

Г.И. СИДУНОВА
(Волгоград)

СПЕЦИФИКА И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Обоснована необходимость использования инновационного подхода при управлении предпринимательскими структурами. Представлен процесс моделирования инновационной активности предпринимательской структуры. Приведены стратегии развития интрапренерства на различных стадиях жизнедеятельности предпринимательской структуры.

Ключевые слова: инновационная активность, интрапренерство, внутренняя предпринимательская среда, предпринимательская структура, инновационный потенциал работника.

Регион – это выделенная по какому-либо признаку (административному, экономико-географическому, воспроизводственному) территориальная подсистема государства, которая имеет собственную стратегию и управляющую подсистему. Общеизвестно, что каждый регион страны имеет свои особенности и обусловленные ими проблемы. Последние являются, как правило, комплексными, и для их разработки необходим комплексный подход специалистов, занимающихся в различных отраслях и направлениях науки и техники.

Именно в рамках региона, включающего в себя предприятия самых различных отраслей, возможен комплексный подход к решению экономических, социальных и кадровых задач. Необходимо, однако, помнить, что экономика любого региона имеет многообразные и сложные взаимоотношения со многими отраслями и другими регионами. Это определяет многообразие региональных и местных проблем.

Экономическое развитие регионов в процессе приобретения ими экономической самостоятельности в последние годы происходит в специфических условиях. В связи с этим знание научных основ развития региональных экономических систем, территориального разделения труда, размещения производительных

сил, теоретических предпосылок формирования потенциала региона, в том числе кадрового, важно для жизнедеятельности региона.

В системном контексте хозяйство региона следует рассматривать как определенную целостность, которая взаимодействует с несколькими параллельно существующими внешними средами. Природа этих сред может быть физической, политической, социальной, экономической, технико-технологической и т.д. Естественно, пространство представления «системы – регион – внешняя среда» нелинейно и многомерно, т.к. каждая среда обладает собственным набором параметров со сложно-интегрированной пространственной межпараметрической связью.

Как и любая система, регион определяется состоянием системы и структурой, которая, в свою очередь, формирует политику его развития (см. рис. 1). Регион – многоуровневая сложная иерархическая система – обладает своим ходом времени и может оцениваться по степени интенсивности изменения ключевых параметров региональных структур. «Региональное» время формируется ходом внутрирегиональных процессов (воспроизводство региональных структур, социальные и политические циклы в рамках региона и т.д.).

«Пространство – время» региона конституируется внутренними закономерностями, исторически сформировавшимися под влиянием ряда факторов. Одним из важнейших является воздействие суперсистемы, которая представляет для региона внешнюю непреодолимую силу, размыкающую сложившиеся социальные, хозяйственные, демографические и другие контуры регионального воспроизводства и вновь формирующую способы функционирования элементов этих структур. Другие факторы, относящиеся к социокультурному генотипу, воспроизводятся в региональных структурах, выполняя тем самым роль исторической связи между поколениями организационных схем управления, способов хозяйствования, схем распределения ресурсов и т.п.

Оценка и анализ динамики воспроизводственных контуров всего многообразия социально-экономических конструкций в регионе как по отдельным направлениям, так и по систе-

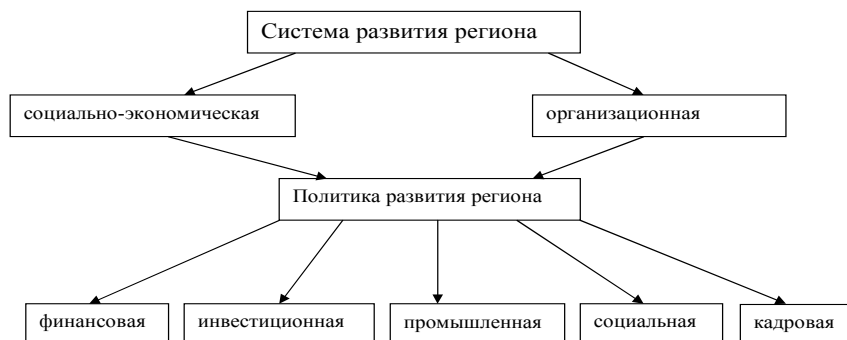


Рис. 1. Определяющие факторы развития региона (составлено автором)

