

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА И СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**А.А. Грешных, кандидат юридических наук,
доктор педагогических наук, профессор;**

**В.И. Колесов, доктор педагогических наук, профессор.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.**

Т.В. Седлецкая.

**Лужский институт - филиал Ленинградского государственного
университета им. А.С. Пушкина**

Рассмотрены и приведены направления усовершенствования и модернизации кадровой политики в высших учебных заведениях, которые являются весьма актуальной проблемой в новых социально-экономических условиях.

Ключевые слова: кадровый потенциал, модернизация производства, кадровая политика, гендерный подход, образование, обучение, адаптация

DEVELOPMENT OF PERSONNEL CAPACITY OF THE REGION AND SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION IN MODERN RUSSIA

A.A. Greshnih; I.V. Kolesov.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia.

T.V. Sedletsky. Lyga institute – branch Leningrad of State university of a name of A.S. Pushkin

In article the contribution of authors to the educational institutions, directed on improvement and modernization of personnel policy is considered and given in higher educational institutions which is very actual problem in new socially - economic conditions.

Key words: personnel potential, production modernization, personnel policy, gender approach, education, training, adaptation

Одним из приоритетов развития страны является модернизация экономики, обеспечивающая рост производительности труда, освобождение от морально и физически устаревшего оборудования в структуре основных производственных фондов, повышение процента использования передовых технологий и многое другое. Однако никакая модернизация невозможна без квалифицированных кадров, специалистов для решения этих проблем.

Вопросы развития необходимого кадрового потенциала для модернизации экономики решаются на уровне каждого региона, но при условии целенаправленной государственной кадровой политики, способствующей развитию общего, среднего и высшего профессионального образования на каждой территории.

В свою очередь, большинство мероприятий, направленных на управление кадровым потенциалом, реализуются на уровне предприятия и организации, а органы региональной и муниципальной исполнительной власти оказывают им информационную и нормативно-правовую поддержку. На данном этапе общественного развития основой российской политики в области управления кадровым потенциалом для модернизации экономики должна быть работа по претворению в жизнь принятых на законодательном уровне и уже реализующихся инициатив. Начало системным преобразованиям в области управления

кадровым потенциалом модернизации экономики в регионах уже положено. Основной задачей стало развитие высшего профессионального образования, создание региональных и муниципальных филиалов вузов, обеспечивающих подготовку кадрового потенциала региона по заявленным специальностям [1].

Цели инновационного развития страны, поставленные в имеющихся нормативных документах, свидетельствуют о необходимости создания нового кадрового потенциала, способного в современных условиях быстро и компетентно преодолеть факторы, препятствующие процессу возрождения отечественного производства.

Чтобы создать новый кадровый потенциал, следует определить сначала, что означает понятие «кадровый потенциал».

Как правило, понятие «кадровый потенциал» включает уже работающих специалистов. Но при этом важен учёт и других экономически активных групп: безработных, учащихся средних и высших профессиональных образовательных учреждений. Нельзя сбрасывать со счетов также лиц, экономически не активных, но потенциально способных участвовать в трудовом процессе: домохозяйек, студентов, людей, занятых в личном подсобном хозяйстве, пенсионеров, мигрантов, бывших военнослужащих и других категорий населения, проживающего на территории региона. Соответственно, кадровый потенциал модернизации экономики – это квалификация специалистов, уровень их современной профессиональной подготовки, способности, личностные возможности и профессиональная готовность осуществлять инновационный труд на производстве.

Модернизация экономики – это системный процесс, он сложнее обычных трудовых процессов, направленных на производство духовных и материальных благ общества. Сегодня в нашей экономике кадровый потенциал для решения поставленных задач – это занятое население, уже включенное в систему трудовых отношений с имеющимся опытом работы в период индустриальной эпохи. В то же время имеются незанятые трудовые ресурсы, которые в системе профессионального образования предстоит подготовить в соответствии с современными требованиями постиндустриального общества. Они нуждаются в адаптации к трудовому процессу на обновляемых производствах [2].

Новый кадровый потенциал должен иметь способности к реализации масштабного технико-технологического обновления, созданию новых технологий и оборудования. Но подготовить его предстоит в обществе, где ещё сильно безразличие населения к инновациям, низкая гражданская активность, в ряде случаев наблюдается прямая деградация человеческого капитала при отсутствии необходимых социальных и политических институтов, позволяющих повысить международный рейтинг конкурентоспособности и регионов, и страны в целом.

