

**ЭКОНОМИКА*****Кабанов Денис Витальевич***

магистрант

***Шулико Елена Витальевна***

канд. экон. наук, доцент

Новороссийский филиал ФГБОУ ВПО «Финансовый  
университет при Правительстве РФ»  
г. Новороссийск, Краснодарский край

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РЕГИОНЕ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются подходы к совершенствованию, преобразованию и оптимизации кадровой политики на уровне региона. Описаны основные методы управления кадровой деятельностью и выделены важнейшие функции кадровой политики региона. Автором выделена и охарактеризована совокупность факторов, результаты взаимосвязи и взаимодействия которых обеспечивают формирование кадровой политики в регионе.

*Ключевые слова:* кадры, кадровая политика, кадровая деятельность, функции управления, целевая программа.

Важнейшим условием успешного решения многих проблем и задач, стоящих перед обществом, выступает совершенствование, преобразование и оптимизация кадровой политики на всех уровнях управления. Очевидно, что социально-экономическая эффективность экономики страны, регионов, муниципальных образований определяется конкурентоспособностью человеческого капитала. Становление кадровой политики предусматривает повышение интеллектуальной составляющей в кадровом потенциале на всех уровнях управления. Именно люди, производящие товары или оказывающие услуги, могут воздействовать на развитие и обеспечивать реализацию принимаемых решений, направленных на улучшение социально-экономической жизни общества.

Эффективная кадровая политика призвана обеспечивать повышение производительности и качества труда работников. Кадровая политика, как и все виды политики, подчинена социально-экономической политике страны, регионов и муниципальных образований. При этом кадровую политику необходимо рассматривать в тесной связи ее с основополагающими принципами и нормами государственной кадровой политики, а также через призму особенностей и специфики регионов и муниципальных образований. Представляется, что суть кадровой политики выражается в совокупности принципов и форм организационного механизма по выработке целей и решения задач, направленных на сохранение и укрепление кадрового потенциала [1, с. 187].

Российская Федерация – государство федеративного типа, отсюда правомерно и обоснованно мы будем говорить о многоуровневой кадровой политике. Кадровая политика должна осуществляться системно по уровням управления и обеспечивать сбалансированное развитие и размещение производительных сил. Главной производительной силой общества является человек, который выступает как субъект экономической жизни.

Основными методами управления кадровой деятельностью являются положения по правовому регулированию. Прежде всего, важные вопросы социально-трудовых и кадровых отношений регулирует Конституция РФ. Она провозглашает свободу труда, равенство труда и определяет порядок решения организационно-кадровых вопросов. В условиях становления рыночной экономики формирование новой государственной кадровой политики нашло отражение в законе Российской Федерации от 19.04.91 г. № 1032-1 «Закон о занятости населения» [8].

Нельзя не отметить также вступление в силу с 1 января 2005 года Федерального закона от 22.08.04 г. № 122-ФЗ, который внес изменения в 152 федеральных закона, в том числе в 37 статей Трудового кодекса РФ. Данный закон о внесении изменений был необходим в силу сложившейся в тот период социально-экономической ситуации в стране.

Особое значение имеет Федеральный закон от 24.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [9]. В целях совершенствования государственного и муниципального управления также был издан Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2008 г. №1252 «О комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров» [7]. Формированию профессионального управленческого потенциала способствовало Постановление Правительства РФ от 24.03.2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2012/13 учебных годах».

Отмеченные нормативно-правовые акты отражают основные направления развития государственной кадровой политики Российской Федерации.

Региональная кадровая политика должна базироваться на принципах, которые должны учитывать уровень социально-экономического развития региона, как мы выше отмечали. Соблюдение этого условия дает право органам власти и управления региона самостоятельно решать некоторые вопросы кадровой работы [2, с. 26].

Рассмотрим важнейшие функции кадровой политики региона. Так, обязательно проводится анализ с целью оценки фактического размещения кадров на территории региона и уровня их использования. Планируется движение кадров для обеспечения сбалансированного и рационального размещения, эффективного использования, а также повышения их профессионального уровня.

