

The article discusses a range of issues related to the problems of state regulation and the formation of personnel policy at the level of an enterprise, organization, or firm. Recommendations on the organization and implementation of personnel policy aimed at improving the competitiveness of the state as a whole and of individual regions are scientifically substantiated and adapted to the conditions of market relations. We have identified the main provisions of the conceptual approach to the organization and implementation of an effective personnel policy, ensuring an increase in the competitiveness of the region, and refined the system of criteria and indicators for assessing and monitoring the effectiveness of the modern education system and training.

Keywords: *personnel policy, state regulation of personnel potential, the education system of Ukraine.*

УДК 351.82 : 332.012

DOI : 10.5281/ zenodo.1483210

Tarasov Serhii Serhiiiovych, PhD student of the Training Research and Production Center of the National University of Civil Protection of Ukraine

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

(STATE REGULATION OF HUMAN RESOURCES)

Постановка проблемы.

Эффективное развитие любой системы в рыночных условиях с быстро изменяющейся внешней и внутренней средой зависит от трех качественных составляющих: скорости реагирования, гибкости и адаптивности системы. Это означает, что количественные показатели жизнедеятельности и развития системы зависят от того, насколько данная система (например: регион, предприятия, рынок труда) быстро и гибко могут реагировать на

изменения, происходящие внутри или вне данной системы, т. е. насколько она адаптивна. Это возможно не в условиях реактивного управления системой, а только при наличии в системе культуры и механизма активного управления на основе превентивных мер. При этом основным залогом эффективности активного управления является полнота и глубина информации, способствующей развитию данной системы.

Так как речь идет о развитии любой социально-экономической системы, то очевидно, что речь пойдет о прогнозировании данного развития, в частности, о прогнозировании развития регионального рынка труда как основы количественных показателей формирования кадровой политики региональной социально-экономической системы.

Составление прогнозов заключается, во-первых, в анализе экономических, социальных, технических и других процессов, происходящих в социально-экономической системе и ее окружении, причинно-следственных и иных связей между ними, оценке сложившейся ситуации и выявлении узловых проблем; во-вторых, в формировании взгляда в будущее; в третьих, в обосновании, сопоставлении и анализе различных вариантов развития социально-экономической системы и ее кадрового потенциала.

Прогнозы формирования и использования кадрового потенциала разрабатываются, прежде всего, в виде совокупности количественных (точечных или интервальных) и реже — качественных

оценок, а также показателей вероятности их достижения. Интервальный прогноз представляет собой «вилку», ширина которой прямо пропорциональна вероятности его исполнения. В самом простом случае прогноз представляет собой утверждение о возможности или невозможности того или иного события.

Анализ последних исследований и публикаций. В последнее время появился ряд работ, посвященных решению проблемам государственного регулирования кадровой политикой, как предприятий, так и отдельных территорий. Вопрос кадрового менеджмента рассматриваются в работах многих отечественных [1, 2, 3, 4].

Целью представленной статьи является анализ существующей системы государственного регулирования кадрового потенциала.

Изложение основного материала. Если будущие условия развития социально-экономической системы ожидаются не очень стабильными, но при этом причинно-следственные связи между событиями все же просматриваются, для целей

прогнозирования могут использоваться более сложные методы, в основе которых лежат математические модели.

Обе эти разновидности прогнозирования составляют суть генетического подхода к нему, с помощью которого, исходя из знания прошлых событий, современной ситуации, направления и темпов ее изменения, можно нарисовать приблизительную картину будущего.

Однако будущее может быть настолько неопределенным (в условиях НТР это считается вполне нормальным), что использование генетического подхода на практике может и не дать надлежащих результатов. В этом случае применяется метод экспертных оценок. Он строится на сопоставлении мнений специалистов в соответствующих областях, позволяющих нарисовать ориентировочную, хотя и не очень надежную, картину будущего.

Методы экспертных оценок составляют основу нормативного подхода к прогнозированию, непосредственно дающего видение будущего, что служит

исходным моментом для поиска возможных стратегий его достижения.

Прогнозы дополняются определенными допущениями о том, что развитие ситуации будет происходить именно так, а не иначе. Допущения заполняют пробел, оставленный прогнозами. В отличие от последних они касаются более достоверных событий и явлений. Иногда, когда материала для определенных выводов недостаточно, допущения используются в качестве самостоятельного инструмента разработки кадровой стратегии.

Подробное описание последовательных событий, с определенной степенью вероятности ведущих к предсказанному состоянию объекта управления или возможным последствиям сделанного выбора, получило название сценария. Многовариантность прогнозов предполагает составление нескольких сценариев (обычно 2-3), каждый из которых обычно разрабатывается в трех вариантах: оптимистичном — в надежде на благоприятные условия; реалистичном, исходящем из нормальных, средних

условий; пессимистичном, предполагающем, что дела социально-экономической системы могут пойти совсем плохо.