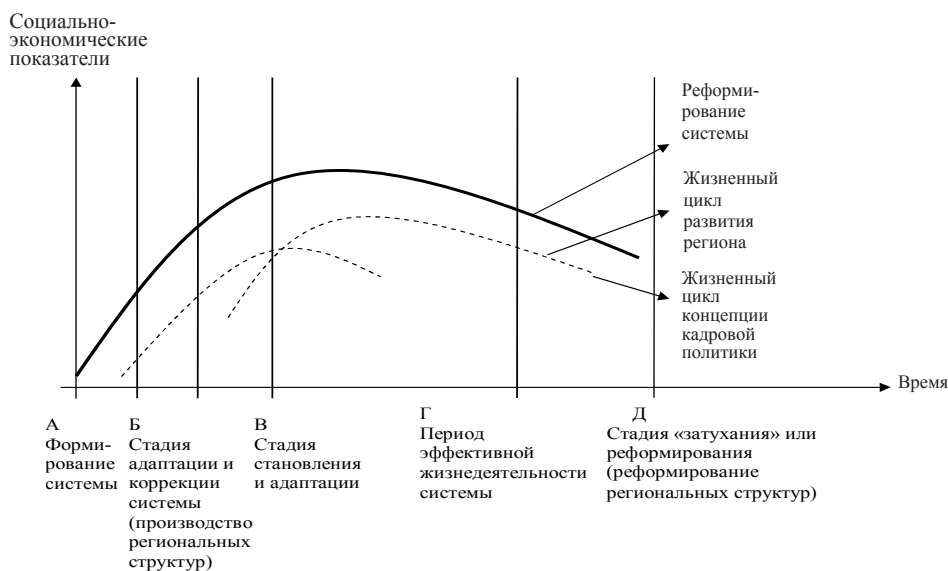


Рис. 2. Жизненный цикл развития региона (составлено автором)

ме в целом позволяют сформировать адекватный механизм управления. Региональные программы, организационные схемы их реализации, поэтапность осуществления мероприятий в программном комплексе, сеть и методы ресурсной поддержки должны быть взаимосвязаны во временном контексте и определять в параметрическом пространстве потенциальных состояний системы вектор развития или жизненный цикл развития.

Согласно организационному подходу к управлению, функционирование любой системы по времени может быть представлено в терминах жизненного цикла, означающего как процессуальность развития, так и его стадийность. Взгляд на регион, вернее, на систему развития региона сквозь призму жизненного цикла позво-

ляет более точно идентифицировать ее основные целевые и стратегические установки и ориентации. Обратимся к кривой, которую ученые в течение многих лет именовали кривой роста по Гомпарту. В практическом применении она получила название жизненного цикла.

Любое явление, любая система имеет свой жизненный цикл – это закон развития природы, общества, экономических и социальных процессов. Примером данной кривой может быть жизненный цикл концепции развития государства, жизненный цикл развития региона (политический, социальный).

Рассмотрим жизненный цикл развития региона как системы функционирования его жизнедеятельности (рис. 2). Данный цикл имеет следующие фазы (стадии):

