

УДК 332.144

© Вячеслав Алексеевич Кабанов,
канд. психол. наук, доцент кафедры
менеджмента Владимирского филиала
РАНХиГС

Kabanov V. A.,
Ph.D., Associate Professor, Department of
Management, Vladimir Branch of the
RANEPA

© Кристина Владимировна Сергеева,
канд. психол. наук, доцент кафедры
менеджмента Владимирского филиала
РАНХиГС

Sergeeva K. V.,
Ph.D., Associate Professor, Department of
Management, Vladimir Branch of the
RANEPA

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ В СТРУКТУРЕ СТРАТЕГИИ РЕГИОНА⁶⁶

Personnel ensuring the economy in the structure of the strategy of the region

Аннотация: данная статья посвящена исследованию актуального состояния кадрового планирования Владимирской области и выделению конкретных рекомендаций в данной сфере в русле разработки стратегии региона. Исследование базируется на актуальных данных как теоретических, так и практических работ отечественных ученых. Кроме того, в статье выносится предложение о формировании единого регионального кадрового резерва ключевых сотрудников организаций и предприятий Владимирской области.

Abstract: This article is devoted to the study of the current state of personnel planning of the Vladimir region and the selection of specific recommendations in this area in line with the development of a regional strategy. The study is based on current data of both theoretical and practical works of domestic scientists. In addition, the article makes a proposal to form a unified regional personnel reserve for key employees of organizations and enterprises of the Vladimir region.

Ключевые слова: Владимирская область, стратегия развития региона, кадровое планирование, региональный кадровый резерв, конкурсная комиссия.

Keywords: Vladimir region, regional development strategy, personnel planning, regional personnel reserve, competition commission.

Владимирская область является уникальным регионом Российской Федерации по множеству факторов, от удачного расположения в 170 км от Москвы до неповторимого исторического и культурного наследия, широкого туристического потенциала. Однако, по мнению А. Г. Аганбегяна, Владимирская область в экономическом плане развита значительно слабее остальных регионов России. И одна из ключевых проблем в этом отношении – недостаточное кадровое обеспечение региона⁶⁷. Ранее нами уже было осуществлено исследование факторов социально-экономического развития региона [3].

Вместе с тем в ходе нашей работы было установлено, что такой фактор, как обеспеченность региона квалифицированными кадрами, создает достаточно сильную проблему. Многие стейкхолдеры указывали на то, что профессиональных специалистов,

⁶⁶ Для ссылок: Кабанов В. А., Сергеева К. В. Кадровое обеспечение экономики в структуре стратегии региона // Ученые записки. – 2019. - Спецвыпуск 3 (сентябрь). – С. 123-130.

⁶⁷ Предложения по социально-экономическому развитию Владимирской области на среднесрочную перспективу до 2024 года (предложения подготовлены академиком РАН, доктором экономических наук А. Г. Аганбегяном по заказу Агентства экономического развития Владимирской области).

руководителей и рабочих в регионе постоянно не хватает, на рынке труда ключевых работников также немного, все они в основном ориентированы на Москву и Московскую область.

В содержании майских указов Президента РФ 2018 года четко прописана задача стратегического развития нашей страны в направлении работы с кадровым потенциалом, которая предписывает сконцентрировать усилия на «...формировании системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений...» [7]. Очевидно, что задача государственного масштаба должна решаться и на уровне регионов. В ходе данного исследования мы предложим конкретные варианты реализации этого предписания на примере Владимирской области.

В современных публикациях ученых проблема стратегического планирования работы с кадровым потенциалом регионов звучит постоянно: «Одна из важнейших задач компаний-работодателей состоит в таком случае в создании новых высококвалифицированных рабочих мест, присущих технологичной, диверсифицированной, творческой экономике...» [5, с. 152]. Например, в своей статье Н. В. Мурашова обращает внимание на актуальность развития квалификации и технологичности работников и их рабочих мест в Нижегородской области.

Авторы А. Ю. Даванков и К. О. Соколов обращают внимание на тот факт, что «особенность кадровой политики на региональном уровне заключается в том, что региональная власть не может непосредственно формировать или оказывать влияние на кадровую политику предприятий, но тем не менее обязана создавать условия для их эффективного функционирования. Задача региональной власти заключается в создании правовых, нормативных, экономических и социальных условий для развития кадровых ресурсов» [2, с. 66], указывая на важность и необходимость поддержки муниципальной власти в решении кадровых проблем на конкретных предприятиях Челябинской области.

