

УДК 331.5.024.5

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Файрузов А.Ю., Смирнов А.А., Лихачев Л.Е.

ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет», Йошкар-Ола, e-mail: kaforg@mail.ru

Развитие кадрового потенциала является важнейшей составной частью производственной инфраструктуры, а его устойчивое и эффективное функционирование является объективной необходимостью для стабилизации и подъема экономики страны в условиях кризисного состояния, падения ВВП, применения санкций зарубежными странами. В настоящее время несмотря на большое число исследований и публикаций, связанных с различными аспектами формирования кадрового потенциала, остается недостаточно исследованной проблема повышения роли государства на рынке труда по формированию кадрового потенциала. В данном исследовании, во-первых, описаны основные методы государственного регулирования рынка труда, во-вторых, предложена субъектная модель региональной программы формирования кадрового потенциала, в-третьих, представлен механизм реализации программы формирования кадрового потенциала. Исследование показывает, что необходимость реализации стратегического подхода к государственной политике в области кадрового потенциала предполагает эффективное и динамичное социально-экономическое развитие региона и страны в целом. Теоретическая и практическая значимость исследования расширяет знания методической базы формирования кадрового потенциала. Основные результаты и предложения статьи могут быть использованы в деятельности федеральных, региональных и муниципальных органов власти при разработке комплексных программ социально-экономического развития регионов, региональных программ формирования и развития кадрового потенциала, анализе и прогнозировании регионального социально-экономического развития, а также при определении приоритетных направлений инновационного развития региона.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, стратегический подход, рынок труда, принцип, направление

## HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND ITS FUNCTIONING EFFECTIVENESS

Fayruzov A.Yu., Smirnov A.A., Likhachev L.E.

Mari State University, Yoshkar-Ola, e-mail: kaforg@mail.ru

Human resources development is a major part of production infrastructure and its stable and effective development is an objective necessity in order to stabilize and foster the country's economy under the conditions of a crisis, GDP decline and foreign sanctions. At the present time despite a large number of research and articles connected with different aspects of human resources forming the question arises how to increase the role of state in the formation of human resources on labour market. This article, firstly, describes main methods of labour market state regulation; secondly, suggests a subject model of a regional programme on human resources formation; and thirdly, represents the mechanism of programme realization on human resources forming. The research shows that the necessity to realise a strategic approach to state politics in the sphere of human resources involves an effective and dynamic socio-economic development both of a region and the country. Theoretical and practical importance of the research expands the knowledge of the methodological base for the formation of the region's human potential. The main results and recommendations the article contains may be used in the work of federal, regional and municipal authorities to develop complex regional programmes of socio-economic development, regional programmes to form and develop human potential, analyse and forecast regional socio-economic development and also to determine main trends of the region's innovative development.

**Keywords:** the company human potential, strategic approach, labour market, principle, trend

Государство играет существенную роль в формировании и реализации стратегии развития кадрового потенциала, осуществляемых через образовательные учреждения различного уровня. В частности, кадры, подготавливаемые в настоящее время в высших учебных заведениях, будут формировать основу кадрового потенциала через 7–10 лет и являться таковой в течение 20–25 лет. Учитывая динамику развития социально-экономических систем, их кардинальные трансформации на относительно небольших временных горизонтах, государство прямо и опосредованно формирует сейчас основу собственного процветания (угасания) в долгосрочной перспективе.

Поэтому здесь следует акцентировать внимание об объективной необходимости воспроизводства кадрового потенциала на качественно новом уровне [2, 14].

В рамках стратегического подхода взаимодействия государства и рынка труда в аспекте формирования и развития кадрового потенциала государство должно формулировать и фиксировать приоритетные области и вектор развития кадрового потенциала от нынешнего состояния к необходимому в будущем. Подобная работа должна осуществляться в тесном взаимодействии всех заинтересованных сторон при регулирующей и направляющей роли государства. Здесь можно выделить общегосударственные

и региональные структуры, муниципалитеты, работодателей, образовательные учреждения, специализированные структуры, функционирующие на рынке труда, граждан и т.д. [11].