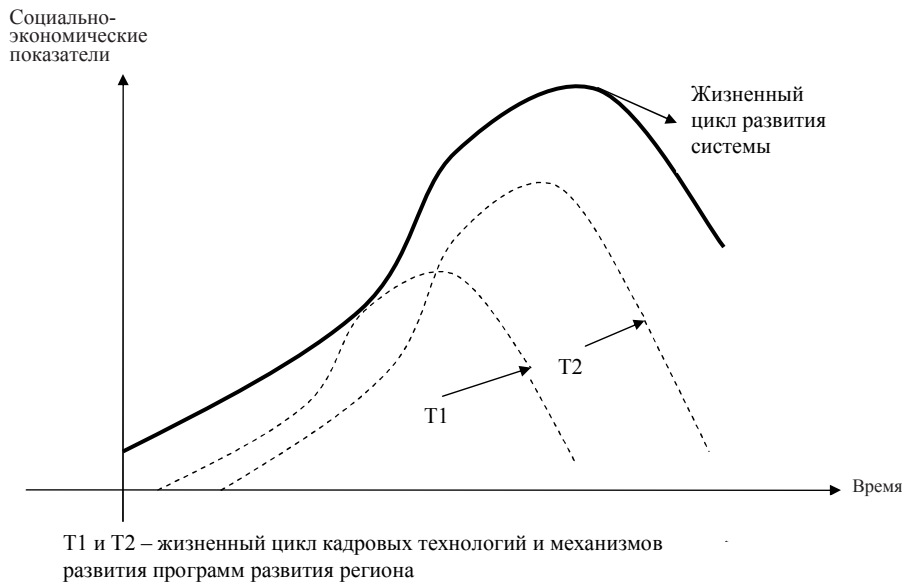


Рис. 3. Жизненный цикл кадровых технологий (составлено автором)

– формирование системы – период разработки концепции существования данной системы, цели ее развития (А);

– адаптация и коррекция системы – период разработки методов, принципов и программ развития системы (Б);

– становление и адаптация подсистем (В);

– эффективная жизнедеятельность системы (Г);

– «затухание» жизнедеятельности системы (Д) (причем эта стадия необязательно должна завершиться «смертью» – вполне возможным считается вариант возрождения, реформирования системы).

С точки зрения законов развития вопрос состоит не в том, достигнет ли развитие данной системы точки Г или Д, а в том, когда именно это случится, по какой причине и как это повлияет на социально-экономические показатели развития региона.

Рассматривая жизненный цикл развития региона, определим факторы стабильности данной системы. С нашей точки зрения, стабильность, вернее, сбалансированность системы зависит от степени «поддерживающего эффекта», т.е. взаимоприемлемости вариантов программы как составляющих данной системы.

Жизненный цикл развития концепции кадровой политики региона может состоять из следующих этапов: 1) переходный период, 2) стабилизация, 3) устойчивое развитие (экономический рост).

Преимущество данных концепций определяет устойчивость жизненного цикла системы (региона). Эффективность развития системы определяется эффективностью комплекса подобных программ: инвестиционной, социальной, промышленной, финансовой и кадровой политики.

В свою очередь, жизненный цикл самой подсистемы (например, кадровой политики региона) определяется жизненным циклом кадровых технологий и программ (рис. 3).

При определении кадровой политики региона необходимо различать понятия «кадровая политика» и «кадровая работа». В наиболее общем плане различия между ними, по мнению В.А. Куличенко, заключаются в следующем: кадровая политика – это определение стратегии и тактики, политического курса работы с кадрами в регионе, а кадровая работа – это реализуемая на практике система, совокупность технологий, способов, механизмов осуществления кадровой политики, это организация работы с кадрами [1, с. 22].

На уровне региона, области, города грань между кадровой политикой и кадровой работой почти исчезает. На уровне региональных и местных структур кадровая деятельность выражается в кадровых программах региона, области, города.

Кадровая политика региона – это выражение социальных и экономических интересов и отношений различных слоев населения в ка-

дровом контексте; оптимальное сочетание региональных, ведомственных, групповых, индивидуальных интересов и потребностей при развитии кадрового потенциала; цели, задачи, важнейшие направления и принципы работы региональных и местных структур и институтов с кадрами.

Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на региональном рынке – эти факторы интенсифицируют поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых человек занимает особое место [3, с. 121].

Концепцию кадровой политики региона определяют:

- 1) приоритетностью направления развития экономики региона;
- 2) объективной потребностью выработки кадровой политики региона как составной части реформирования экономики (это требует анализа реального состояния, выявления в нем позитивных и негативных тенденций, перспектив развития);
- 3) субъектом и объектом кадровой политики, их взаимосвязью и взаимоотношением в кадровых процессах;

4) целями, стратегией развития кадровой политики региона;

5) характеристикой основных черт и принципов в кадровой политике региона;

6) взаимодействием кадровой политики государства, региона и предприятия.

Концепция кадровой политики региона включает лишь ведущие позиции кадровой деятельности, что определяет ее взаимоотношения с самой государственной кадровой политикой и спецификой жизнедеятельности региона (рис. 4).

