

ЦЕЛЕВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ КАДРОВОГО ЛАНДШАФТА ТЕРРИТОРИИ И РАЗВИТИЕМ ЕЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Акперов И.Г.¹, Брюханова Н.В.¹

¹ НОУ ВПО Институт управления, бизнеса и права, Ростов-на-Дону, Россия (344068, Ростов-на-Дону, пр. М.Нагибина 33А/47), e-mail: info@iubip.ru

В современных условиях, когда регионы конкурируют на рынках товаров, услуг, капитала, взаимодействуют с национальными и транснациональными корпорациями в рамках ВТО, их основным конкурентным преимуществом становится кадровый потенциал, который сокращается вместе со старением и естественной убылью населения. Вместе с тем, в связи с возникновением существенных сбоев в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых снижается «качество» трудового потенциала: не восполняется естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам, тем самым ставится под угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства. Все это ставит перед учеными новые задачи, заставляет их активизировать свой научный потенциал, способствует осознанию значимости фундаментальных и прикладных исследований в области формирования и развития кадрового ландшафта региона, усиливает прагматическую направленность современной науки. В статье рассматривается понятие и сущность кадрового потенциала региона, описывается система формирования и его развития.

Ключевые слова: целевое управление, кадровый потенциал, кадровый ландшафт, прогнозирование, социально-экономическое развитие, регион

TRUST MANAGEMENT OF FORMATION OF A PERSONNEL LANDSCAPE AND DEVELOPMENT OF ITS PERSONNEL POTENTIAL

Akperov I.G.¹, Brjuhanova N.V.¹

¹ Institute of management, business and law, Rostov-on-Don, Russia (344068, Rostov-on-Don, Nagibina 33A/47), e-mail: info@iubip.ru

In modern conditions when regions compete on commodity markets, services, capital, interact with national and multinational corporations within the WTO, the personnel potential which is reduced together with aging and natural losses of the population becomes their main competitive advantage. At the same time, in connection with emergence of essential failures in reproduction of vocational structure of the busy "quality" of labor potential decreases: natural leaving of working advanced ages on many vocational groups isn't filled, development of leading branches of a national economy thereby is threatened. All this sets new tasks for scientists, forces them to make active the scientific potential, promotes I realize the importance of basic and applied researches in the field of formation and development of a personnel landscape of the region, strengthens a pragmatistical orientation of modern science. In article the concept and essence of personnel capacity of the region is considered, the system of formation and its development is described.

Keywords: goals management, personnel potential, personnel landscape, forecasting, social and economic development, region

Стремление привлечь инвестиции и повысить инвестиционную привлекательность территории отражает традиционный экономический механизм доступа к ресурсам развития. Он успешно работал в доиндустриальную эпоху, и продолжает использоваться в странах, чья экономика стала или становится постиндустриальной. Соответственно этому, качественно изменяется и вид ключевого инвестиционного ресурса: все большую роль начинает играть человеческий капитал, его составляющие и производные, нередко отодвигая на задний план капитал финансовый – главный инвестиционный ресурс экономики четвертого технологического уклада.

В настоящее время в условиях перехода к шестому технологическому укладу нарастает значимость интеллектуальных и креативных ресурсов, который выступает как гарантия эффективного использования любого другого потенциала социально-экономического развития региона, как катализатор модернизации и инновационной трансформации хозяйственного механизма территории.

Все это диктует необходимость формирования и развитие в регионе целостной системы целевого управления демографическими, экономическими, политическими, научно-техническими, природно-климатическими и социально-культурными факторами, способствующими развитию его кадрового потенциала.

Кадровый потенциал региона формируется на следующих уровнях: личность, организация и отрасль. Соответственно кадровый потенциал региона можно рассматривать как совокупность:

- ✓ индивидуального кадрового потенциала его жителей;
- ✓ кадрового потенциала предприятий региона;
- ✓ кадрового потенциала отраслей.

Можно выделить следующие составные элементы (компоненты) кадрового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм.

Региональный кадровый потенциал как экономической категория – это система социально-экономических компонентов трудовой сферы общества, находящихся в полной взаимозависимости, определяющих характер производственных отношений и зависящих от них.

Специфика кадрового потенциала конкретного региона определяется сложившимся разделением труда, специализацией производства, конкретной демографической ситуацией, национальными особенностями, традициями.