По данным Международного института развития менеджмента (IMD), Россия в мире в 2010 г. занимала по развитию инновационного кадрового потенциала 51 место из 58 возможных. В качестве главной проблемы было отмечено существенное отставание по уровню образования и непрерывному повышению квалификации профессиональных кадров специалистов, в том числе и рабочих.

Поэтому всестороннее изучение кадрового потенциала модернизации экономики региона, проблем его развития, оценка текущего состояния и разработка предложений находящихся на его территории вузов, филиалов вузов, техникумов, колледжей по совершенствованию кадрового обеспечения промышленного производства в регионе в настоящее время имеет все шансы не только повысить его конкурентные преимущества, но и способствовать повышению конкурентоспособности России на мировом рынке.

Однако для этого необходима тщательно продуманная стратегия развития кадрового потенциала в регионе. Разработанная на основе научного исследования Программа использования возможностей, находящихся на его территории вузов и их филиалов, учреждений начального и среднего профессионального образования, может обеспечить целостную систему мер по её реализации совместными усилиями государства,

предпринимательского сектора и образовательных учреждений, в том числе филиалов высшей школы.

Для разработки стратегии развития кадрового потенциала региона на базе имеющихся образовательных учреждений следует учитывать все характеристики работающего и потенциально готового к труду населения как трудового ресурса, с одной стороны, и образовательный ресурс имеющихся в регионе профессиональных образовательных учреждений, способных сформировать для него необходимый по всем параметрам новый кадровый потенциал [3].

Анализ кадрового потенциала региона в начале XXI века должен соответствовать следующим параметрам:

- численность занятых в производствах региона, образовательный уровень, возрастной и гендерный состав, уровень квалификации, повышение квалификации за последние пять лет (по каждому предприятию и организации региона);
- показатель производительности труда региона (по предприятиям);
- численность персонала, занятого исследованиями и научно-техническими разработками;
- объем произведённой продукции (товаров, услуг) как основной показатель результативности инновационной деятельности по модернизации экономики региона.

На основании этих параметров экономисты могут рассчитать интегральный показатель оценки кадрового потенциала региона. Он состоит из двух компонентов: 1) формирование, 2) использование кадрового потенциала региона. Каждый компонент включает в себя количественный и качественный показатель, характеризующий его состояние.

Прослеживается взаимосвязь кадрового потенциала инноваций и кадрового потенциала науки, то есть научно-исследовательской деятельности по созданию коммерчески успешных научных продуктов, технологий. Потенциал научно-исследовательской деятельности включает в себя потенциал занятого в сфере общественного производства населения региона по производству и реализации разработанных инновационных продуктов. Кадровый потенциал науки региона учитывается на основе таких показателей как численность докторантов, аспирантов, выпускников вузов региона.

Однако основными показателями, характеризующими систему формирования кадрового потенциала модернизации экономики, являются показатели работы системы высшего профессионального и послевузовского образования [4].

В системе образования происходит реализация первого компонента – формирование нового кадрового потенциала для региона.

Субъектом региональной политики по формированию кадрового потенциала наряду с руководителями профессиональных образовательных учреждений является орган исполнительной власти, отвечающий за управление инновационной деятельностью региона. Обычно это Совет по научно-технической и инновационной политике при правительстве (администрации) региона, в рамках которого возможно создание рабочей группы по формированию кадрового потенциала во всех профессиональных образовательных учреждениях, находящихся на территории региона. Основные функции такой рабочей группы: организаторская, консультационная, информационная, контрольная.

К основным мероприятиям по развитию кадрового потенциала региона можно отнести:

- развитие системы непрерывного образования (Life-long learning);
- внедрение в учебные программы вузов дополнительных образовательных программ в сфере инновационной деятельности;
- подготовку менеджеров предприятий в сфере внедрения и управления инновационной деятельностью;
- разработка образовательных программ для реализации инноваций в формирующихся основных кластерах региона, субсидирование обучения в них.

Эти проблемы в регионе призваны решать такие субъекты системы формирования кадрового потенциала как региональное Министерство образования, региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, ведущие вузы региона, предприятия, входящие в состав кластера [5].

При этом региональное Министерство образования осуществляет мероприятия по увеличению доступности образования, контроль за эффективностью использования бюджетных средств – региональное Министерство образования совместно с региональной контрольно-счетной палатой. Поощрение защит кандидатских и докторских диссертаций в приоритетных областях экономики региона (технических, сельскохозяйственных, медицинских и т.п.), путем грантов, стипендий, выделения средств для предоставления грантов и стипендий, поощрения практико-ориентированной научной деятельности осуществляется правительством региона. Постоянную заботу об увеличении расходов на образование осуществляет орган законодательной власти субъекта РФ.