Наличие нескольких вариантов сценария задает рамки, в которых допустимы отклонения в ходе реализации стратегии, основывающейся на реалистичном сценарии. Кроме того, многовариативность создает основу для творческих дискуссий, позволяющих совершенствовать сам сценарий.

Система прогнозирования может быть разработана на уровне государства, региона и предприятия.

В данном случае рассмотрены варианты прогнозов развития кадрового потенциала региональной социально-экономической системы.

Для создания эффективной системы планирования развития кадрового потенциала региона необходимо разработать соответствующую систему прогнозирования регионального развития. Система прогнозирования является одной из подсистем субъекта управления. Целью прогнозирования является обеспечение

информацией процесса принятия управленческих решений.

Объектом прогнозирования в данном случае является региональный рынок труда. Предметом прогнозирования являются процессы функционирования регионального рынка труда. Методы регионального прогнозирования - это способы получения и преобразования информации о кадровом потенциале региона, о региональном рынке труда, о региональной социально-экономической системе и ее внешней среде. Конкретными субъектами системы регионального планирования с целью получения прогнозов, удовлетворяющих соответствующие потребности системы управления регионом являются:

- потребители прогнозов - региональные органы власти;
- поставщики исходной информации - органы статистики, информационные службы, предприятия и т.д.
- производители прогнозов, непосредственно осуществляющие процесс прогнозирования - специализированные

подразделения управленческой структуры региона (например, Ассоциация «Инновационные кадровые решения региона»).

Главными задачами прогнозирования являются:

- выявление причинно - следственных связей между составляющими кадровой политики и его отдельными секторами и внешними факторами;
- выявление возможных альтернатив развития количественных показателей кадрового потенциала на региональном рынке труда и обоснование выбора их развития в перспективе;
- многовариантный расчет количественных показателей спроса и предложения на рынке труда;
- предвидение новых тенденций и проблем развития кадровой политики региона.

К числу важных методологических принципов прогнозирования рынка труда относится принцип поливариантности - в условиях нестабильной экономической и политической ситуации необходима

разработка нескольких возможных сценариев изменения развития рынка труда и соответственно кадровой политики. Оценку развития рынка труда можно производить и на основе установленных причинно-следственных связей.

От подходов к прогнозированию и типологии кадровой политики зависит и выбор методов прогнозирования. Их насчитывается несколько десятков. Для прогнозирования развития рынка труда и кадровой политики можно применять следующие [1]:

- экспертный метод, основанный на выявлении субъективных мнений специалистов;
- экстраполяционный метод, базирующийся на прогнозировании тенденций по отдельным составляющим;
- аналитический метод, объединяющий широкий класс разнообразных приемов исследований;
- балансовый метод;
- методы, основанные на корреляционных связях.

Наиболее эффективным является комбинация всех взаимно дополняющих

друг друга методов. Но чаще всего при прогнозировании количественных показателей кадровой политики из-за отсутствия необходимой информации ряд формальных моделей и методов оказывается непригодным.

Поэтому вариантом прогнозирования тенденций по отдельным составляющим кадровой политики и рынка труда может быть прогнозирование кадровой политики региона на основе прогноза развития промышленности до 2020 года.

Прогнозирование формирования кадровой политики региона на длительный период времени не должно основываться на одном методе, т. к. это сужает информационную базу для принятия управленческих решений.

Автор считает, что в данном случае можно использовать метод интерактивного прогнозирования, основанного на прошлом опыте развития социально-экономической системы, ее настоящем и будущем состоянии.

Вторым направлением кадровой политики является развитие системы подготовки кадров. Однако следует иметь в

виду, что обучение само по себе не может привести к увеличению занятости. Оно ведет к повышению качественного уровня трудовых ресурсов, что, в свою очередь, способствует подъему производительности труда, ускорению научно-технического прогресса и темпов роста производства. И уже, как следствие, расширение производства может привести к увеличению числа рабочих мест, т.е. рост занятости как результат повышения квалифицированного уровня проявится лишь через определенный промежуток времени. Поэтому вопрос должен быть поставлен иначе - насколько успешно осуществляется подготовка кадров для обеспечения существующего спроса для заполнения имеющихся вакансий. При этом следует учесть, что сложившаяся отраслевая структура и потребность в рабочих местах не во всех случаях бывают оптимальными, в результате может возникнуть не самая рациональная ориентация на образование [2].