Состояние и эффективность использования кадрового потенциала общества предопределяют возможности его социально-экономического роста. Являясь своеобразной «узловой» точкой, регион несет двойное (собственно региональное и федеральное) бремя ответственности за обеспечение оптимальных условий развития человеческих ресурсов, сбалансированности рабочих мест и рабочей силы.

Анализ показывает, что ситуация с кадровым обеспечением проектов развития в Ростовской области (как и в России в целом) не внушает оптимизма. Учитывая региональные и общероссийские ожидания нарастания кадрового дефицита, эффективная реализация действующих в регионе Государственных программ и инвестиционных проектов требует перехода к новому этапу и новым инструментам гарантированного кадрового обеспечения.

При этом, определяющим является не только общая численность персонала, но и: его качество – профессии, уровень образования, необходимые общие и профессиональные компетенции; территориальная дислокация возникающего кадрового дефицита; конкретные сроки востребованности дополнительных сотрудников.

В 2013 году в областном «Реестре» инвестиционных проектов (с дополнением сведений муниципалитетов) числились 468 объектов на сумму 848 миллиардов рублей, с общей потребностью в сотрудниках около 57 тысяч человек. Учитывая формирование 7 индустриальных парков, крупные инфраструктурные проекты ростовских девелоперов, объекты подготовки к Чемпионату Мира 2018 года, Государственные областные программы и другие факторы, экспертная оценка накопленных вакансий к 2020 году составляет около 180 – 200 тысяч человек (по данным исследования организации «Опора России» накопленный дефицит в кадрах к 2020 году в России составит около 12,5 миллионов человек).

Региональная практика показывает, что такая задача не может решиться сама собой, ее также нельзя решить в условиях, когда реальная экономика и сфера профессионального образования существуют и работают практически независимо, несогласованно, не образуя единую, целостную систему и не порождая интегративных свойств, благодаря их взаимодействию.

Учитывая нарастающие неопределенность, непредсказуемость и стремительную глобализацию социально-экономических систем, используемые ранее экстраполяционные инструменты для прогнозов потребности в профессиональных кадрах, даже на среднесрочный период, перестают работать. Кадровый дефицит (не только в России) нарастает и грозит превратиться в главный барьер на пути реализации программ и планов социально-экономического прогресса.

К настоящему времени в России рядом организаций накоплен значительный опыт прогнозов кадровых потребностей в отдельных регионах (Петрозаводске, Москве, Тамбове и некоторых других). Однако, сегодня требуется переход к следующему этапу разработки проблемы кадрового обеспечения развития территории: формирование и использование системы целевого управления балансом кадровых ресурсов на региональном рынке труда на основе прогноза потребностей в работниках и соответствующей их профессиональной подготовки.

В связи с высокой турбулентностью и непредсказуемостью состояния социально-экономических систем глобализованного мира баланс рынка труда может быть только динамическим, а к системе его обеспечения предъявляются требования высокой

адаптивности, причем наряду с реактивными свойствами необходимы также проактивные (учитывая временные задержки в системе образования) (рис. 1).



Рис. 1. Механизм формирования баланса на рынке труда

Решить эту задачу возможно за счет создания в регионе надежной платформы, позволяющей задействовать все имеющиеся ресурсы в процесс формирования и развития кадрового потенциала территории. Такой платформой должен стать кадровый ландшафт.

Кадровый ландшафт региона – это целостная, территориально-локализованная совокупность демографических, экономических, политических, научно-технических, природно-климатических и социально-культурных факторов, формирующих основу его кадрового потенциала.

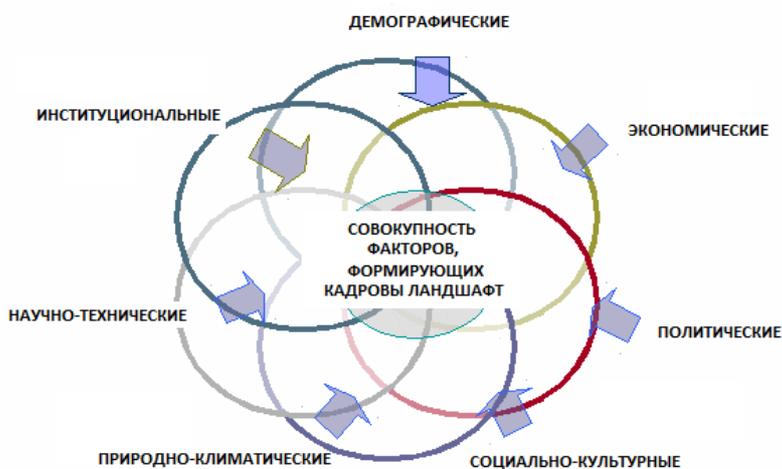


Рис. 2. Факторы, формирующие региональный кадровый ландшафт

Кадровый ландшафт формируют следующие элементы:

- ✓ трудовые ресурсы;
- ✓ региональная система образования;
- ✓ нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений (НПО);
- ✓ система управления;
- ✓ научно-технический потенциал (НТП);
- ✓ инвестиционный потенциал экономических систем;
- ✓ инфраструктурная и институциональная среда (рис. 3).

