

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВА РОСТА

The article considers the essence, identifies and substantively analyzes the factors and problems of the formation of the personnel potential of the region. The interrelation of such socio-economic categories as "human resources", "labor potential", "human potential" and "human resources" is investigated. An author's approach to the classification of factors determining the formation of human resources at the regional level is proposed, based on the classification results a STEP map of factors is formed.

В современных условиях хозяйствования и усиление конкурентных борьбы обеспечение развитие кадрового потенциала является одним условием повышения конкурентоспособности регионов. Оценка его состояния, мониторинг процессов движения, анализ особенностей развития, выявление сильных и слабых сторон в условиях модернизации экономики необходимы для устойчивого роста российского производства, таким образом, актуальными являются исследования, связанные с обоснованием подходов к управлению и оценке кадрового потенциала.

Кадровый потенциал может быть проанализирован и выступать объектом мониторинга и управления, как на уровне конкретного хозяйствующего субъекта, так и на уровне отрасли и региона. На уровне региона кадровый потенциал следует рассматривать как часть трудовых ресурсов, обладающих определенными знаниями, навыками, умениями, компетенциями, приобретенными и накопленными в результате общего и специального образования, а также профессионального опыта, повышения квалификации и осуществления переподготовки.

Кадровый потенциал региона – это социально-экономическая категория, анализ которой нужно проводить с учетом научно-технического, инновационного, трудового, производственного потенциалов региона.

С понятием «кадровый потенциал» тесно связано понятие «трудоустройство», эти категории определяют роль человека в общественном производстве, сопоставляют его профессиональные и личные возможности с целями и прогнозируемыми результатами производства. Трудовой потенциал затрагивает все разнообразные способности человека, которые он может использовать в процессе трудовой деятельности, причем как через основные функции, так и посредством участия в общественной жизни организации. Кадровый потенциал характеризует, прежде всего, профессиональные возможности имеющегося в организации, отрасли, регионе персонала. Кадры являются неотъемлемым ресурсом и фактором производства, от качества кадров, выражаемом через квалификацию, образования, умения, навыки, компетенции, состояния здоровья, зависит эффективность труда и, в конечном счете, эффективность производства. Близкой к категории «кадровый потенциал» является категория «человеческий капитал», которая в настоящее время активно разрабатывается и используется для качественной характеристики личного фактора производства.

Кадровый потенциал наряду другими элементами экономики региона формируется под влиянием ряда факторов, систематизация которых представляет для исследователей определенные сложности, которые заключаются в отсутствии единого подхода к классификации факторов. В отдельных публикациях определяется и рассматривается роль демографических, научно-технических, образовательных и других факторов формирования кадров [1, с. 72]. Более широко факторы влияния на развитие трудового потенциала определяет Л. Шаульская, к ним она относит такие факторы, как: экономические, социальные, демографические, экологические, правовые политические [2, с. 108].

С учетом систематизации различных подходов к анализу факторов формирования трудового потенциала и человеческого капитала, а также кадрового обеспечения нами был предложен авторский подход к классификации факторов формирования кадрового потенциала с выделением пятерых групп факторов (рис 1.).

Представленная модель охватывает такие группы факторов, как: социально-психологические, демографические, экономические, образовательно-профессиональные, организационно-правовые, которые для удобства анализа распределены по пятерым основным направлениям (STEP-факторы). Ни одна из групп факторов не оказывает доминирующего воздействия на кадровый потенциал, при анализе факторов необходимо использовать комплексный, системный подход.

Социальные факторы кадрового потенциала связаны с состоянием здоровья населения, распространенностью заболеваний. Состояние здоровья напрямую влияет на возможность получить образование, определенную профессию и осуществлять трудовую деятельность, а также на возможности карьерного роста на период трудовой жизни. Состояние репродуктивного здоровья влияет на уровень рождаемости и количественные параметры трудового и кадрового потенциала.

Социально-психологические факторы формирования кадрового потенциала в большей степени связаны с мотивацией к труду и профессионального развития, с доминирующими ценностями и нормами трудового поведения. Трудности рыночных преобразований, которые сопровождались экономическим кризисом, деформацией трудовых отношений привели к разочарованию, потере надежд, снижению трудовой активности, деградации трудовых ценностей значительной части экономически активного населения [7].