Субъектом кадровой политики региона (области) являются административные структуры, объединяющие определенные институты, разрабатывающие положения, программы развития кадрового потенциала (социально-экономические советы, центры кадровых программ, центры занятости, вузы и др.).

Объект кадровой политики региона – это все категории и группы населения. Одним из объектов кадровой политики могут выступать человеческие ресурсы, которые на уровне региона способны стать одной из важных составляющих его конкурентоспособности. Человеческие ресурсы – это совокупность людей, их физические и умственные способности, которые можно потенциально использовать в каче-



Рис. 4. Основные составляющие кадровой политики (составлено автором)

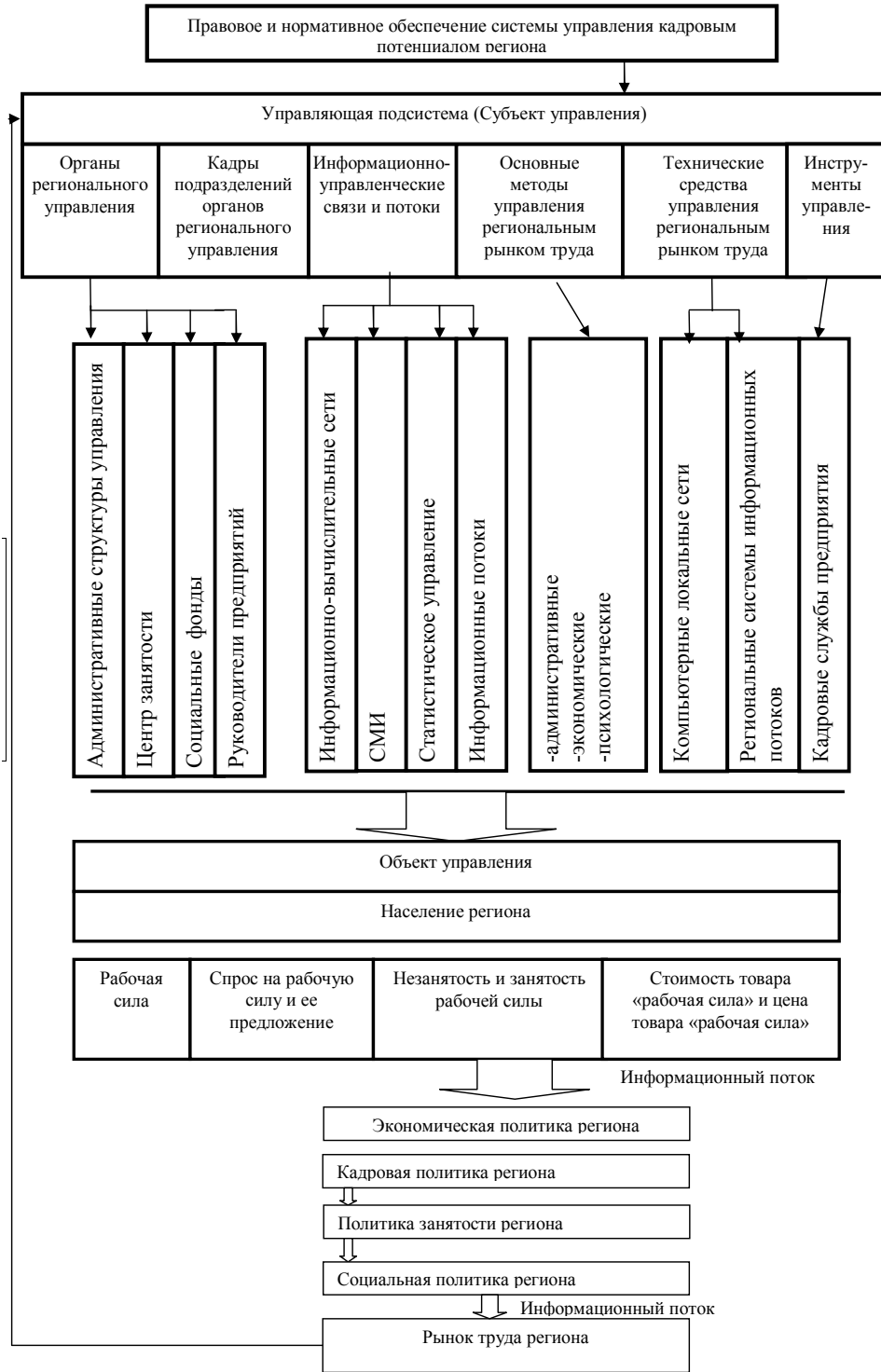


Рис. 5. Структура и процесс функционирования системы управления кадровой политики региона (составлено автором)

