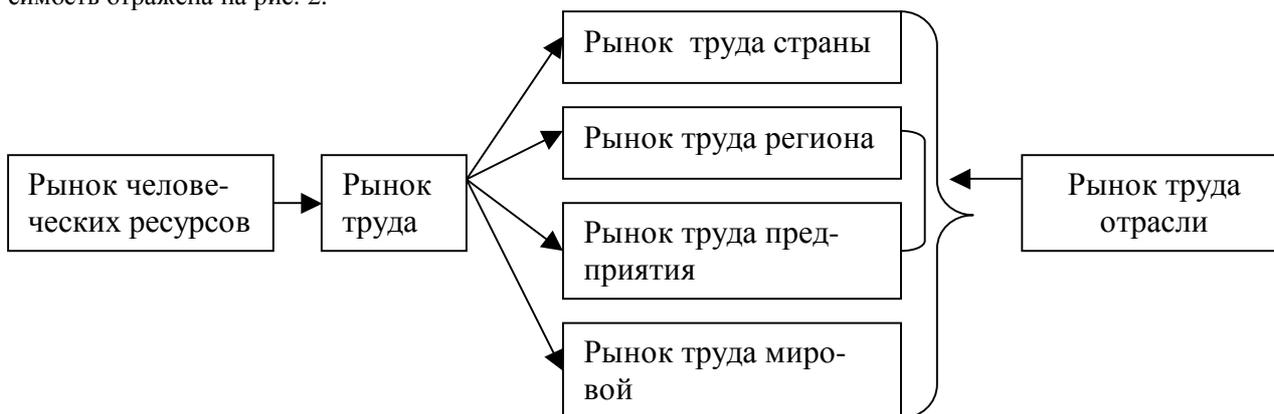


Рис. 2. Модель рынка труда как совокупность подсистем формирования и использования человеческих ресурсов

В каждой из подсистем рынка труда (рис. 1 и 2) решаются прежде всего частные задачи отдельных сторон проблем, которые возникают в той или иной подсистеме. Например, развитие «спроса» на трудовые ресурсы, появившегося в результате углубления специализации трудовых процессов, создания новых изделий и т.п., требует подготовки и использования дополнительной рабочей силы определенной профессионально-квалификационной направленности. В то же время организация эффективного функционирования рынка труда предполагает четкое определение задач и путей их решения для реализации общей конечной цели:

- на уровне национального хозяйства – достижение общего благосостояния, соответствующего уровня и качества жизни каждого члена общества;
- на уровне региона – разрешение социально-экономических проблем территориально-хозяйственного комплекса, проблем формирования и использования человеческого потенциала региона;
- на уровне предприятия – рост прибыли на основе использования производственных возможностей и трудового потенциала занятой рабочей силы.

Иными словами, в каждой подсистеме рынка труда как системы в целом необходимо определить не только проблему и ее структуру, но и возможные границы, в пределах которых решаются задачи эффективного управления всей совокупностью элементов данной системы (рис. 3).