В аспекте реализации стратегического подхода к развитию кадрового потенциала можно выделить несколько основных уровней по степени проработанности данной проблематики и, соответственно, апробированности соответствующего инструментария. В качестве первого уровня можно выделить отдельных работодателей (предприятия и организации), где используются отработанные методики повышения кадрового потенциала. Хотя и в этой области существует много возможностей для повышения эффективности данного процесса. И здесь системообразующую, регулирующую и стимулирующую функции должно выполнять государство.

Второй уровень можно определить как региональный. В настоящее время данный уровень характеризуется наиболее слабой теоретико-методологической и практической проработанностью. Осуществляется поиск и апробация методологических инструментов анализа фактического состояния регионального кадрового потенциала, а также формирования направлений его перспективного развития. Во многих российских регионах отсутствуют законодательно оформленные механизмы эффективного взаимодействия основных субъектов процесса воспроизводства кадрового потенциала. В то же время в случае возникновения негативной ситуации, например банкротства или экономических проблем у отдельных предприятий (особенно крупных) или отраслей региональной специализации, проблема эффективного использования кадрового потенциала перемещается из частной плоскости (работник и работодатель) на региональный уровень (нагрузка на службу занятости) или общефедеральный (например, так называемые моногорода).

Третий уровень – общефедеральный. Здесь уже в настоящее время отрабатываются методология и механизмы определения и регулирования целевых ориентиров долгосрочного развития кадрового потенциала. Экономические и внешнеполитические кризисы вносят коррективы в эти процессы в направлении возрастания степени участия государства в этих процессах, в т.ч. и путем воздействия на рынок труда. Отдельные вопросы развития кадрового потенциала на региональном уровне рас-

сматриваются в рамках общефедеральных программ и концепций [3, 4].

Рассматривая трехуровневую систему кадрового потенциала в Российской Федерации, можно отметить наличие определенного разрыва между первым (предприятие) и третьим (общефедеральный), причем первый уровень в основной своей массе выступает отстающим по сравнению с третьим, на котором существуют объективные возможности анализа развития кадрового потенциала как на уровне страны, так и в глобальном, общемировом масштабе. В этих условиях второй уровень (региональный) должен выступать связующим звеном, при помощи которого осуществляется трансляция и конкретизация общефедеральных целевых ориентиров и показателей на уровень отдельных работодателей и граждан.

В современных условиях существует объективная потребность в законодательном оформлении региональной стратегии формирования и развития кадрового потенциала. Во многих российских регионах существуют отдельные составляющие данного процесса, к сожалению, слабо связанные друг с другом. В этом аспекте можно отметить, что наиболее часто осуществляется анализ существующей статистической информации о состоянии рынка труда и на его основе постфактум делаются выводы об обеспеченности (дефиците) кадровым потенциалом экономики региона. В случае возникновения угрозы банкротства каких-либо крупных предприятий, опять же постфактум, принимаются решения о минимизации негативных последствий. В то же время государственные структуры могут и должны разрабатывать и реализовать долгосрочные стратегии, позволяющие уже за несколько лет до возникновения критических ситуаций проводить более эффективные мероприятия по их предупреждению или минимизации негативных последствий.

В новых быстроменяющихся условиях государство различными льготами должно поощрять инициативу предприятий, направленную на повышение качества рабочей силы. Предприятия, несмотря на определенный риск, также несут большие расходы на образование, в первую очередь на профессиональное обучение. Чтобы избежать риска напрасных с точки зрения предприятия расходов в подготовку кадров, они в последние годы стали делать заметный упор на узкопрофессиональную, но глубокую подготовку кадров. Высокий профессионализм в области какой-то сферы

деятельности, имеющий место только в данной конкретной фирме, не может найти применение своим знаниям на других предприятиях, что сдерживает текучесть кадров. Сочетание высокого общего, в том числе и базового специального образования с узкоспециализированным профессиональным обучением на конкретных предприятиях позволяет обеспечить определенную гибкость и стабильность в использовании работников.