стве производственного ресурса для повышения эффективности функционирования любой экономической системы [2, с. 103]. При этом для региона важно и регулирование процесса формирования будущих работников в средней и высшей школе, и эффективное использование квалифицированных кадров, в том числе пенсионного возраста.

В современных условиях степень использования трудовых ресурсов, возможности управления процессами их формирования, использования и распределения между сферами, отраслями и предприятиями единого народнохозяйственного комплекса определяется эффективностью системы управления региональным рынком труда. Эти процессы неразрывно связаны и зависят от изменений отношений между субъектами и объектами хозяйствования в регионе. Новое состояние регионального рынка труда требует адекватности системы управления. Основными составляющими этой системы управления являются объект, субъект, цели и механизм управления (см. рис. 5).

Необходимость принятия в качестве объекта управления на уровне конкретного территориального социально-экономического образования его населения обуславливается тем, что именно население является исходной базой для формирования количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Конкретными объектами управления выступают:

- 1) рабочая сила;
- 2) конкуренция продавцов и покупателей рабочей силы;
- 3) спрос на рабочую силу и ее предложение;
- 4) незанятость и занятость рабочей силы;
- 5) стоимость товара «рабочая сила» и цена товара «рабочая сила».

Стоимость рабочей силы, с одной стороны, определена уровнем развития умственных и физических особенностей, с другой – стоимостью всего продукта труда работника. В настоящее время сложился «усеченный» подход к стоимости рабочей силы, который ограничивает экономические стимулы трудящихся лишь фондом их жизненных средств, что затрудняет решение практических задач по реформированию экономики и отношений собственности. Формирование рыночной модели трудовых отношений должно основываться на признании реальности того обстоятельства, что стоимость рабочей силы равна стоимости всего продукта труда работника.

Рыночные трансформации определяют многогранность и сложность экономических процессов. Стоимость рабочей силы выступает как вектор, размерность которого определяется количеством видов потребительских стоимостей. Создавая товар, работник и коллектив фирмы производят стоимостный эквивалент части валового национального продукта (ВНП). Независимо от формы собственности и методов хозяйствования, мерой участия товаропроизводителя в производстве ВНП является стоимость, а ее распределение в соответствии с пропорциями общественного продукта характеризует его трудовой вклад в создание производственных фондов и фонда потребления общества.

Для обеспечения эффективного управления системой формирования кадровой политики в целом необходимо подразделить ее на ряд подсистем. Эти подсистемы образуют механизм управления, представляющий собой совокупность органов управления, средств, методов и инструментов, с помощью которых они воздействуют на объект управления для наиболее эффективного достижения стоящих перед социальной системой целей.

Основными звеньями управляющей системы являются:

- 1) органы регионального управления;
- 2) кадры подразделений системы управления «человеческими ресурсами региона»;
- 3) информационно-управленческие связи и потоки;
- 4) основные методы управления региональным рынком труда;
- 5) инструменты.

Методы управления системой формирования кадровой политикой региона следующие:

- 1) административные методы нормативного регулирования процесса формирования кадровой политики;
- 2) экономические методы;
- 3) психологические методы разработки и осуществления системы трудовых мотиваций.

Административные методы основаны на принятии органами власти региона нормативных документов, положений, инструкций, методик и правовых норм. Это может выражаться в разработках государственного и регионального стандарта образования и его адаптации к новым условиям, в разработке правил лицензирования организаций, аттестации рабочих мест, сертификации государственных служащих, консультировании предприятий о потенциальных потребностях в подготовке пер-



Рис. 6. Задачи системы формирования кадровой политики региона (составлено автором)

сонала, периодическом обеспечении кадровых служб необходимой документацией, информационной помощью. *Экономические методы* связаны с разработкой налогового режима, компенсационных взаимоотношений предприятий с учебными заведениями и другими институтами власти. *Психологические методы* определены развитием форм самоуправления региона и трудовых коллективов.