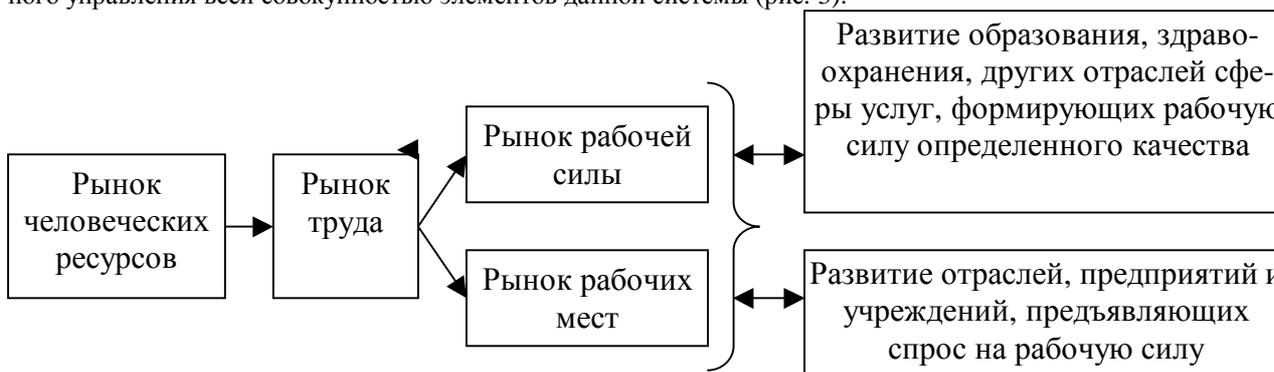


Рис. 3. Модель рынка труда (человеческих ресурсов) как совокупность его элементов.

В условиях рыночной экономики концепция управления человеческими ресурсами формируется на основе требований экономических законов, регулирующих социально-трудовые отношения на различных уровнях функционирования рынка труда и отдельных его элементов (рис. 4).