Можно выделить следующие основные методы государственного регулирования рынка труда в соответствии с его уровнем и целями [6, 8, 10]:

1) на уровне страны государство должно создавать условия для создания (сохранения) рабочих мест, регулировать процессы высвобождения и найма работников, создавать условия для выгоды для всех сторон процессов профессиональной подготовки и переподготовки, создавать механизмы эффективной адаптации работников, особенно высококвалифицированных, к новым условиям в экономической среде, стимулирующая на повышение квалификационно-профессионального уровня материальной помощью малооплачиваемым работникам и безработным;

2) на уровне региона – повышение степени участия государства на рынке труда; финансирование и создание условий для государственно-частного партнерства в сфере повышения конкурентоспособности и мобильности работников, создание и сохранение рабочих мест в приоритетных для региона отраслях, секторах и кластерах [12].

Нами предлагаются следующие основные организационно-экономические предложения по разработке и реализации программы формирования кадрового потенциала региона. Основной целью программы является повышение эффективности использования кадрового потенциала региона. Основными субъектами при этом выступают:

- государственная служба занятости (региональная структура);
- региональная образовательная система (начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное и переподготовка);
- центры содействия занятости;
- органы государственной законодательной и исполнительной власти;

- молодежные биржи труда;
- союзы работодателей;
- профсоюзные организации (рис. 1).

Данные программы должны разрабатываться на основе анализа состояния и динамики регионального рынка труда, прогнозирования его развития и должны содержать комплекс мероприятий регулирующего и стимулирующего воздействия по обеспечению эффективного формирования и использования кадрового потенциала региона.

Процесс составления и реализации данных программ, так же как и других, направленных на решение актуальных социальных проблем, должен включать в себя следующие основные этапы: аналитический, концептуальный, расчетный, организационный, распорядительный.

Аналитический этап включает в себя сбор и анализ статистической и аналитической информации по кадровому потенциалу региона с целью выявления проблем в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Концептуальный этап предполагает сбор и анализ самого широкого спектра предложений в сфере кадрового потенциала от всех заинтересованных сторон, а также научных и профессиональных специалистов.

Расчетный этап включает в себя целый круг формирования и решения методологических вопросов, построения моделей и сценариев развития, проведения непосредственных расчетов на основе выбранных методологических подходов. Как правило расчеты, так же как и сами программы, состоят из нескольких вариантов (сценариев) и этапов реализации.

На организационном и распорядительном этапах осуществляется реализация программ с четкой конкретизацией обязательств, сроков, ответственности, бюджета, системой контроля и контрольных показателей, ответственных организаций и лиц в соответствии с их полномочиями.

Приоритетная роль в реализации программы по формированию кадрового потенциала, достижения поставленной цели и задач, контрольных показателей принадлежит механизму реализации данной региональной программы, которая состоит из следующих основных блоков (рис. 2).



Рис. 1. Субъектная модель региональной программы формирования кадрового потенциала

Основными принципами разработки и реализации региональных программ формирования кадрового потенциала с учетом прогнозных оценок развития рынка труда в регионе выступают:

1) принцип достижения оптимального соответствия кадрового потенциала потребностям сферам материального и нематериального производства;

2) принцип соответствия кадрового потенциала и системы его подготовки потребностям реиндустриализации российской экономики и повышения его инновационной направленности;

3) принцип импортозамещения, ориентирующий органы регионального управления на создание производств, замещающих, где это выгодно по экономическим соображениям, импортируемые товары и услуги;

4) принцип активной поддержки предпринимательства, особенно инновационного малого и среднего, что актуально для Республики Марий Эл с целью создания новых и сохранения существующих рабочих мест;

5) принцип стимулирования развития и поддержки инновационных форм деятельности в непромышленной сфере на основе расширения использования информационных и мобильных технологий, интернета и т.д.;

6) принцип опережающего формирования кадрового потенциала в соответствии с социально-экономическими прогнозами;

7) принцип эффективного использования бюджетных и внебюджетных средств при формировании и использовании кадрового потенциала [5, 9].

