

УДК 331+571.513

Н.Л. Тараканова

**ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
И УПРАВЛЕНИЕ ИМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Рассматриваются вопросы формирования кадрового потенциала как основы конкурентоспособности региона. Систематизированы предпосылки формирования кадрового потенциала и управления им в рамках социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: кадровый потенциал, рынок труда, стратегия, конкурентоспособность.

В современных условиях формирование кадрового потенциала региона и его эффективное использование становится непрямым условием экономического роста. Динамичный характер развития территорий, формирование валового регионального продукта, определение приоритетов стратегии и тактики обуславливают необходимость создания адекватного механизма управления кадровым потенциалом.

Новые тенденции в развитии экономики и возрастающая роль человеческого фактора значительно расширяют возможности формирования кадрового потенциала территорий. Инвестиции в человеческий капитал, возрастающая потребность промышленного производства в опытных и квалифицированных специалистах определяют необходимость в подготовке менеджеров с инновационным типом мышления с целью возрождения и интенсивного развития реального сектора экономики. В рамках концепции управления человеческими ресурсами кадровый потенциал выступает основным фактором конкурентоспособности экономических систем [1. С. 37].

Анализ основных тенденций формирования и развития процесса воспроизводства кадрового потенциала региона характеризует состояние рынка труда в территориальном и отраслевом разрезе. В связи с этим актуальным становится исследование не только общих закономерностей развития рынка труда в контексте государственного регулирования, но и его региональных особенностей с учетом демографических, социально-экономических и природно-климатических факторов.

Сложившаяся ситуация в сфере социально-трудовых отношений в целом характеризуется напряженностью на рынке труда. По данным Роструда, за первое полугодие 2009 г. зарегистрировано безработных 2,2 млн. человек. По прогнозным оценкам, к концу 2009 г. среднегодовая численность безработных составит 2,4 млн. человек. Оценка основных показателей занятости на рынке труда по результатам мониторинга характеризует ситуацию как неблагоприятную в сравнении с докризисной.

Оценка сложившейся ситуации показывает, что в отраслях российской промышленности, определяющих уровень инновационного развития (приборостроение, точное машиностроение, радиоэлектроника и другие наукоемкие

отрасли), за годы реформ потеряна значительная часть производственного персонала. Решение данной проблемы должно найти отражение в поиске путей совершенствования использования кадрового потенциала применительно к сложившимся условиям. Существенные изменения в планировании, финансировании, организации процесса управления кадрами промышленных предприятий должны происходить с учетом общих закономерностей и региональных особенностей.

Современный подход к реализации кадровой политики в России предполагает разработку и внедрение новых механизмов и форм управления человеческими ресурсами [2. С. 41].

Таким образом, актуализируется проблема выделения ключевых аспектов, определяющих перспективы развития рынка труда отдельных субъектов Российской Федерации, в частности Республики Хакасия.

В данном контексте особую роль играет формирование приоритетов стратегического развития региона с учетом его особенностей, например, таких характеристик, как определение инвестиционного потенциала, развитие инфраструктуры, инвестиции в человеческий капитал, регулирование регионального рынка труда.

Определение ключевых направлений развития кадровой политики в соответствии с основными концептуальными положениями развития территории позволит обеспечить реализацию задач по формированию конкурентных преимуществ. В связи с этим актуальным становится построение и дальнейшее совершенствование модели организации управления кадровым потенциалом промышленного производства на отдельной территории, разработка механизма использования и сохранения кадрового потенциала региона, обеспечение оптимального баланса процесса обновления и сохранения количественного и качественного состава кадров.

Рассматривая сущность кадрового потенциала, необходимо представить его внутреннюю структуру и определить его количественные и качественные характеристики. Количественные параметры зависят от численного состава персонала предприятия. На региональном уровне количественные параметры кадров характеризуются численностью экономически активного населения, численностью работников в различных отраслях и сферах экономики. Количественным показателем кадрового потенциала страны служит численность экономически активного населения.

Выявление особенностей и современные тенденции воспроизводства кадрового потенциала региона сегодня приобретают особое значение и требуют от органов власти и управления территорий немедленной разработки эффективных механизмов его совершенствования. Влияние структурных изменений, прежде всего, находит отражение в дисбалансе отраслевого и регионального рынков труда, значительном сокращении численности занятых в приоритетных отраслях экономики региона, оттоке высококвалифицированных работников, нарушении профессиональной и возрастной преемственности.

Комплексная оценка основных показателей социально-экономического развития региона позволила выявить проблемы, обусловленные противоречием в системе подготовки и обеспечения кадрами всех сфер экономики. Острота проблемы воспроизводства кадрового потенциала на региональном

уровне проявляется в дисбалансе интересов работодателей и мотивации работников, в противоречии между подготовкой специалистов и воспроизводством кадрового потенциала. Сложившаяся негативная ситуация обуславливает необходимость создания эффективной системы государственного регулирования подготовки кадров, в основе которого должен быть государственный заказ на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием в соответствии с интересами и требованиями регионального рынка.