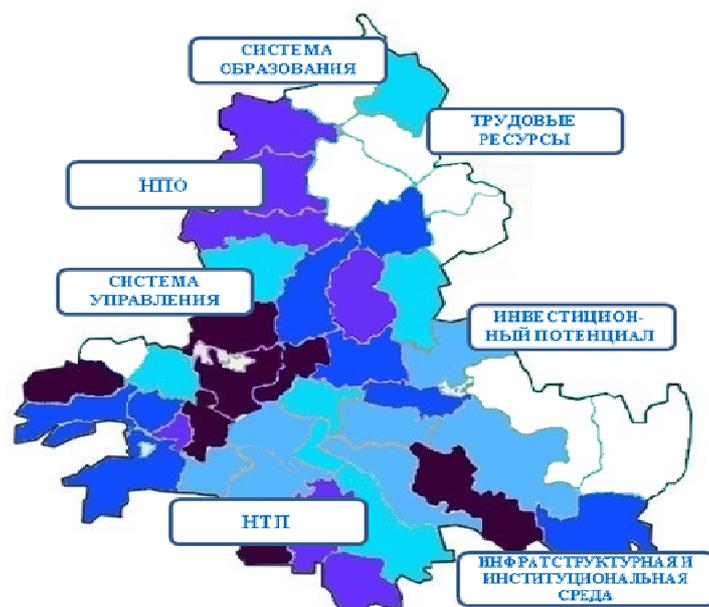


Рис. 3. Элементы, формирующие кадровый ландшафт

Представляется, что кадровый ландшафт региона должен формироваться и развиваться на основе следующих принципов:

- ✓ мониторинг и прогнозирование потребностей регионального рынка труда, учитывающее тенденции развития науки, техники и технологий, перспективы и векторы развития региональной экономики и регионального сообщества;
- ✓ интеграция рынка труда и рынка образовательных услуг;
- ✓ особое конструирование системы управления: открытость, чувствительность к потребностям экономики региона и регионального сообщества;
- ✓ развитие системы образования, ориентированной на удовлетворение будущих потребностей выпускников и их работодателей;
- ✓ адаптации возможностей образования к динамично изменяющимся потребностям бизнеса;
- ✓ формирование институциональной системы проектирования интерактивных образовательных траекторий для опережающей целевой подготовки кадров;
- ✓ развитие стратегического партнерства образования, бизнеса и власти.

Система управления кадровым ландшафтом региона представляет собой совокупность двух подсистем (рис. 4):

- ✓ подсистемы формирования кадрового ландшафта региона, которая основывается на определении стратегии, перспективных планов и программ развития отраслей. Этим занимаются отраслевые министерства и ведомства региона;
- ✓ подсистемы развития кадрового потенциала региона, базирующейся на формировании институциональной и инфраструктурной среды. Это курируют межотраслевые министерства и ведомства региона.