Можно выделить, на наш взгляд, следующие основные направления повышения эффективности процессов формирования кадрового потенциала:

1) определение региональных предприятий, выступающих системообразующими с точки зрения создания валового регионального продукта;

2) выявление стратегических направлений развития региональной социально-экономической системы во взаимозависимости с возможностями и направлениями развития региональных образовательных систем;

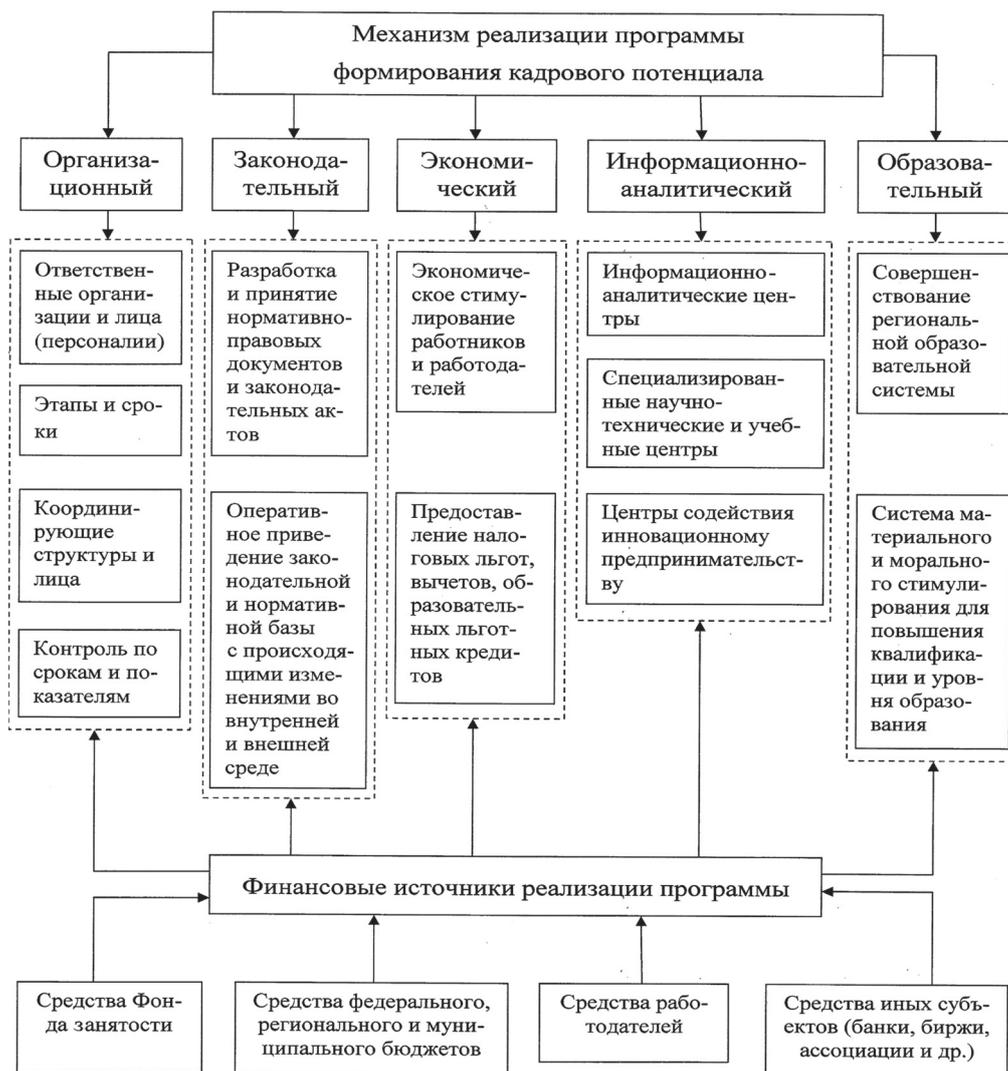


Рис. 2. Механизм региональной программы формирования кадрового потенциала

3) определение основных требований региональных работодателей к набору компетенций и возможностям их практической реализации выпускниками учреждений региональной образовательной системы;

4) выявление основных социальных и экономических региональных проблем, оказывающих существенное воздействие на процессы формирования кадрового потенциала;

5) осуществление прогнозирования социально-экономического развития региона на основе фактической и перспективной системы формирования кадрового потенциала;

6) создание и реализация комплексной программы по развитию региональной образовательной системы в аспекте ресурсного, инновационного и научно-исследовательского развития;

7) выявление стратегических направлений сотрудничества и взаимодействия реги-

ональных предприятий и учреждений региональной образовательной системы.