В современных условиях, связанных с процессами регионализации и дифференциации власти, усилением территориальных взаимосвязей в экономическом пространстве, считаем целесообразным рассматривать кадровый потенциал как на основе профессионально-квалификационного, так и с учетом территориально-управленческого признака.

В связи с этим одной из актуальных задач органов власти и управления Республики Хакасия является создание условий и разработка механизма реализации адекватной модели кадровой стратегии, соответствующей административным, правовым и экономическим критериям инновационного развития территории. Необходимым условием для достижения поставленных задач является совершенствование кадровой политики, оценка персонала, построение системы обучения, повышение квалификации, осуществление контроля, аудит кадрового потенциала [3. С. 82–87]. Как показывает практика управления, сегодня аудит персонала выступает действенным инструментом управления, позволяющим своевременно решать проблемы в сфере трудовых отношений.

Республика Хакасия – агропромышленный регион с высокой долей промышленных предприятий в структуре производства, характеризуется высоким уровнем промышленного развития. В общем объеме промышленного производства республики в 2008 г. ведущее место занимала электроэнергетика (20,4 %), топливная промышленность (11,1 %), машиностроение (7,7 %), цветная металлургия (43,7 %).

Состав экономически активного населения Республики Хакасия в динамике представлен в таблице.

Показатели	2007 г.	2008 г.
Экономически активное население, всего, чел.	270104	262201
В том числе:		
занятые	251434	243715
безработные	18670	18486
Уровень экономической активности населения, %	64,5	62,8
Уровень безработицы, %	6,9	7,1

Анализ складывающейся ситуации в регионе позволяет сделать вывод, что проблема обеспеченности кадрами в приоритетных отраслях экономики и востребованность в квалифицированных кадрах сохраняют свою актуальность еще длительное время.

Численность экономически активного населения в 2007 г. составила 270,1 тыс. человек, а в 2008 г. – 262,2 тыс. человек, или 48,7 % от общей численности населения республики. За анализируемый период 93 % экономиче-

ски активного населения были заняты в экономике, что составило 243,7 тыс. человек, и 18,5 тыс. человек (7 %) – безработные.

В целом среднегодовая численность работников в Республике Хакасия в 2008 г. по сравнению с 2007 г. снизилась на 2,4 % и составила 169,7 тыс. человек. Уровень безработицы в республике в 2007 г. составил 6,9%, в 2008 г. этот показатель увеличился и составил 7,1 %. Наибольшие размеры неполной занятости наблюдались в таких отраслях экономики, как строительство, обрабатывающие производства, сельское хозяйство, транспорт [4].

Анализ основных показателей занятости в регионе выявил, что в целом ситуация на рынке труда Республики Хакасия не отличается от ситуации, характерной для Сибирского федерального округа в целом. При этом основными причинами продолжают оставаться старение населения, снижение уровня рождаемости, сокращение воспроизводственной базы, ухудшение экономической ситуации в результате влияния кризиса в целом.

В связи с этим актуализируется проблема поиска эффективных методов и разработки моделей, определяющих стабилизацию и перспективные направления развития рынка труда на региональном уровне. При достаточно эффективном использовании всех инструментов регулирования рынка можно достичь роста показателей социально-экономического развития региона.

Доля Республики Хакасия в промышленном производстве ПФО составляет 10,41 % (5-е место среди регионов). За январь – сентябрь 2009 г. по объему промышленного производства Республика Хакасия занимала 7-е место среди регионов Сибирского федерального округа и 73-е – по темпам роста производства по РФ. Увеличение темпов роста промышленного производства в динамике выявило, что на большинстве промышленных предприятий утеряна основная доля высококвалифицированного кадрового потенциала. Обозначилась огромная потребность как в промышленных рабочих кадрах, так и в опытных руководителях и специалистах.

Рынок образовательных услуг в регионе и рынок труда не всегда способны адекватно отреагировать на изменения спроса на труд. Необходимым условием эффективного развития системы управления кадровым потенциалом в регионе может выступать организация подготовки и переподготовки кадров через высшие учебные заведения и формирование базы данных кадрового резерва. Положительные тенденции роста экономики региона за счет повышения квалификации и развития персонала находят отражение в изменении квалификационной структуры кадров и образовательного уровня, увеличении численности студентов вузов. Положительная динамика отмечена в возрастании доли лиц, получивших высшее образование в структуре рабочей силы.

Важным инструментом управления кадровым потенциалом в промышленности региона является возможность установления регионального заказа на подготовку кадров, с помощью которого можно корректировать профессионально-квалификационную структуру кадрового потенциала в регионе в соответствии с потребностями местной экономики и целями развития территории.