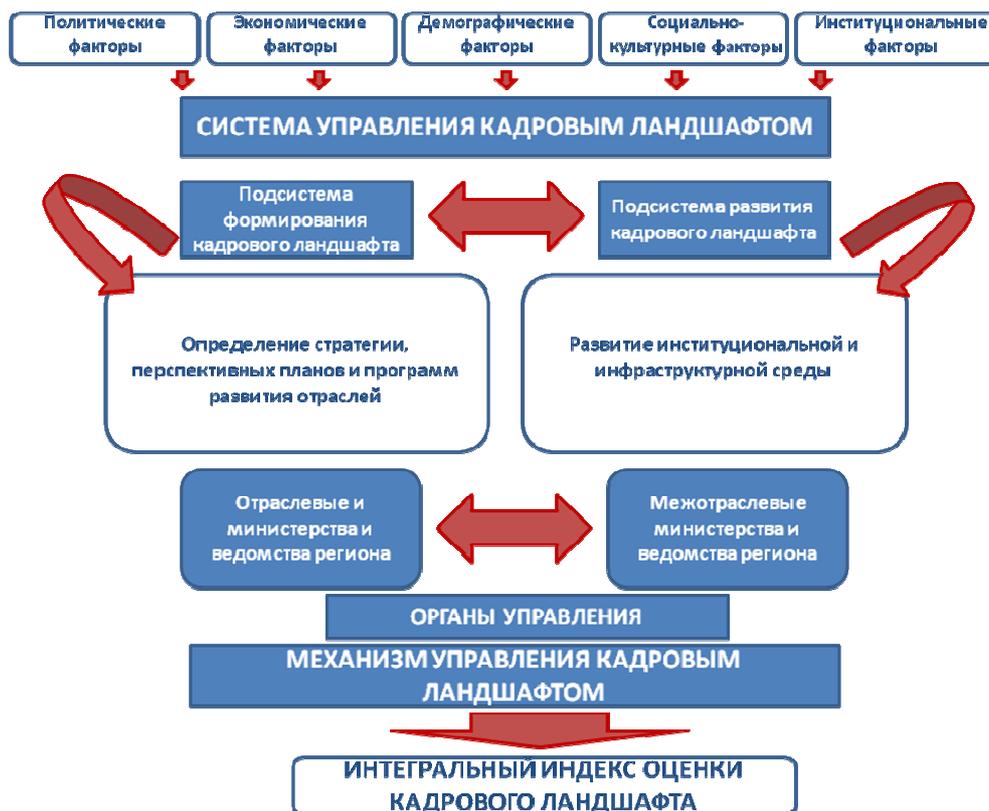


Рис. 4. Система управления кадровым ландшафтом региона

Для оценки уровня развития кадрового ландшафта региона и отдельных его муниципальных образований возможно применить эмпирический подход, в основу которого положен известный в статистике индексный метод объединения разномерных показателей. Этот метод позволяет рассчитывать интегральный индекс кадрового ландшафта, который может использоваться как при парных, так и при множественных сопоставлениях.

Метод предполагает выведение балльных оценок региона и отдельных его муниципальных образований по значениям каждого из показателей, характеризующих различные элементы кадрового ландшафта, описанные выше. Принимается, что подавляющее большинство отобранных показателей имеет однозначную, позитивную или негативную интерпретацию, т.е. более высокое числовое значение показателя свидетельствует о качественном приращении (в лучшую или худшую сторону) характеристики определенного

элемента кадрового ландшафта. Показателям, имеющим негативное значение, например, «число зарегистрированных преступлений», придаются отрицательные баллы.

Для получения балльных оценок строится шкала диапазонов реальных значений по каждому из показателей региона и всех его муниципальных образований. Диапазоны определяются исходя из минимальных и максимальных значений данного показателя. Диапазоны разбиваются на десять равных интервалов, где каждый интервал соответствует определенному количеству баллов, равному номеру интервала (от 1-го до 10-го). Сумма балльных оценок по всем показателям, выведенная в соответствии с 10-балльной градуировочной шкалой, и составляет его интегральный показатель кадрового ландшафта (I_{PL}).

$$I_{PL} = \sum_{i=1}^I M(i),$$

где i – показатель; I – число показателей, описывающих элементы кадрового ландшафта региона и отдельного муниципального образования; M – балльная оценка, соответствующая значению i -го показателя.

В целях более четкой оценки отдельных характеристик кадрового ландшафта могут составляться индексы по отдельным группам показателей:

$$I_{GIP} = \sum_{l=1}^L M(l),$$

где G – номер группы показателей; L – число показателей элемента кадрового ландшафта; M – балльная оценка, соответствующая значению l -го показателя.

Группам показателей, характеризующих отдельные элементы кадрового ландшафта, могут приписываться весовые коэффициенты. Тогда, интегральный показатель (I_{PL}) региона и отдельного его муниципального образования будет рассчитываться:

$$I_{PL} = \sum_{g=1}^G k_g \sum_{l=1}^L M(l), \text{ при } \sum_{g=1}^G k_g = 1,$$

где k – весовые коэффициенты в пределах от нуля до единицы, присвоенные каждой группе показателей, характеризующих тот или иной элемент кадрового ландшафта.

Для вычисления интегральных показателей кадрового ландшафта региона и его муниципальных образований составляются исходные и расчетные таблицы, с помощью которых производятся вычислительные процедуры по сопоставлению и ранжированию муниципальных образований.