Эффективная реализация предложенных выше направлений создает условия для постоянной модернизации образовательных учреждений в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной социально-экономической системы. На этой основе становится возможным повышение конкурентоспособности образовательных учреждений.

Приоритет, на наш взгляд, должен быть отдан активной политике государства на рынке труда, которая включает в себя информационные услуги, призванные прежде всего, помочь работникам побыстрее найти новое место работы, инвестирование в человеческий капитал посредством профессиональной подготовки и переподготовки, создание временных рабочих мест,

что и есть государственное содействие занятости, которое, отражая в основном социальную компоненту в регулировании экономической активности населения, смягчает или носит упредительный характер по отношению к угрозе и последствиям вынужденной безработицы, пытается поддерживать полную занятость, компенсируя негативные экономические результаты функционирования рынка труда [1, 9, 13].

Таким образом, в современных условиях существует объективная потребность в законодательном оформлении региональной стратегии формирования и развития кадрового потенциала. Во многих российских регионах существуют отдельные составляющие данного процесса, к сожалению, слабо связанные друг с другом. В этом аспекте можно отметить, что наиболее часто осуществляется анализ существующей статистической информации о состоянии рынка труда и на его основе постфактум делаются выводы об обеспеченности (дефиците) кадровым потенциалом экономики региона. В случае возникновения угрозы банкротства каких-либо крупных предприятий, опять же постфактум, принимаются решения о минимизации негативных последствий. В то же время государственные структуры могут и должны разрабатывать и реализовывать долгосрочные стратегии, позволяющие уже за несколько лет до возникновения критических ситуаций проводить более эффективные мероприятия по их предупреждению или минимизации негативных последствий [3, 7].

#### Список литературы

1. Низова Л.М., Смирнов А.А. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход: монография. – М., 2011.
2. Прогнозирование социально-экономического развития региона / под ред. В.А. Черешнева, А.И. Татаркина, С.Ю. Глазьева. – Екатеринбург: Ин-т эконом. УРО РАН, 2011. – 1104 с.
3. Рыбаков Л.Н. Рынок труда и государственная политика занятости в регионах: монография. – Чебоксары: Руссика, 2001. – 269 с.
4. Смирнов А.А. Антикризисное управление: уч.-метод. пособие. – Йошкар-Ола, 2014.
5. Смирнов А.А. Взаимосвязь инвестиционной и инновационной политики современного развития экономических систем // Инновационное развитие экономики. – 2014. – № 2 (13). – С. 79–82.
6. Смирнов А.А. Государственное регулирование экономических отношений в сфере использования природных ресурсов: дис. ... док. экон. наук. – МарГУ, 2004.
7. Смирнов А.А. Продовольственная безопасность в современной экономике: монография. – Йошкар-Ола. 2012.
8. Файрузов А.Ю., Лихачев Л.Е., Смирнов А.А. Актуальные способы снижения риска от потерь на фондовом рынке // Вестник МарГУ. – 2015. – № 1 (1). – С.89–93.
9. Файрузов А.Ю., Лихачев Л.Е., Смирнов А.А. Основные тенденции и направления развития системы информационного обеспечения (СИО) агропромышленного комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1. – URL: //www.science-education.ru/121-18966.
10. Царегородцев Е.И., Сайранова М.В. Экономический потенциал развития социально-экономических систем региона: монография. – Йошкар-Ола: МарГУ, 2015. – 178 с.

11. Anatoly A. Smirnov, Ilmar M. Nurmuhametov, Galina M. Purynycheva, Michael M. Purynychev, Anton I. Bogdanov, Svetlata G. Kreneva, Elena N. Halturina, Anna N. Petrova and Aleksei Y. Fayryzov // Evolution of University ideas: Perspectives of development of higher education in the face of new economic realities // Perspectives of Development of Higher Education in the Face of New Economic Realities. The Social Sciences. – 2016. – Vol 11, № 8. – P. 1721–17286 – 0.6 p.l.

12. Anatoliy A. Smirnov, Irina V. Stukova, Svetlana G. Kreneva, Irina Rudaleva, Aleksey Fairuzov, UliyaRjavina, Sergey Zverev and Ilham Kadirov // Current status and directions of development of municipal management // Perspectives of Development of Higher Education in the Face of New Economic Realities. The Social Sciences. – 2016. – Vol 11, № 8. – P. 1769–1771. – 0.6 p.l.