Мы считаем, что система обучения и повышения квалификации эффективна лишь в том случае, если она тесно связана с важнейшими направлениями работы по управлению персоналом, включая систему вознагражде-

ния и работу с кадровым резервом. Вместе с тем обучение не всегда становится эффективным решением, если проблемы носят структурный характер и не являются следствием отсутствия необходимых навыков персонала. В данном случае мы можем столкнуться с ситуацией, когда происходит «обучение, но не развитие» персонала.

Специфика регионального рынка труда позволяет определить уровень обеспеченности конкурентоспособной рабочей силой, что необходимо учитывать при формировании систем управления кадровым потенциалом. Управление кадровым потенциалом является частью сложного интеграционного процесса управления всеми сферами жизнедеятельности региона, что позволяет применить накопленные знания, умения и навыки с целью реализации стратегии и обеспечения его экономического роста.

По прогнозным оценкам специалистов, к 2015 г. трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн. человек, а к 2025 г. – на 19 млн. человек. Безусловно, такая ситуация не может не вызывать тревогу на всех уровнях управления. Необходимо учитывать, что эффективность мер по созданию единой системы управления кадровым потенциалом невозможна без конструктивного подхода и совместных действий всех субъектов трудовых отношений.

В настоящее время на региональном уровне жизненно важным является развитие производства, рыночной инфраструктуры, обеспечение занятости населения и удовлетворение потребностей отраслей экономики в квалифицированных кадрах, что позволяет определить границы объекта управления кадровым потенциалом.

Оценивая возможности региона, необходимо признать, что в Республике Хакасия существуют предпосылки для качественного развития кадрового потенциала. Следовательно, формирование и развитие кадрового потенциала в промышленных отраслях Республики Хакасия должно стать основой эффективного и инновационного развития экономики региона, повышая ее конкурентоспособность.

Таким образом, кадровый потенциал становится решающим фактором в борьбе за конкурентоспособность, развитие и процветание на промышленных предприятиях как в стране в целом, так и в каждом регионе.

В Республике Хакасия разработана антикризисная региональная программа развития промышленности, предусматривающая реализацию промышленной политики как приоритетного направления развития экономики региона. При этом основной задачей на этом уровне управления выступает поддержание и обеспечение относительно устойчивых темпов экономического развития в виде инвестиционной, социальной, продовольственной модели, снижения бюджетной напряженности.

Выполнить эту задачу возможно только при наличии высококвалифицированных кадров, обладающих знаниями передовой техники и технологии производства, управления, экономики, маркетинга.

Проведенные исследования позволили нам сформулировать объективные предпосылки необходимости формирования и управления кадровым потенциалом предприятий в регионе. На общественном уровне формируется осознание того, что конкурентоспособность страны и регионов в услови-

ях глобализации экономики зависит в первую очередь от существующей системы образования и профессионального в том числе как основного источника квалифицированных кадров в стране. Отставание в развитии данной сферы от уровня мировых показателей, как следствие, проявляется в ослаблении конкурентных преимуществ по различным направлениям:

- в уровне подготовки кадров;
- в объемах производства;
- в научных достижениях;
- в технологиях.

Современное понимание того, что квалифицированная рабочая сила имеет высокую экономическую эффективность, проявляется в эффективном ее использовании как стратегического ресурса, увеличении национального богатства страны в целом.

Целесообразность и необходимость управления кадровым потенциалом в промышленном секторе экономики региона обусловлены снижением уровня производства и сокращением уровня занятости, нестабильностью экономической обстановки. Вышеназванные предпосылки и объективные условия определяют необходимость создания эффективного механизма управления кадровым потенциалом в регионе.

Данный подход позволит преодолеть неприемлемое с точки зрения краткосрочных и долгосрочных перспектив развития отставание от развитых экономических систем, выявить предпосылки создания системы управления кадровым потенциалом в промышленности региона и разработать формы и методы управления развитием кадрового потенциала в промышленности.

По нашему мнению, эффективным инструментом формирования и наращивания кадрового потенциала в регионе могут выступать только конструктивные совместные действия всех субъектов кадровых отношений. Таким образом, проблема востребованности в квалифицированных кадрах будет сохранять свою актуальность еще длительное время, а формирование кадрового потенциала и управление им будут выступать как важнейшие факторы стратегического развития региона, как основа повышения его конкурентоспособности.

Литература

1. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. М., 2007.
2. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент: Учебник. М.: ТК Велби: Проспект, 2005.
3. Панова Е. Аудит системы управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 7. С. 82–87.
4. Социально-экономическое положение Республики Хакасия // Хакасстат [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.stat.khakasnet.ru/republic/index.htm>