Деятельность региональной социально-экономической системы должна подкрепляться формированием на территориях мощной прослойки

квалифицированных специалистов, способных разбираться в тонкой материи цивилизованных рыночных отношений. Речь идет о подготовке специалистов на уровне среднего и высшего образования по традиционным и нетрадиционным экономическим, управленческим и юридическим специальностям, для создания на уровне региона рынка квалифицированных кадров.

К сожалению, многие крупные вузы негативно воспринимают появление новых учебных заведений, на коммерческой основе осуществляющих подготовку соответствующих специалистов. Взамен предлагают идеи создания супермощных областных университетов и вузов, концентрирующих (а точнее монополизирующих) подготовку специалистов. При этом теряется эффект и от специализации и от коммерциализации обучения.

Выпуск вузами специалистов (предложение рабочей силы), не подкрепленный анализом необходимого количества специалистов для определенного баланса между спросом и

предложением, вызывает определенные проблемы на региональном рынке труда. Система образования должна более гибко реагировать на изменения потребности рынка труда. Для эффективного функционирования данного блока модели кадровой политики региона необходимы подвижки в области профессиональной подготовки специалистов и квалифицированных рабочих. Они касаются как численности обучаемых, так и направлений их профессионального образования. С одной стороны, рост приема в учебные заведения смягчает ситуацию с занятостью молодежи, но с другой стороны, когда выпуск специалистов начнет возрастать, проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений может обостриться, особенно если не будет продолжена работа по перестройке профессиональной структуры подготовки кадров.

Прогнозирование численности обучающихся в структуре профессионального образования показывает, что предлагаемые сдвиги в этой сфере будут способствовать уменьшению

диспропорций между спросом и предложением квалифицированных кадров на рынке труда [3].

Активизацию перестройки системы профессионального образования целесообразно осуществлять в двух направлениях. Первое - кардинальный пересмотр образовательными заведениями всех уровней планов приема и выпуска, а также учебных программ в сторону сокращения подготовки специалистов и квалифицированных рабочих для отраслей, в наибольшей степени затронутых безработицей. Как правило, это может быть осуществлено без снижения общих объемов приема и выпуска, так как одновременно на базе действующих учебных мощностей должна расширяться подготовка высококвалифицированных кадров, востребованных на рынке труда.

Более кардинальные меры должны быть предприняты в отношении заведений начального профессионального образования. В условиях массированного высвобождения индустриальных рабочих с предприятий промышленности, строительства, транспорта эти заведения

готовят потенциальных безработных. При наличии соответствующих условий (преподавательские кадры, учебное оборудование и литература) часть подобных учебных заведений может быть переориентирована на подготовку административно-конторских служащих низшего звена, что позволит более рационально использовать труд высококвалифицированных специалистов. Не подлежащие перепрофилированию учебные заведения должны быть либо ориентированы на подготовку квалифицированных рабочих по специальностям, на которые предъявляется спрос со стороны рынка труда, либо закрыты.

Второе направление связано с созданием условий для максимальной заинтересованности учебных заведений в подготовке высококвалифицированных кадров в соответствии с изменяющимися потребностями рынка труда.

Для этого, с точки зрения автора, учебные заведения должны стать полноправными агентами рынка, т.е.

свободно продавать свои специфические услуги по рыночным ценам [4].

Выводы. Таким образом основным инструментом государственного управления кадровой политикой занятости в сфере воздействия на профессиональный состав экономически активного населения должны стать ежегодные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, разрабатываемые региональными кадровыми службами. Главным аспектом таких программ должен стать регулярный мониторинг профессионально -

квалифицированной структуры работников и безработных, обобщение накопленной информации на уровне регионов. Это необходимо для аналитических и прогнозных оценок труда и принятия адекватных мер по совершенствованию системы профобучения безработных.

References

1. Bobyleva E. Upravlenie personalom: v kadre i za kadrom // Delovye vesti. - 2002.- №3.
2. Derzhavne upravlinnya v Ukraïni: naukovi, pravovi, kadrovi, organizacijni zasadi : navch. posib. / za zag. red. N. R. Nizhnik, V. M. Olujka. – L. : Vid-vo Nac. in-tu “Lvivska politexnika”, 2002. – 352 p.
3. Ivanov Yu. B., Tishhenko O. M., Nazarova G. V., Ivanova R. X., Ivanova O. Yu. Teoretichni osnovi konkurentnoï strategiiï pidpriemnictva / Xarkivskij nacionalnij ekonomichnij un-t ; Yu. B. Ivanov (red.), O. M. Tishhenko (red.). – X. : INZhEK, 2006. – 382 p.
4. Shhyokin G. V. Socialnaya teoriya kadrovoj politiki: monografiya /G. V. Shhyokin. – K.: MAUP, 2000. – 576 p.