13. MalykhO., Polyanskaya I.K., Lebedev I.A., Sajranov V.A., Sajranova M.V., Tsaregorodtsev E.I. Resources of Innovative Development of Region in the Conditions of Formation of knowledge economy // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2015. – T. 6. – № 3. – С. 345–350.

14. Smirnov A. A., Stukova I. V. Determinants of integration approach in agrarian sphere development in contexts transformation. Review of European Studies. – 2015. – T. 7. – № 8. – С. 8–15.

#### References

1. Nizova L.M., Smirnov A.A. Zanjatost naselenija v sovremennoj ekonomike: institucionalnyj podhod. Monografija. Moskva. 2011.
2. Prognozirovanie socialno-jekonomicheskogo razvitiya regiona / podred. V.A. Cheresheva, A.I. Tatarkina, S.Ju. Glazeva. Ekaterinburg: In-tjeconom. URO RAN, 2011. 1104 p.
3. Rybakov, L.N. Rynok truda i gosudarstvennaja politika zanjatosti v regionah: monografija / L.N. Rybakov Cheboksary: Russika, 2001. 269 p.
4. Smirnov A.A. Antikrizisnoe upravlenie uch. metod. posobie. Joshkar-Old, 2014.
5. Smirnov A.A. Vzaimosvjaz investicionnoj i innovacionnoj politiki sovremenno go razvitiya jekonomicheskikh sistem / Innovacionnoe razvitie ekonomiki. 2014. no. 2 (13). pp. 79–82.
6. Smirnov A.A. Gosudarstvennoe regulirovanie jekonomicheskikh otnoshenij v sfere ispolzovanija prirodnih resurosov. Dissert. nasoiskanieuch. stepenidok. jekon. nauk MarGU. 2004.
7. Smirnov A.A. Prodovolstvennaja bezopasnost v sovremennoj ekonomike. Monografija. Joshkar-Ola. 2012.
8. Fajruzov A.Ju., Lihachev L.E., Smirnov A.A. Aktualnye sposoby snizhenija riska ot poter na fondovom rynke // Vestnik MarGU. 2015. no. 1 (1). pp. 89–93.
9. Fajruzov A.Ju., Lihachev L.E., Smirnov A.A. Osnovnye tendencii i napravlenija razvitiya sistemy informacionno go obespechenija (SIO) agropromyshlennogo kompleksa // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. 2015. no. 1.URL: //www.science-education.ru/121-18966.
10. Tsaregorodtsev E.I., Sajranova M.V. Jekonomicheskij potencial razvitiya socialno-jekonomicheskikh sistem regiona. Monografija. Joshkar-Ola: MarGU. 2015. 178 p.
11. Anatoly A. Smirnov, Ilmar M. Nurmuhametov, Galina M. Purynycheva, Michael M. Purynychev, Anton I. Bogdanov, Svetlata G. Kreneva, Elena N. Halturina, Anna N. Petrova and Aleksei Y. Fayryzov // Evolution of University ideas: Perspectives of development of higher education in the face of new economic realities // Perspectives of Development of Higher Education in the Face of New Economic Realities. The Social Sciences, Vol 11, no. 8 (2016) pp. 1721–1728. 0.6 p.l.
12. Anatoliy A. Smirnov, Irina V. Stukova, Svetlana G. Kreneva, Irina Rudaleva, Aleksey Fairuzov, UliyaRjavina, Sergey Zverev and Ilham Kadirov // Current status and directions of development of municipal management/ Perspectives of Development of Higher Education in the Face of New Economic Realities. The Social Sciences, Vol 11, no. 8 (2016) pp. 1769–1771 0.6 p.l.
13. MalykhO., Polyanskaya I.K., Lebedev I.A., Sajranov V.A., Sajranova M.V., Tsaregorodtsev E.I. Resources of Innovative Development of Region in the Conditions of Formation of knowledge economy // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. T. 6. no. 3. pp. 345–350.
14. Smirnov A. A., Stukova I.V. Determinants of integration approach in agrarian sphere development in contexts transformation. Review of European Studies.2015. T.7. no. 8. pp. 8–15.