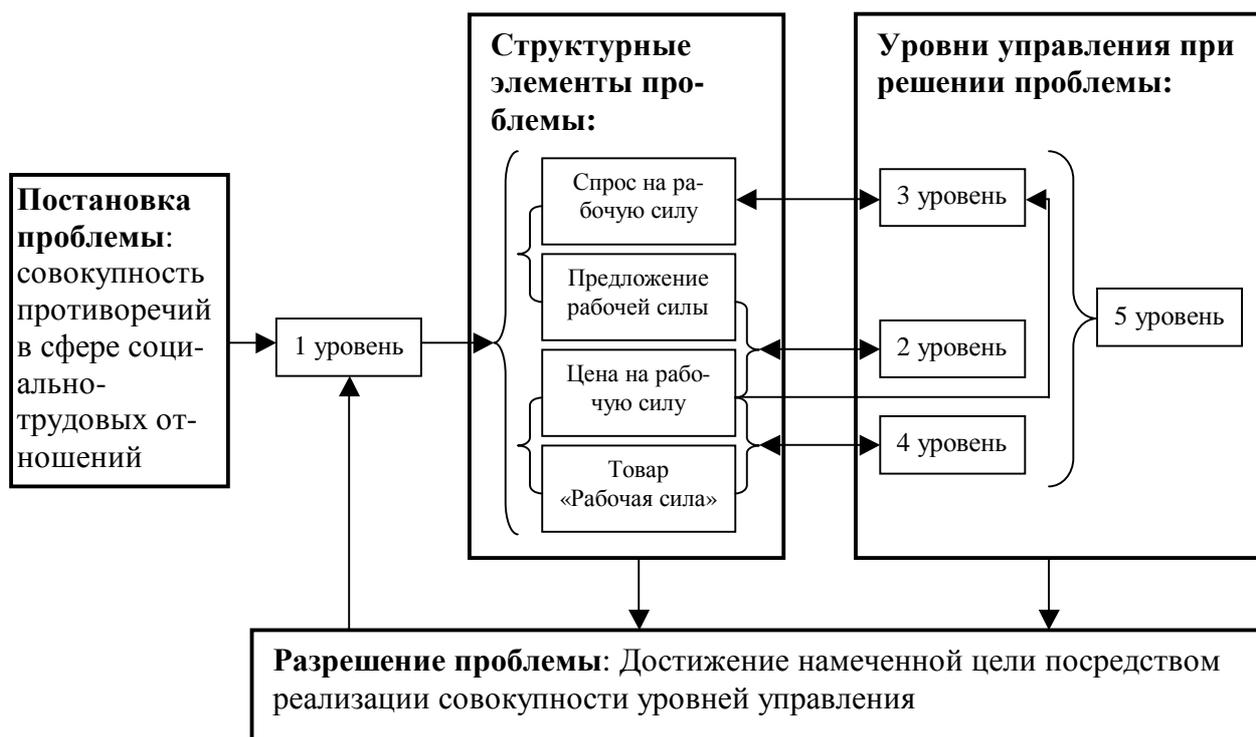


Рис. 4. Модель уровней управления элементами проблем рынка труда

Известно, что единые цели для страны – это определенные приоритеты, достижение которых сопровождается разрешением выявленных противоречий, возникших при функционировании соподчиненных связей между элементами системы: то ли на уровне отрасли; то ли на уровне предприятия; то ли на уровне региона. В соответствии с каждой выявленной проблемой и соответствующей постановкой задач задается и определен уровень критериев для достижения поставленных целей, формируются источники соответствующих ресурсов. Если на уровне всего хозяйства, то это воспроизводство человеческих ресурсов в целях достижения благосостояния в соответствии с принятым мировым содружеством показателем – индексом человеческого развития. Если же на уровне отрасли, то эта цель может быть сформулирована как обеспечение расширенного воспроизводства трудовых ресурсов в соответствии с требованиями отраслевого производства и территориально-хозяйственного образования – региона. На уровне же предприятия – формирование оптимальной структуры рабочей силы (кадрового потенциала), при которой субъективная профессионально-квалификационная структура совпадает с объективной, отражающей требования производительных сил как в данной отрасли, так и во всем национальном хозяйстве и способствует достижению цели в условиях рыночной экономики – извлечению максимума прибыли.

Эффективное использование человеческих ресурсов возможно только при условии определения всей совокупности элементов и факторов, оказывающих существенное влияние на решение того или иного круга действий по разрешению проблемы, а соответственно и достижению поставленных целей. И такой системный подход к управлению рынком человеческих ресурсов можно описать при помощи модели на рис. 5.



Рис. 5. Концептуальная модель управления рынком труда в национальном хозяйстве

Рынок человеческих ресурсов – это система социально-трудовых отношений в обществе, которая включает: структуру; инфраструктуру; механизм управления.

Организационная структура управления человеческими ресурсами отражает функциональное разделение труда по принятию и реализации управленческих решений в каждом звене системы управления с учетом их взаимосвязи и взаимодействия посредством выполнения конкретных функций (организация, плани-

рование, мотивация, контроль), направленных на решение поставленной цели субъектом хозяйствования: обществом в лице государства, территориально-хозяйственным образованием – региональными структурами; предприятием.

Инфраструктура – это системное образование, которое «отражает диалектическое единство двух сторон общественного производства: производственно-технологической и социальной, каждой из которых присуща та или иная форма институциональной инфраструктуры». Как «совокупность материальных объектов (средств труда) отраслей» инфраструктура является «материальной основой» формирования «социально-экономических и организационно-правовых условий для реализации экономических интересов всех участников общественного производства на различных уровнях» [4, с. 14]. В рыночной экономике институтами инфраструктуры являются государственные и региональные органы управления социально-трудовыми отношениями, службы занятости, а на предприятии – отдел кадров.

Функционирует рынок труда благодаря организационно-экономическому механизму трёх уровней управления: на государственном, региональном и на предприятии.

Философия управления человеческими ресурсами должна обеспечивать весь механизм действия системы (модели) управления социально-трудовыми отношениями, в основе которого лежит концепция управления. Представляется, что концепция управления человеческими ресурсами – это система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления, а также организационно-практических подходов к формированию механизмов ее реализации в конкретных условиях хозяйствования. Она включает: разработку методологии управления, формирование системы управления и соответствующие технологии управления трудовым потенциалом на уровне страны, региона, предприятия.

Методология управления человеческими ресурсами предполагает рассмотрение сущности рынка труда как объекта управления, процесса формирования социально-трудовых отношений, соответствующих целям и задачам, методам и принципам управления человеческим потенциалом.

Система управления означает формирование целей, функций, организационной структуры управления человеческими ресурсами, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Математическая зависимость количества элементов системы и максимального количества возможных связей между ними выражается формулой (1) [5, с. 19]:

$$n = n(n - 1), \quad (1)$$

где n – количество элементов системы.