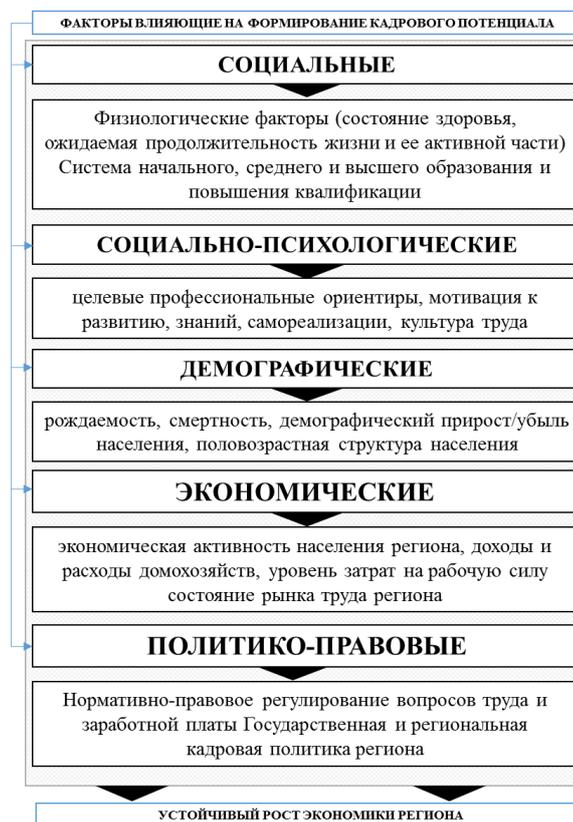


Рис. 1. Классификации факторов формирования кадрового потенциала

Демографические процессы, которые проявляются в динамике показателей рождения, смертности, формировании половозрастной структуры населения, миграционных процессах, непосредственно влияют на количественные и качественные параметры кадрового потенциала общества. Такие существенные для экономической активности признаки, как образовательный уровень, состояние здоровья также формируются под влиянием демографических процессов [5–7].

Экономические факторы формирования кадрового потенциала региона включают уровень доходов населения и возможность удовлетворения основных потребностей, уровень и качество жизни, которые определяют возможность получения необходимой общего и профессионального образования, услуг культуры, медицинского обслуживания. Факторы данной группы непосредственно влияют на формирование кадрового потенциала путем обеспечения: экономических основ воспроизводства рабочей силы; получение общего и профессионального образования; поддержания здоровья и физиологической способности к труду; формирование общей культуры; содействие экономической активности населения. Политико-правовые факторы формирования кадрового потенциала включают систему законов и других нормативных актов, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, организационный механизм их реализации.

Каждая из укрупненных групп факторов требует использования специфических подходов к сбору и обработке соответствующей информации. Социально-экономические факторы сравнительно легко поддаются формализации и могут быть проанализированы с использованием традиционных статистических методик и методов.

Проведенный нами контент-анализ концепций формирования и развития кадровой политики регион Согдийской области позволил сделать вывод о том, что в настоящее время в большинстве горных районов регион Согдийской области в трудовой сфере происходят процессы, которые не способствуют улучшению структуры кадрового потенциала [6, 155]. Низкая стоимость рабочей силы, проявляемая в низкой заработной плате большинства работников основных сфер экономической деятельности, в том числе в промышленности, сохранение значительного количества технически и морально устаревших рабочих мест, несоответствие структуры подготовки кадров потребностям экономики привели к нарастанию проблем в кадровом обеспечении экономики регионов.

Необходимость анализа кадрового потенциала на мезоуровне обусловлена тем, что кадровый потенциал формируется, накапливается и используется в границах определенной территории. Именно на уровне региона создаются условия для деятельности и конкретных работников и реализации их потенциала, также на уровне конкретного региона происходит воспроизводство рабочей силы и ее подготовка в соответствии с приоритетными направлениями хозяйственной деятельности региона, уровнем развития производительных сил. Оценка и мониторинг регионального кадрового потенциала позволяют скорректировать направления его развития и обосновать пути его более рационального использования.

Список использованной литературы:

1. Гимпельсон В.Е., Копелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Спрос на труд и квалификацию между дефицитом и избытком // Экономический журнал. – 2014. – № 2. – С. 163-199.

2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Гришнова А.А. Управление трудовым потенциалом. / учебное пособие. - М.: КНЭУ, 2015. – 403 с.
3. Ватченко О.Б., Фещенко А.Н. Особенности и тенденции формирования кадрового потенциала предприятия на современном этапе и в перспективе // Проблема эффективного использования и профессионально-технической подготовки кадров.
4. Бутов Р., Бутов Г. Мобильность кадров // Управление персоналом. – 2016. – № 6. – С. 34-38.
5. Ходиев Д. А. Проблемы формирования и управления кадрового потенциала предприятий // Материалы Республиканского круглого стола «Проблемы управления социально-экономическими процессами в Республике Таджикистан», Душанбе, 2018. – С. 154-159.
6. Ходиев Д.А., Яхёев О.З. Некоторые вопросы снижения уровня бедности//Вестник ТГНУ, выпуск 1(33), 2007.- С.194-202.
7. Ходиев Д. А. Методы подбора персонала // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы развития менеджмента в XXI веке» Душанбе, 2015. – С. 203-210.
8. Яхёев О.З. Проблемы трудовой миграции населения Республики Таджикистан// Вестник ТГНУ, выпуск 6(38), 2007. – С.94-98.