Цель организационной функции управления кадровой политики – создание инновационных рабочих мест, инновационных технологий и условий для подготовки инновационных кадров. В привлечении к ответственности за нарушение федерального, регионального законодательства в области прав работников состоит контрольная функция управления. Реализуется также и учетная функция управления – учет движения кадров по половозрастному составу, образовательному уровню, уровню доходов и расходов, профессиональной принадлежности, занятости и т.п. Нельзя не заметить, что содержательную сторону функций

управления кадровой политики в регионе составляют разнообразные процессы, находящиеся в непрерывном движении и развитии.

Таким образом, кадровая политика как целостная система подвергается изменениям вследствие циклического социально-экономического развития региона.

В настоящее время экономика России и ее регионов переходит к инновационному типу своего развития. Следовательно, инновационная направленность требует решения проблемы подготовки кадров инновационного типа [3, с. 81].

В Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года отмечено, что в крае имеется мощный потенциал опережающего развития, определяющий возможности роста его вклада в реализацию целей развития страны. Однако констатируется, что вопросы кадрового обеспечения региона сдерживают реализацию потенциала роста и диверсификации экономики, препятствуют модернизации производства.

Несомненно, Краснодарский край обеспечивает политическую стабильность в Южном федеральном округе. Также регион реализует интересы и влияние страны в Средиземноморском бассейне, в Закавказье, на Ближнем Востоке. Развитие транспортного, курортно-рекреационного и туристского комплексов в регионе соответствуют приоритетам социально-экономического развития России и определяют особый статус региона в экономике страны.

Отметим, что в регионе высока доля населения, занятого в низко производительных отраслях. Также несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах усиливает эту проблему.

Для решения проблем кадрового обеспечения региона, подготовки специалистов к работе на создаваемых высокотехнологичных рабочих местах планируется проведение мероприятий по регулированию рынка труда и повышению его эффективности, что находит отражение в Программе социально-экономического развития Краснодарского края на 2013–2017 годы.

Программа социально-экономического развития Краснодарского края на 2013–2017 годы разработана в соответствии с основными положениями указов

Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года, Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 5 сентября 2012 года № 1538-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Южного федерального округа до 2020 года» [6]. Также документ учитывает положения законов Краснодарского края «О прогнозировании, индикативном планировании, стратегии и программах социально-экономического развития Краснодарского края» от 29 июня 2001 года № 384-КЗ и «О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года» от 29 апреля 2008 года № 1465-КЗ, постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении порядка разработки программы социально-экономического развития Краснодарского края на среднесрочный период» от 25 августа 2011 года № 921 и другие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края.

Целью Программы является повышение уровня жизни населения на основе устойчивого экономического роста. Помимо задач по обеспечению высоких темпов экономического роста и повышения благосостояния населения в Программе выделяется и задача по совершенствованию государственного и муниципального управления.

Бесспорно, реализация стратегических приоритетов развития региона невозможна без развития кадрового потенциала. В Программе предусматривается реализация следующих мероприятий:

- 1) реализация специальных программ и оказание социальной помощи безработным;
- 2) совершенствование системы социального сотрудничества на рынке рабочей силы;
- 3) внедрение дополнительных мер по поддержке информационного поля государственной политики содействия занятости населения;
- 4) достижение наилучших результатов деятельности работников службы занятости;

5) развитие и повышение качества системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан и профессиональной ориентации населения;

6) создание адаптивной системы образования в соответствии с результатами ежегодного прогноза дополнительной потребности организаций в квалифицированных кадрах на среднесрочный период;

7) ежегодная разработка прогноза баланса трудовых ресурсов и двухлетний прогнозируемый период;

8) оказание государственных услуг по выдаче заключений о привлечении и использовании иностранных работников.

Предполагается, что реализуемые в рамках Программы вышеназванные мероприятия позволят не допустить роста безработицы в регионе и сохранить уровень регистрируемой безработицы в регионе одним из самых низких в стране – 0,9%.

Реализация Программы осуществляется через систему долгосрочных (ведомственных) целевых программ, а также федеральных проектов и программ, реализуемых на территории Краснодарского края.

Так, в целях развития кадрового потенциала региона была разработана и реализована краевая целевая программа «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Краснодарского края» на 2008–2013 годы [4]. Так, в 2012 году на реализацию программных мероприятий из краевого бюджета было выделено 1638,6 тыс. рублей. На финансирование программных мероприятий из федерального бюджета было выделено 1552,6 тыс. рублей.