Количество элементов системы и максимальное количество возможных состояний системы можно записывать в виде зависимости (2).

$$H = Z^n(n - 1) \quad (2)$$

Основу концепции управления человеческими ресурсами в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими не только перед организацией, но и общества в целом. В то же время следует иметь в виду, что изменения в экономической и социальной жизни в нашей стране одновременно несут как большие возможности, так и серьёзные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление человеческим потенциалом в такой ситуации приобретает особую значимость, поскольку позволяет реализовать, обобщить целый спектр вопросов адаптации индивида к условиям внешней и внутренней среды.

Управление человеческими ресурсами должно обеспечивать не только простое, но и расширенное воспроизводство человеческого потенциала и представляет собой единство и взаимодействие четырех стадий: формирование, распределение, использование и выбытие. Формирование человеческих ресурсов происходит в результате количественного (в основном через семью) и качественного восстановления, сохранения и развития всех жизненных функций населения, а также на основе возмещения естественной убыли (в семье – рождаемость, на предприятии – ротация из-за пенсии, инвалидности и других случаев) и процесса восстановления квалифицированной рабочей силы (через систему образования, переподготовки, повышения квалификации).

Формирование человеческого потенциала различных структур хозяйствования осуществляется с помощью механизмов: во-первых, рынка труда, и, во-вторых, посредством государственного регулирования занятости через систему заработной платы и других видов доходов, в том числе социальных выплат. Механизм действия рынка труда означает распределение человеческих ресурсов на основе законов товарного производства и обращения. Данное движение отражает изменение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов, обусловленных следующими признаками: сменой профессии; изменением вида деятельности; переменой места жительства (миграцией); повышением уровня образования; изменением социально-демографических параметров и др. В соответствии с этими признаками различают следующие виды движения трудовых ресурсов: территориальное, отраслевое, профессиональное, квалификационное, естественное, социальное (занятые или безработные, предприниматели или наемные).

Особую роль при этом играет конкурентоспособность рабочей силы, поскольку на рынке товаров и услуг конкурентоспособность субъектов хозяйствования определяется уже не столько дешевой рабочей

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА
НА ОСНОВЕ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ**

силы, сколько качеством труда, уровнем образования работников, их способностью осваивать новые технологические процессы, организационными способностями руководителей различных уровней управления.

В процессе использования человеческого фактора при производстве товаров и услуг с одной стороны, накапливаются и совершенствуются трудовые навыки, обогащаются опыт работы и знания, развиваются физические и духовные силы работника, а с другой, рабочая сила изнашивается, требуются усилия здравоохранения и других отраслей для её восстановления, сохранения трудоспособности, проявления трудовой активности. Однако социально-экономические последствия использования человеческих ресурсов таковы, что происходит выбытие работников, не только естественным путем, но и возникает армия безработных. «Безработица получила признание как один из элементов, свойственных рынку» [6, с. 18].



Функционирование рынка человеческих ресурсов можно описать при помощи модели, определяющей алгоритм системы отношений управления в условиях рыночной экономики (рис. 6).

Рис. 6. Модель алгоритма организации эффективного функционирования рынка труда.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части – подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами. Сегментация рынка труда – процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Ими могут быть: географическое положение (регион, город, район и т.д.), демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалифицированный состав, стаж работы, национальность и др.), экономические показатели (распределение работодателей по формам собственности, по их финансовому состоянию; распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), психографические показатели (личные качества работников, их принадлежность к определенным

слоям и прослойкам общества, и др.), поведенческие характеристики (мотивация занятости и др.).

Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями – сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников. Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены малоконкурентоспособные группы лиц, нуждающиеся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды; женщины с детьми, т.е. все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Сегментация рынка труда имеет большое значение для анализа рынка – изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего с одной стороны, предложение труда, а с другой, спрос на него; определение перспектив рынка труда. Как маркетинговый подход в управлении, сегментация рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях жесткой рыночной системы хозяйствования.