Интересный факт установлен исследователем О. В. Башариной в Челябинской области при анализе потребности в персонале различных отраслей экономики и реальных мощностей образовательных организаций: значительный профицит квалифицированных кадров наблюдается в следующих отраслях экономики: производство и распределение электроэнергии, газа и воды; обрабатывающие производства; строительство; а дефицит - в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве [1]. Очевидно, что образовательные организации также должны быть привязаны к стратегии развития региона, обеспечивая его потребности в адекватной форме. Таким образом, мы видим, что поднятая нами проблема кадрового обеспечения экономики в структуре стратегии региона актуальна и востребована не только во Владимирской области, но и в других регионах страны.

Мы считаем целесообразным осуществлять работу в направлении кадрового потенциала региона сообразно со стратегическими целями и задачами, а также этапами реализации стратегии Владимирской области.

➤ Повысить валовой региональный продукт за счет инвестирования инновации, что позволит реализовать потенциал региона, обеспечить приток населения и укрепить позиции на рынке страны и за рубежом.

➤ Создавая кластеры, обеспечить приток квалифицированной рабочей силы молодого возраста, повышая интеллектуальный капитал региона и его статус как территории комфортного проживания.

➤ Повышая качество жизни населения, обеспечить рост численности и статуса социально-экономического положения региона в стране и мире [4].

Ориентируясь на этапы стратегического развития Владимирской области, разработанные Ю. Н. Лапыгиным, мы предлагаем построить некоторые инструменты управления кадровым потенциалом экономики региона.

В нашем комплексе предложений мы будем ориентироваться на трехуровневую структуру реализации изменений в кадровом обеспечении региона [6].

На рисунке 1 представлена предлагаемая нами схема реализации работы с кадровым обеспечением в виде последовательного наполнения общегосударственного кадрового резерва.



Рис. 1. Схема реализации стратегии кадрового обеспечения региона

В данной структуре три уровня накопления резервистов – это не просто вопрос масштаба резерва, но еще и уровень подготовки и квалификации работников. На микроуровне создается внутриорганизационный кадровый резерв, в некоторых компаниях он имеет серьезную структуру, в некоторых вообще отсутствует, это вопрос корпоративного порядка. Соответственно в такой резерв может войти даже не совсем квалифицированный работник, но устраивающий организацию в некоторой перспективе. Для этих резервистов каждая организация самостоятельно выстраивает карьерные траектории, определяя собственное стратегическое развитие. Но в наших интересах надстроить над этой системой еще несколько уровней, в которые резервисты уже будут включаться по особым критериям на конкурсной основе и войдут в единую информационную базу.

Следующий уровень – мезоуровень – это региональная система отбора кандидатов в кадровый резерв региона. Интерес региональной экономики в этом случае достаточно высок: если резервист требуется в каком-либо критическом направлении в регионе, его навыки необходимы, допустим, для наладки оборудования на новом предприятии, то мы предлагаем ему данную позицию (либо на постоянной, либо на

временной основе, по совместительству) с оплатой труда, конгруэнтной текущему уровню. Отбор кандидатов в региональный кадровый резерв можно предложить на основе конкурса, который будет организован в ряд этапов, данный алгоритм представлен на рисунке 2.



Рис. 2. Алгоритм осуществления конкурса в региональный кадровый резерв

Итак, на рисунке 2 представлен рекомендуемый нами алгоритм осуществления конкурса для наполнения кадрового резерва региона. Всего выделяется три этапа осуществления отбора кандидатов. Первый этап реализуется в организациях и на предприятиях региона: сотрудникам организации предоставляют информацию о проведении конкурса в региональный кадровый резерв, кроме того, организация выносит конкретные предложения по кандидатурам из числа желающих. Далее кандидаты подготавливают резюме по установленной форме, а также портфолио – перечень профессиональных достижений и подтверждающих документов. После этого кандидаты передают информацию ответственному лицу в установленный срок. На третьем этапе создается региональная комиссия из числа ключевых работодателей региона, которая путем голосования и обсуждения выделяет кандидатов для включения в региональный кадровый резерв.

Микроуровень предлагаемой нами схемы находится в компетенции конкретной организации или предприятия: в данном случае компания сама решает, каким образом и стоит ли вообще формировать внутренний кадровый резерв. Предполагается, что внутренний кадровый резерв организации будет основой для выделения кандидатов в региональный кадровый резерв.