В соответствии с планом реализации данной программы в 2012–2013 году 132 руководителя высшего и среднего звена организаций реального сектора экономики и социальной сферы завершили профессиональную переподготовку по направлению «менеджмент» в НОУ ВПО «Институт современных технологий и экономики», определенном Министерством экономического развития Российской Федерации вузом-исполнителем в рамках реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров. Проведены семинары, стажировки в Германии, Финляндии, Франции и Нидерландах.

**Научные исследования: от теории к практике**

Также осуществляется работа в целях совершенствования системы государственной службы, повышения квалификации государственных гражданских служащих в регионе. Так, завершена реализация краевой целевой программы «Система кадрового обеспечения органов управления Краснодарского края» в 2006–2008 и в 2009–2011 годах.

Разработка и утверждение аналогичной программы на последующие годы с 2012 по 2014 годы является очередной плановой работой в сфере кадрового обеспечения органов управления [5]. Объем финансирования Программы за счет средств краевого бюджета составляет 33 748,8 тыс. рублей, в том числе по годам: 2012 год – 12 730,0 тыс. рублей; 2013 год – 10 297,5 тыс. рублей; 2014 год – 10 721,3 тыс. рублей.

В результате реализации Программы планируется провести обучение не менее 3300 работников органов управления в крае и лиц, включенных в резерв управленческих кадров. Предполагается реализовать не менее 18 образовательных программ по актуальным вопросам деятельности органов управления, организовать стажировку не менее 100 студентов высших учебных заведений региона в органах местного самоуправления муниципальных образований.

Ожидаемые итоги реализации важнейших направлений формирования и развития кадровой политики в регионе – обеспечение структур управления специалистами, имеющими специальное образование, обладающими необходимой инициативой, способными эффективно решать возложенные на них задачи, добиваясь максимального согласования интересов всего общества.

Конечно, достижение отмеченных результатов возможно, на наш взгляд, при учете и обосновании всех видов факторов, оказывающих влияние на формирование кадровой политики на уровне региона. Нам представляется необходимость последовательного выявления всех видов благоприятных и сдерживающих факторов. При этом задача усложняется вследствие их взаимосвязи и взаимодействия в движении и развитии.

Более того, учитывая такие особенности развития отдельно взятого региона как исторические, политические, географические, экономические, социально-демографические, экологические и другие, факторы формирования кадровой политики могут изменяться по своей наполняемости, отражая специфику каждого отдельно взятого региона или муниципального образования. Данное обстоятельство также усложняет задачу. Однако такой подход в исследовании, по нашему мнению, позволит выявить внутренние резервы и провести оценку потенциала факторов для совершенствования и формирования эффективной кадровой политики региона. Использование этих резервов позволит создавать основу для становления социально-экономической системы региона инновационного типа.

Рассмотрим совокупность факторов, результаты взаимосвязи и взаимодействия которых обеспечивают формирование кадровой политики в регионе (рисунок 1).



Рис. 1. Факторы формирования кадровой политики в регионе



К факторам формирования кадровой политики относятся политические, экономические, социальные. В результате взаимодействия благоприятных и сдерживающих факторов происходит изменение существующих неблагоприятных факторов и формирование новых условий для развития социально-экономической системы инновационного типа.

Итак, кадровая политика как форма управления человеческим капиталом оказывает огромное влияние на конкурентоспособность современной экономики страны и регионов. Как целостная многоуровневая система она находится в непрерывном движении и развитии, регулируя процессы использования кадрового потенциала на макро-, мезо- и микроуровнях.

### *Список литературы*

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент: Классическое издание. – СПб: Питер, 2009. – 343 с.
2. Вечканов Г. Кадровый научный потенциал: вопросы эффективной подготовки // Экономист, 2011. – №3. – С.23–30.
3. Дежкина И., Поташева Г. Оценка эффективности организационных структур управления // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №5. – с. 80–91.
4. Краевая целевая программа «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Краснодарского края» на 2008–2013 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.12.2014 г.).
5. Краевая целевая программа «Система кадрового обеспечения органов управления Краснодарского края» с 2012 по 2014 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.12.2014 г.).
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 сентября 2012 года № 1538-р «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Южного федерального округа до 2020 года» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 20.12.2014 г.).

7. Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2008 г. №1252 «О комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2014 г.).

8. Федеральный закон РФ от 19.04.91 г. № 1032-1 «Закон о занятости населения» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2014 г.).

9. Федеральный закон РФ от 24.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL:<http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.12.2014 г.).