Выводы: 1. Концепция управления человеческими ресурсами представляет собой теоретико-методологическое обоснование процесса взаимосвязанных функций, объединенных в одну общую модель и включает: 1) стратегии и цели; 2) организационную структуру управления социально-трудовыми отношениями; 3) отдельные элементы функций управления; 4) технологии – т.е. способы, посредством которых решаются поставленные задачи; 5) трудовые ресурсы и их характеристики.

2. Эффективное использование человеческих ресурсов требует определения всей совокупности элементов, факторов и критериев, оказывающих существенное влияние на решение того или иного круга действий по достижению намеченных целей.

3. Алгоритм организации эффективного функционирования рынка труда предполагает выявление проблемы в социально-трудовых отношениях, её структурирование и границы разрешения. Структура проблемы включает: а) установление реальной цели управления для решения проблемы; б) определение альтернативных путей решения; в) установление взаимосвязи между компонентами в процессе реализации каждой альтернативы; г) учет внутренних возможностей и внешних факторов воздействия: политического, организационного, социального характера, или так называемых измеримых и неизмеримых, неосязаемых факторов.

Перспективным направлением дальнейших научных шагов явится анализ и оценка государственного и маркетингового подходов к регулированию занятости в Украине и АР Крым.

Источники и литература

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 704 с. – С. 222
2. Локтионов М.В. Системный подход в менеджменте. – М.: Генезис, 2000. – С. 16
3. Дударь А.П., Игошин М.М. Рынок труда – система отношений управления человеческими ресурсами // Культура народов Причерноморья. – 2005. – №63. – С. 45-53
4. Крамаренко В.И., Игошин М.М., Шевченко А.В. Региональная инфраструктура как системное образование в рыночной экономике // Економіка, менеджмент, підприємництво: Збірник наукових праць. – Вид. СНУ ім. В. Даля. – Луганськ, 2005. – № 14 Ч. 1. – С. 6-15
5. Регіональна політика і механізми її реалізації / за ред. акад. НАН України М.І. Долішнього. – Київ: Наукова думка, 2003. – 503 с.
6. Васильева А.В. Рынок труда и проблемы занятости в Крыму // Культура народов Причерноморья. – 1998. – №3. – С. 18-32.

Кучеренко А.Р.

ЭМИГРАЦИОННОЕ ДВИЖЕНИЕ НЕМЦЕВ В КОНЦЕ 20-НАЧАЛЕ 30-Х ГГ. XX В.

Крым всегда отличался национальной пестротой своего населения. При этом народы, населяющие полуостров постоянно мигрировали. Не исключением был и XX век. Одной из интересных страниц крымской истории этого периода было эмиграционное движение немцев.

Первые проявления эмиграционных настроений появились среди немцев-меннонитов в 1926 году, когда возникло недовольство тем, что при переделе земли заметно уменьшились их земельные наделы. Среди немецких колонистов в первой половине 20-х годов 80% составляли середняки и зажиточные крестьяне-собственники. Процент крупных землевладельцев и малоимущих был низок. Поэтому немцы советской властью были причислены к классу эксплуататоров, несмотря на то, что они трудились на равных вместе с наемными рабочими. Из «революционных» интересов земли немецких колонистов сократили в два раза, тогда как наделы всех других народов были значительно расширены. Отрицательное отношение немцев к коллективизации заставило многих из них эмигрировать¹.

Одновременно также велась активная агитация за эмиграцию в Америку. Эту работу возглавлял некий Неффе, как указывалось в документах «рупор немецкого кулачества и духовенства». В то время немецкое население Крыма выставляли к советской власти следующие немногочисленные требования: право тайного и демократического голосования в Советы; свободы издания религиозной литературы и т.д.

Пик эмиграционного движения немцев пришелся на период с конца октября и до середины ноября 1929 года. Это явление крымские власти охарактеризовали как «повальное бегство немцев из Крыма»².

Анализируя эту ситуацию позже, 10 декабря 1929 года, областной комитет ВКП (б) констатировал: в