Общий подход к решению проблемы адаптивного формирования кадрового ландшафта региона, в качестве основы его инвестиционной привлекательности, приведен на рисунке 5.

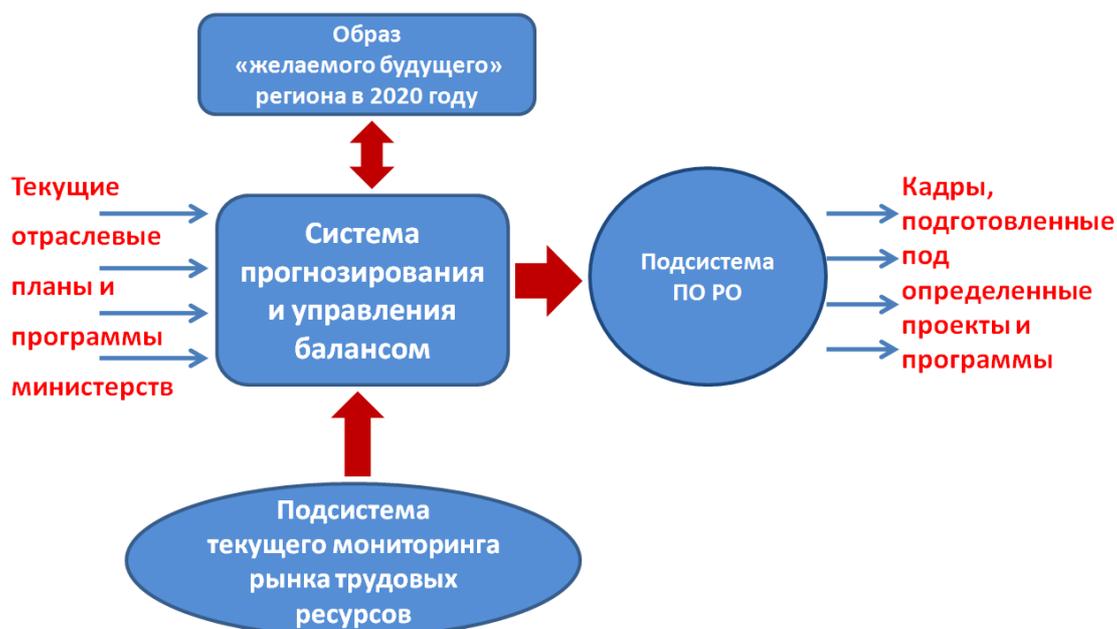


Рис. 5. Целевое формирование баланса рынка труда

Особый интерес представляет образ «желаемого будущего» региона, который получен на основании анализа 21 Государственной программы развития региона до 2020 год. Программы содержат 523 индикатора, численные значения которых позволяют отображать состояния системы (начальное, конечное и любые промежуточные) в $(523+1)$ – мерном пространстве характеристик (рис. 6).