Наиболее успешными вариантами структуры кадрового резерва на предприятиях чаще всего выступает пирамидальная структура: то есть кадровый резерв может иметь несколько уровней, как, например, было принято в ОАО «ВПО "Точмаш"» (ГК «Росатом»). Кадровый резерв данной организации подразделялся на три уровня – таланты «Росатома», капитал «Росатома» и достояние «Росатома». Очевидно, что такая структура схожа с той, что предложили мы, так как глобальная государственная корпорация имеет очень много общего в плане управленческих методов с целым государством. Дивизиональная организационная структура, широкий аппарат управления по регионам - все это позволяет сравнить государственную корпорацию с

целой страной в русле кадрового планирования. Действительно, первый слой такого кадрового резерва (таланты «Росатома») чаще всего имел продвижение и был востребован непосредственно в тех организациях, которые формировали свой внутренний кадровый резерв. Резервисты второго слоя (капитал «Росатома») показывали значительно более высокий потенциал и получали возможность работать в других регионах и даже осуществлять корпоративное обучение. Ну и третий слой (достояние «Росатома») имел еще более высокие показатели и достижения, чаще всего такие работники входили в разряд либо топ-менеджмента, который направляли в различные регионы для установления качественных и высокопроизводительных направлений деятельности, либо в разряд «золотых», уникальных специалистов, которые были задействованы на наиболее ответственных работах и проектах.

Теперь обратимся к конкретному анализу ситуации на рынке труда Владимирской области. К сожалению, проводимая в нашей стране политика разрушения крупных предприятий привела к тому, что во Владимире за последние несколько лет перестали функционировать или были закрыты мощнейшие заводы: ОАО «ВПО "Точмаш"», ОАО «Автоприбор», ООО «Владимирский моторо-тракторный завод». Сотрудникам некоторых названных предприятий до сих пор не выплачена заработанная плата за несколько отработанных месяцев перед закрытием предприятий, а также не выплачены выходные пособия. Эта ситуация в городе Владимире полностью дискредитирует компетентность власти в области управления промышленностью и рынком труда. Соответственно выбирать целевые направления для формирования кадрового резерва области достаточно сложно. Тем не менее в области существуют перспективные развивающиеся предприятия, на которых могут быть задействованы ключевые специалисты, рабочие и руководители. В таблице 1 представлен перечень ключевых предприятий Владимирской области, которые могут оказаться объектами взаимодействия с региональным кадровым резервом.

Нами было выделено 53 предприятия области, которые могут претендовать на использование регионального кадрового резерва. Однако существует еще множество предприятий, которые не учтены в данной таблице, но их также можно рассмотреть как объект взаимодействия с кадровым резервом региона. Что касается профессиональных категорий, которые будут наполнять массу резервистов, можно предположить, что наибольшую долю в структуре промышленности области займут профессии основных и вспомогательных рабочих швейного, текстильного, машиностроительного, приборостроительного и других направлений производства.

Таблица 1

Ключевые предприятия Владимирской области, которые могут оказаться объектом взаимодействия с региональным кадровым резервом

№	Название предприятия	Сфера деятельности	Место нахождения
1	ООО «Колокшанский агрегатный завод»	Агрегатный завод	п. Колокша
2	АО «Арматур»	Арматурный завод	г. Гусь-Хрустальный
3	ЗАО «Муромский завод трубопроводной арматуры»		г. Муром
4	ООО «Гусевский арматурный завод "Гусар"»		г. Гусь-Хрустальный
5	АО «Владимирский завод ЖБИ»	Завод ЖБИ	г. Владимир
6	ООО «Владимирский завод светопрозрачных конструкций "Вертикаль"»	Завод металлоконструкций	г. Владимир