Одним из главных вопросов в формировании кадрового потенциала региона является уровень управления: предприятие, отрасль, регион, государство в целом. Инновационный вектор модернизации в настоящее время в России задается со стороны государства, а не частного бизнеса. Федеральная, а вслед за ней и региональная власти, осуществляют мероприятия по развитию системной модернизации всей общественной жизни. Одна из возможных причин такого явления, очевидно, отсутствие развитой конкуренции между представителями частного бизнеса в большинстве отраслей внутри региона и страны. Но федеральная власть только задает такой вектор развития, а региональная власть может проводить целенаправленные мероприятия по модернизации конкретных предприятий с учетом особенностей экономики региона. Конечно, рассмотрение кадрового потенциала на уровне предприятия и отрасли очень важно. Но изучение кадрового потенциала на уровне региона в свете модернизации экономики пронизывает одновременно и уровень предприятий, и уровень отрасли. Актуальность регионального маркетинга, усиливающаяся межрегиональная конкуренция за федеральные и международные финансовые ресурсы, обуславливают необходимость изучения и управления кадровым потенциалом на уровне региона и его оценку в сопоставимых, международных показателях.

Необходимо назвать и мероприятия, направленные на развитие системы использования кадрового потенциала в регионе. К ним следует отнести инновационно-инвестиционный потенциал работодателя, который откликается на улучшение инвестиционного климата, привлечение трудовых ресурсов с капиталом, создание и развитие технопарков [3].

Обеспечить эти условия призваны региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, Торгово-промышленная палата, министерство (комитет) образования региона.

Одновременно эти органы управления обязаны обеспечивать пропаганду тренингов кадров по развитию и управлению экономикой региона, развитие креативности кадров новой формации, обучение потенциальных работодателей. Вместе с ведущими профессорами вузов для работающих и потенциальных кадров проводить круглые столы, дискуссии с мозговым штурмом, стимулировать организацию подготовки и повышения квалификации работников в сфере развития инфраструктуры инновационной деятельности, заботиться о росте профессионализма представителей органов исполнительной власти региона.

Региональное Министерство промышленности, инвестиционной и инновационной политики, развивая инновационно-инвестиционный потенциал работодателя, обязано обеспечить доступность кредитных ресурсов, расширение рынков сбыта, налоговое стимулирование инновационной деятельности, развитие применения иностранных технологий и технологий, созданных в других регионах РФ. Им следует сделать системой своей работы совместно с вузами, их филиалами проведение управленческих тренингов, круглых столов, презентаций инновационных продуктов, произведённых в регионе и т.д.

Система использования кадрового потенциала обязана позаботиться о развитии инновационно-инвестиционного потенциала наемного работника. Для этого необходимо обеспечить индивидуальное обучение, развивать работу кружков качества, коллективное обучение, обеспечить оплату труда работников, сочетая её с групповым поощрением, развивать систему грантов за инновационные идеи и технологии, создать службу патентов и пропагандировать их среди сотрудников, проводить конкурсы инновационных проектов и многое другое.

Особо следует обратить внимание на организацию государственной поддержки инновационных идей с участием молодежи (Всероссийское общество изобретателей и рационализаторов, Региональный совет молодых ученых, центры детского технического творчества и др.).

Для развития кадрового потенциала в регионе необходимо обратить внимание на количество и качество мигрантов, рост уровня зарплаты, который должен быть выше, чем в других регионах. Этими проблемами должно озаботиться региональное министерство (комитет) труда. Консультативная и информационная служба этого подразделения должна обеспечить поддержку субъекта управления кадровым потенциалом, улучшение морально-психологического климата на территории региона, проводить тренинги сплочения коллективов, региональные конференции и т.д. Все эти мероприятия реализуются на уровне организаций при деловых контактах руководителей бизнеса с вузами и представителями регионального правительства (администрации), министерств (комитетов) образования, промышленности, инвестиционной и инновационной политики.

При всей значимости перечисленных мер формирования и использования кадрового потенциала региона основным показателем является результативность использования регионального кадрового потенциала. Многочисленные исследователи этой проблемы предлагают разные коэффициенты оценки, но ведущим остаётся показатель динамики производительности труда [5].