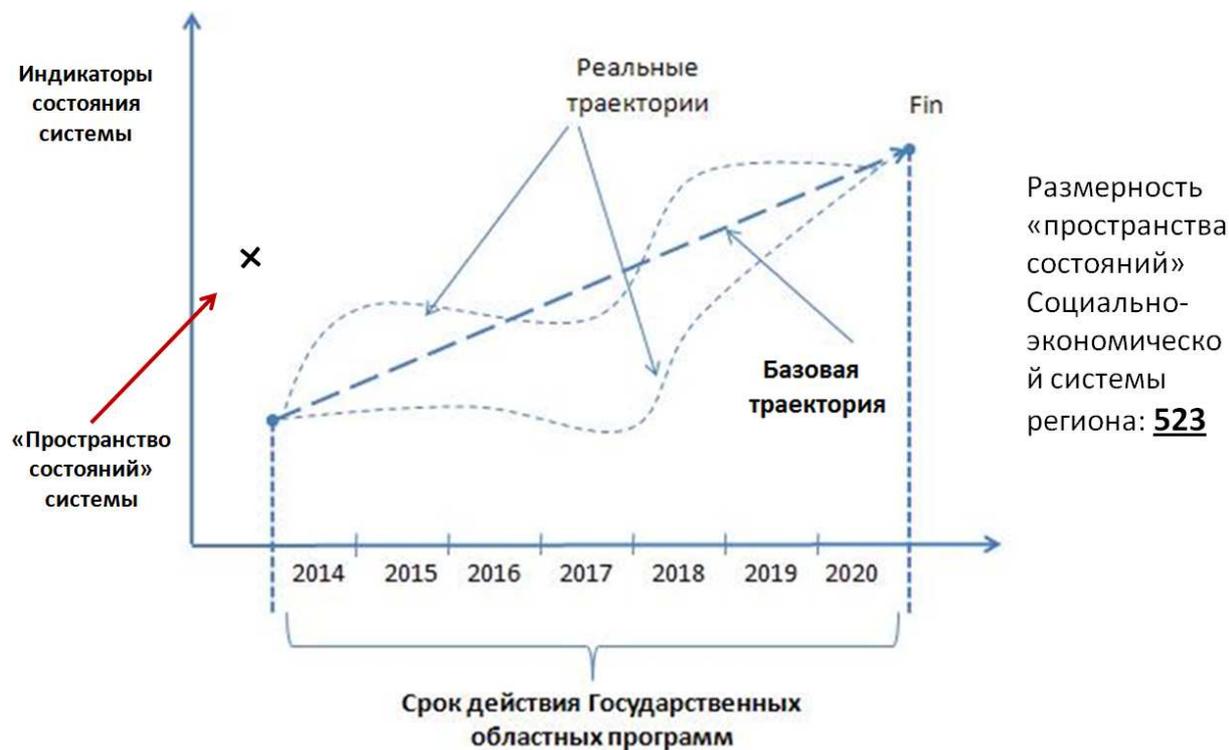


Рис. 6. Траектория движения системы к цели

Система прогнозирования и управления балансом рынка трудовых ресурсов, на основании совместного учета данных текущего мониторинга состояния рынка,

характеристик образа «желаемого будущего» и текущих отраслевых планов и программ министерств, формирует заказ для подсистемы профессионального образования.

Эти новые функции в кадровом обеспечении проектов развития региона поддержаны применением технологии имитационного компьютерного моделирования социально-экономической системы региона и подсистемы профессионального образования.

Упрощенный вариант структуры моделирования динамики социально-экономической системы показан на рисунке 7.



Рис.7. Упрощенный вариант структуры процесса имитационного моделирования динамики социально-экономической системы региона

Такие имитационные модели являются основой синтеза целостной региональной системы адаптивного управления кадровым ландшафтом территории и гарантированного кадрового обеспечения успешной реализации инвестиционных проектов и программ развития региона.

Вывод

Таким образом, для кадрового обеспечения достижения стратегических целей, прописанных в государственных программах Ростовской области, а также реализуемых инвестиционных проектов целесообразно создать систему формирования и управления кадровым ландшафтом региона. При этом, важно включить в перечень показателей, характеризующих инвестиционную привлекательность региона, интегральный индекс оценки кадрового ландшафта и разработать методику его расчета.

Ключевым инструментом управления кадровым ландшафтом региона является система мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей экономики Ростовской области. Для

формирования и развития кадрового ландшафта в Ростовской области требуется создать систему соответствующих правовых, организационных и финансовых механизмов.

Список литературы

1. Акперов И.Г. Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования. М., Высшая школа, 1998. – 306 с.
2. Акперов И.Г. Формирование эффективной системы управления развитием региона в условиях трансформации экономики // Новые технологии. 2012. № 1. С. 61-66.
3. Ахтариева Л. Г. Функциональные инструменты развития системы регионального управления / Л. Г. Ахтариева // Инновации и инвестиции. – 2010. – № 1. – 0,82 п.л.
4. Брюханова Н.В., Сергиенко Л.С. Формирование системы кадрового обеспечения процессов социально-экономического развития региона//Актуальная биотехнология. - № 2(5). - 2013. С.56-61.
5. Светашев С.С., Исаева Е.А. Элементы Форсайта в кадровом обеспечении региональных инвестиционных проектов // Труды XVIII Международной научно-технической конференции и Российской научной школы молодых ученых и специалистов «Системные проблемы надёжности, качества, компьютерного моделирования, кибернетических, информационных и телекоммуникационных технологий в инновационных проектах» (ИННОВАТИКА-2013) Часть 1/ Под научной ред. проф. НИУ ВШЭ Кофанова Ю.Н. – М.: 2013. – С. 133 – 134.

Рецензенты:

Анесянц С.А., д.э.н., профессор, профессор кафедры финансы, бухгалтер и налогообложение, НОУ ВПО ИУБиП, г.Ростов-на-Дону.

Чекмарева Г.И., д.э.н., профессор, профессор кафедры экономика и инновационные рыночные исследования, НОУ ВПО ИУБиП, г.Ростов-на-Дону.