В формировании кадровой политики региона должны принимать участие структурные подразделения, администрация, дирекции предприятий, советы производственных ассоциаций и т.д. Кадровая работа этих институтов ограничена в основном рамками персона-

ла этих учреждений и предприятий. Однако все они через демократические институты могут участвовать в формировании кадровой политики своими предложениями, накопленным опытом. Следовательно, инструментом и средством реализации кадровой политики региона являются в конечном итоге кадровые службы – основные структурные подразделения в аппаратах управления, выполняющие всю оперативную работу с кадрами.

Главная цель региональной кадровой политики – обеспечить высокий профессионализм управленческого процесса и все участки трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими работниками, способ-

ными привести к стабилизации экономики региона и рост производства. Для этого необходимо:

- определить стратегические цели и задачи кадровой политики государства и региона;
- соединить каждого работника с ответственностью и властью;
- сделать кадровую политику гласной, открытой, правовой;
- учесть интересы и волю человека, граждан, которые сами должны решать, где им трудиться;
- кардинально перестроить системы специального образования (особенно послевузовского), переподготовки и повышения квалификации всех кадров;

– децентрализовать государственную кадровую политику, передав значительную часть функций кадровой работы на местах, сохранив при этом ряд общих позиций, придающих кадровой работе системность, комплексность.

На уровне региона при формировании кадровой политики, на наш взгляд, предусматривается решение задач показанных на рис. 6 (см. с. 131)

Процесс формирования кадровой политики представляет собой комплекс стратегических и текущих операций организационно-управленческого характера, а также совокупность отдельных программ, разработанных на основе следующих принципов:

- соответствие федеральных и региональных целей социально-экономического развития;
- сочетание стратегических и текущих программ развития региона;
- формирование эффективного механизма реализации программ, гарантирующих социальную и экономическую стабильность региона;
- системность и комплексность программ формирования и развития человеческих ресурсов в регионе;
- динамичность и непрерывность данных программ;
- адаптация кадровой политики региона к изменяющимся внешним и внутренним условиям;
- эффективность действий всех структур управления кадровыми процессами в регионе.

Функции управления системой формирования кадровой политики региона – это совокупность видов деятельности, направленных на решение поставленных задач. Функции управления кадровой политикой:

- анализ рынка труда;

- прогнозирование кадровой политики;
- планирование численности для достижения баланса спроса и предложения;
- информационное обеспечение;
- координацию деятельности всех структур.

Роль данных функций за последние годы существенно изменились. Например, возросла значимость анализа и прогнозирования, сузилась функция учета. Изменилась функция планирования человеческих ресурсов на региональном уровне, т.к. хозяйствующие субъекты самостоятельны в своих действиях. Роль контроля со стороны государства (на уровне региона) сведена к минимуму. Функция стимулирования практически полностью осуществляется в нижнем звене управления – на предприятии.

Координационные действия всех структур региона должны быть направлены на:

- увеличение числа рабочих мест в регионе и стимулирование роста занятости (через систему налоговых льгот, адресного инвестирования и льготного кредитования);
- профориентацию молодежи;
- подготовку и переподготовку рабочей силы;
- содействие найму рабочей силы (стимулирование эффективной работы центров занятости, бирж труда, агентств-рекрутеров);
- выплату пособия безработным.

При разработке региональной кадровой политики необходимо соблюдение ряда требований, которые придают ей определенные сущностные черты. Во-первых, региональная кадровая политика очень тесно связана с государственной кадровой политикой, и при отсутствии данной связи возникающие противоречия могут привести к огромным разрушительным последствиям. Во-вторых, современная региональная кадровая политика должна быть научно обоснованной, учитывать потребности российской экономики и регионов в кадрах для обеспечения реформ. Должна быть выработана система подготовки и переподготовки кадрового потенциала, оценки и ротации на всех уровнях. Следовательно, современная кадровая политика должна быть активно действующей. В-третьих, кадровая политика должна закладывать основы обеспечения смены поколений управленцев, специалистов с учетом нарастающего прогресса науки и изменения функций государственного и регионального управления. Следовательно, она должна носить опережающий и упреждающий характер. Необходимо помнить, что результативность кадровой политики в значительной мере проявляется через многие годы.