7	ЗАО «Электон»	Завод радиоаппаратуры	г. Радужный
8	ООО «Владимирский инструментальный завод "РОСТ"»	Инструментальный завод	г. Владимир
9	ОАО «Киржачский инструментальный завод»		г. Киржач
10	АО «Кольчугинский кабельный завод "Электрокабель"»	Кабельный завод	г. Кольчугино
11	ПАО «Мстерский завод керамических стеновых материалов»	Кирпичный завод	г. Владимир
12	ОАО «Владимирский комбикормовый завод»	Комбикормовый завод	г. Владимир
13	ООО «Александровская кондитерская фабрика "Сладовянка"»	Кондитерская фабрика	г. Александров
14	ООО «Котельный завод "Автоматик-Лес"»	Котельный завод	п. Дружба
15	ООО «Котельный завод "Ковровские котлы"»		г. Ковров
16	ЗАО «Владимирский краностроительный завод»	Крановый завод	г. Камешково
17	ООО «Владимирский завод строительного оборудования»	Машиностроительный завод	г. Владимир
18	АО «Владимирский завод металлоукавов»		г. Владимир
19	ООО «Мебельная фабрика "Континент"»	Мебельная фабрика	г. Владимир
20	ООО «Мебельная фабрика "ВиКос"»		г. Владимир
21	ООО «Владимирская мебельная фабрика "Комфорт"»		г. Владимир
22	ООО «Киржачская мебельная фабрика»		г. Киржач
23	ЗАО «Владимирский завод прецизионных сплавов»	Металлургический завод	г. Владимир
24	ОАО «Балакиревский механический завод»	Механический завод	г. Балакирево
25	ОАО «Владимирский ремонтно-механический завод»		г. Владимир
26	ПАО «Ковровский механический завод»		г. Ковров
27	АО «Муромский ремонтно-механический завод»		г. Муром
28	ООО «Молочный завод "Околица"»	Молочный завод	г. Ковров
29	ООО «Владимирская обувная фабрика "MARKA"»	Обувная фабрика	г. Владимир
30	АО «Муромский приборостроительный завод»	Приборостроительный завод	г. Муром
31	ООО «Владимирская птицефабрика (Центральная)»	Птицефабрика	г. Владимир
32	ЗАО «Птицефабрика Александровская»		д. Недюревка
33	ООО «Светотехнический завод "Владасвет"»	Светотехнический завод	г. Ковров
34	ООО «Владимирский станкостроительный завод "Техника"»	Станкостроительный завод	г. Владимир
35	ОАО «Гусевский стекольный завод им. Дзержинского»	Стекольный завод	г. Гусь-Хрустальный
36	ООО «Опытный стекольный завод»		г. Гусь-Хрустальный
37	ООО «Стекольный завод "Красное Эхо"»		п. Красное Эхо

38	ООО «Детская одежда»	Текстильная фабрика	г. Владимир
39	АО «Юрьев-Польская ткацко-отделочная фабрика "Авангард"»		г. Юрьев-Польский
40	ООО «Владимир-Бетон»	Товарный бетон	г. Владимир
41	ООО «Демидовский фанерный комбинат»	Фанерный комбинат	д. Демидово
42	ЗАО «Муромский фанерный завод "Муром"»	Фанерный комбинат	г. Муром
43	ОАО «Владимирский химический завод»	Химический завод	г. Владимир
44	ООО «АСТ-М»	Швейная фабрика	г. Александров
45	ООО «Карабановская швейная фабрика "Спартак"»		г. Карабаново
46	АО «Швейная фабрика "Сударь"»		г. Ковров
47	ООО «Швейная фабрика "Авиго"»		г. Владимир
48	ООО «Собинская швейная фабрика»		г. Собинка
49	ООО «Суздальская швейная фабрика "Cariba"»		г. Суздаль
50	ЗАО «Кольчугинская швейная фабрика»		г. Кольчугино
51	ЗАО «Вязниковская швейная фабрика»		г. Вязники
52	ОАО «Ковровский электромеханический завод»	Электромеханический завод	г. Ковров
53	ООО «Покровский ювелирный завод "Золотые купола"»	Ювелирный завод	г. Покров

Отметим, что наибольший дефицит профессий должен компенсироваться активностью учебных заведений и взаимодействием с работодателями. В нашей стране практически отсутствует алгоритм анализа потребности рынка труда и планирования количества выпускников по конкретным профессиям и специальностям, как, например, это делается в Японии.

На наш взгляд, предметом дальнейших исследований в направлении кадрового обеспечения экономики региона является сопоставление реальных потребностей ведущих предприятий и организаций области с возможностями профессиональных учебных заведений. Такая работа должна быть осуществлена скрупулезно и тщательно, так как необходимо выработать единый механизм, который позволил бы определять максимально точно, в каком количестве и какой квалификации потребуется рабочая сила конкретному предприятию через год, три, пять и даже семь лет. Именно такие расчеты могут способствовать предметному обсуждению кадрового обеспечения экономики региона, иначе любые прогнозы и вложения в сферы образования, науки, социальных гарантий не будут иметь под собой реального смысла.

Список литературы

1. Башарина О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19-28.
2. Даванков А. Ю., Соколов К. О. Формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона // Вестник ОГУ. – 2010. - № 4 (110).
3. Кабанов В. А., Сергеева К. В., Факторы социально-экономического развития Владимирской области // Ученые записки. – 2019. - Спецвыпуск 1 (апрель). – С. 28-33.
4. Лапыгин Ю. Н., Сивякова М. В. Стратегические направления региональных проектов // Ученые записки. – 2019. – Спецвыпуск 2 (июль). – С. 72-76.

5. Мурашова Н. В. Кадровое обеспечение сектора АПК при переходе к цифровой экономике // Вестник ВГАВТ. – 2018. – Вып. 57.
6. Первойкина С. А. Проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики Российской Федерации // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». - 2018. - Т. 5. - № 1. - С. 112-118.
7. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 // СПС «КонсультантПлюс».