Он складывается из показателей количественной и качественной сторон кадрового потенциала инновационной деятельности. Статистический учет персонала, занятого инновационной деятельностью, в настоящее время не ведется, поэтому количественную оценку кадрового потенциала инноваций предлагается производить на основании только статистических показателей кадров науки. Поэтому для региона очень важна сфера высшего профессионального образования, имеющая высокий научный потенциал.

К показателям, характеризующим эффективность формирования и использования кадрового потенциала, можно отнести следующие:

- доля расходов на образование в расходах регионального бюджета;
- среднегодовая численность занятого населения региона и уровень его квалификации [3].

Основные задачи модернизации экономики в регионе – повышение конкурентоспособности продукции и производительности труда. Главными показателями оценки кадрового потенциала являются:

- уровень образования кадрового потенциала региона, учитывается численность студентов вузов, аспирантов и докторантов региона;
- их соотношение с общей численностью экономически активного населения региона;
- уровень региональных расходов на образование, отражающий приоритетность инвестиций в человеческий потенциал в структуре государственных расходов;
- уровень образования занятых в регионе;
- динамика роста производительности труда в регионе (качественный показатель оценки имеющегося кадрового потенциала);
- валовый региональный продукт региона;
- численность персонала, занятого исследованиями и разработками (количественный показатель оценки имеющегося кадрового потенциала);
- количество и качество произведённой инновационной продукции.

Для кадрового потенциала в условиях модернизации экономики одинаково важными являются как использование имеющегося кадрового потенциала в области модернизации в узком понимании, так и использование имеющегося кадрового потенциала в области инноваций.

Формирование кадрового потенциала региона отражает возможности населения региона к воспроизводству кадров, эффективность подготовки которых, в первую очередь, определяется расходами на образование в регионе. К повышению эффективности кадрового потенциала регион может прийти двумя путями: увеличив расходы на образование, либо повысив долю учащихся системы высшего профессионального и послевузовского образования в численности населения региона.

Только в этом случае кадровый потенциал региона будет способен к технико-технологическому обновлению и производству инновационной продукции, обеспечит рост производительности труда и инновационной продукции, что и отражает эффективность использования имеющихся кадров. Одинаковые показатели использования кадрового потенциала инноваций могут быть и при низком объеме продукции и высоком значении показателя наличия исследовательского персонала и наоборот. При этом в первом случае можно говорить о неэффективной работе исследовательского персонала. Возможные причины: трудности с финансированием исследований, низкая квалификация исследователей, неразвитая инновационная инфраструктура и т.д. Во втором случае возможной причиной значительного объема произведённой инновационной продукции при сравнительно небольшом количестве исследовательского персонала является высокая доля применяемых инноваций, разработанных не в этом регионе. В долгосрочной перспективе такая стратегия неэффективна, так как доход от инноваций в этом случае получают другие регионы и другие страны. При покупке технологий, патентов и т.п. финансируется дефицит собственного кадрового потенциала инноваций.

Таким образом, для оценки интегрального показателя оценки кадрового потенциала региона одинаково важны и система его формирования, и результативность его использования [6].

В целях эффективного управления развитием кадрового потенциала выбор наиболее перспективного направления осуществляется на основе постоянного анализа ситуации с кадрами в регионе и ориентации на показатели статистики инновационно развитых стран, входящих в международную экономическую организацию – Организацию экономического сотрудничества и развития.

В заключение следует подчеркнуть: независимо от имеющегося уровня образования кадров региона следует развивать систему подготовки и повышения их квалификации для инновационной деятельности, превратить её в систему непрерывного образования, начиная от общеобразовательных до профессиональных высших учебных заведений и постоянного повышения квалификации каждой личности в течение всей жизни.

Литература

1. О бюджетной политике в 2010–2012 гг.: Бюджетное послание Президента РФ Федер. собранию от 25 мая 2009 г. // Парламентская газета. 2009. № 28. 29 мая.
2. Валькеев Д. Формирование отношений к жизни через отношение к знаниям // Высшее образование в России. 2000. № 9. С. 72.
3. Пруель Н.А. Образование как общественное благо: воспроизводство, распределение и потребление. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2001.
4. Долгушин Н.К. Формирование кадрового потенциала в системе образования (вопросы теории и практики). изд. 2-е, доп. М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2004. 360 с.
5. Мешкова А.А. Российская модель корпоративного управления: специфика в современной экономике: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2006.
6. Поворёнков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становление человека. М., 2002.