В-четвертых, политика должна быть системной, комплексной, базирующейся на обеспечении единства целей, принципов и форм работы с кадрами. Кадровая политика региона должна рассматривать кадровые проблемы всесторонне, а не только с организационно-политической точки зрения. Здесь важно видеть экономические, социальные, управленческие, правовые, социально-психологические, нравственные и другие аспекты. В-пятых, эта политика должна быть всеобщей, многоуровневой, охватывать весь кадровый уровень, все кадровые процессы.

Особенности формирования кадровой политики региона зависят от:

- уникальности материальных, природных и трудовых ресурсов региона;
- способности изменять структуру развития региона, сохраняя целостность развития государства и территории;
- изменчивости отдельных социально-экономических параметров развития региона;
- способности наиболее гибко адаптироваться к изменениям, происходящим на уровне федерации (внешняя среда) и на уровне территории (внутренняя среда);
- сбалансированности целей и задач развития федерации и региона.

Вопросы формирования кадровой политики региона связаны с законами экономического развития, и основным аспектом данных закономерностей являются особенности регионального воспроизводства. Воспроизводство в экономике – это непрерывное движение и возобновление процесса производства материальных благ, рабочей силы, производственных отношений.

Литература

1. Куличенко В.А. Кадровое обеспечение государственной службы. Ростов н/Д. : Лидер-Д, 1996.
2. Наумова Е.Ю. К вопросу определения понятия «человеческие ресурсы»// Изв. Волгогр. гос. техн. ун-та. Сер. : Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива). 2012. Вып. 13. №7 (94).
3. Шерер И.Н. Современное решение проблем молодежного рынка труда в регионах // Философия социальных коммуникаций. 2011. №4(17).

* * *

1. Kulichenko V.A. Kadrovoe obespechenie gosudarstvennoy sluzhbyi. Rostov n/D. : Lider-D, 1996.
2. Naumova E.Yu. K voprosu opredeleniya ponyatiya «chelovecheskie resursyi»// Izv. Volgogr. gos. tehn. un-ta. Ser. : Aktualnyie problemy reformirovaniya

rossiyskoy ekonomiki (teoriya, praktika, perspektiva). 2012. Vyip. 13. №7 (94).

3. Sherer I.N. Sovremennoe reshenie problem molodezhnogo ryinka truda v regionah // Filosofiya sotsialnyih kommunikatsiy. 2011. №4(17).

Innovation work of entrepreneurial structures

There is substantiated the necessity of the use of the innovation approach in management of the entrepreneurial structures. There is represented the process of modeling the innovation activity of the entrepreneurial structure. There are given the strategies of development of entrepreneurship at different stages of entrepreneurial structure activity.

Key words: *innovation activity, entrepreneurship, inner entrepreneurial environment, entrepreneurial structure, innovative potential of a worker.*

(Статья поступила в редакцию 21.05.2014)

Т.М. ГОМАЮНОВА
(Волгоград)

МАРКЕТИНГОВЫЕ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Обосновывается необходимость использования стратегических инноваций в деятельности высших учебных заведений. Выделены типы маркетинговых стратегий в зависимости от целей роста и характера инноваций. Предложена специфика управления комбинированной маркетинговой стратегией инновационного развития вуза. Даны характеристики комбинированной стратегии маркетинга с учетом инновационного развития высшего учебного заведения.

Ключевые слова: *комбинированная маркетинговая стратегия, диверсификация, высшее учебное заведение, образовательные услуги, инновационное развитие, стратегические инновации.*

Система образования в России, которая должна обеспечивать подготовку компетентных и востребованных на рынке труда специалистов, меняется в соответствии с требованиями времени и общества. Выпускники высших учебных заведений должны обладать не толь-