

Гунин Виктор Константинович

аспирант Волгоградского государственного
университета**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД
К ФОРМИРОВАНИЮ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ
РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ****Аннотация:**

Статья посвящена актуальному вопросу формирования объективной, методологически корректной системы управления кадровым резервом региона. Утверждается, что создание системы мониторинга как элемента долгосрочного управления формированием кадрового резерва в форме единой региональной базы повысит его экономическую безопасность в условиях глобализации, обеспечивая укрепление геополитических позиций региона.

Ключевые слова:

региональный кадровый резерв, резерв кадровых ресурсов, программа виртуального управления, квалиметрические методы управления кадрами, многомерность экономической модели.

Gunin Victor Konstantinovich

PhD student,
Volgograd State University**THE CONCEPTUAL APPROACH
TO DEVELOPMENT OF A UNIFIED
SYSTEM OF REGIONAL HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT****Summary:**

The article deals with the relevant issue of creating a non-biased, methodologically correct system of regional HR management. It is argued that establishment of the monitoring system as a part of long-term management of candidate pool in the form of united regional base will enhance its economic security in the context of globalization, ensuring strengthening of the geopolitical position of the region.

Keywords:

regional human resources, candidate pool, virtual control program, qualimetric methods of human resource management, multi-dimensional economic model.

Высокая степень открытости современной социально-экономической системы приводит к увеличению количества и усложнению экономических связей, оценка эффективности которых не может быть однозначно произведена на основе традиционных подходов. Зачастую во главу угла ставятся краткосрочные цели – достижение финансовых и производственных результатов – и упускаются принципы системности, динамического развития, наличие инновационной составляющей. В связи с этим необходимо использовать системный подход при изучении сложных самоорганизующихся социально-экономических систем, а также элементы имитационного моделирования, что позволит составить более объективную картину происходящих событий, а также спрогнозировать возможные сценарии дальнейшего развития для принятия единственно верного управленческого решения [1].

Сегодня, к сожалению, из оценки конкурентоспособности предприятий и региона в целом выпадает такое основополагающее звено, как эффективность управления и наличие организационно-экономических механизмов реагирования на изменения внешних и внутренних обстоятельств.

Таким образом, дальнейшее развитие России и ее субъектов, рассматриваемых в виде сложных самоорганизующихся социально-экономических систем, не представляется возможным без масштабных преобразований самой системы управления, целью которой должно стать повышение конкурентоспособности и качества жизни населения [2]. Формирование объективной, методологически корректной системы управления становится основной задачей еще и потому, что именно от репрезентативности оценки зависит обоснованность выбора многомерности экономической модели реагирования и преодоления сдерживающих факторов [3, с. 27]. Качественные изменения возможны только в результате отказа от устаревших, неэффективных моделей и перехода к концептуально новым, основанным на использовании современных, подчас революционных приемов и методик в области управления региональным развитием.

Успех построения и стройность функционирования региональной системы управления зависят как от субъективных, так и от объективных факторов, учет которых необходим в каждой конкретной ситуации. Так, решающую роль играют не столько личностные качества руководителя, его информированность, сколько прогрессивность и степень адаптивности методов управления. Принимая во внимание циклический характер экономической динамики, можно отметить, что экономическая изменчивость превращается в объективное условие развития региональной системы управления. Прослеживаются закономерности в поведенческих реакциях региональной системы управления на изменение фаз экономического цикла [4, с. 49].

Если предположить, что абсолютное «экономическое равновесие – структурный оптимум хозяйственной системы, к которому общество стремится, но никогда полностью не достигает в

связи с постоянным изменением самого оптимума, идеала пропорциональности» [5, с. 59], то только благодаря системности в подходах к проблеме управления на региональном уровне станет возможным эффективное формирование стратегических планов, принятие своевременных корректирующих и упреждающих действий для предотвращения прогнозируемых сбоев. С этими на первый взгляд трудновыполнимыми задачами может справиться грамотно организованная региональная система управления.

Перевод национальной экономики на курс технологического обновления требует развития инновационных составляющих и повышения роли человеческого капитала, воспроизводство и эффективное использование которого становится необходимым условием успешного развития страны. Только системный анализ позволит отследить системные деформации в этой сфере. Именно спонтанные «перекосы» являются причиной замедления темпов решения поставленных задач экономического развития как основного фактора роста социальных показателей и развития характеристик человеческого капитала. Залогом долговременной и успешной деятельности в выбранном направлении должно быть своевременное фиксирование ошибочных действий и возможность их исправления до наступления «точки невозврата» на пути достижения поставленной цели.

Развитие инновационных технологий приводит к реорганизации систем управления, формируя объективные предпосылки для создания и трансформации квалиметрических методов управления кадрами, встраиваясь в единую региональную систему управления, включая политическую, экономическую, научную составляющие, основанные на принципах взаимодействия независимых в правовом отношении предприятий, территориально расположенных в регионе и реализующих свой жизненный цикл в интегрированном информационном пространстве.

Создание единой глобальной базы кадрового резерва позволит минимизировать нецелевые траты и максимально эффективно использовать имеющийся потенциал. На уровне региональных воспроизводственных процессов это означает снижение дополнительных экономических потерь, ограничивающих развитие отраслей и секторов региональной экономической системы.

Процесс потребует определенных методических изменений в подходах к оценке корреляции между привлеченными трудовыми ресурсами и кадровым резервом, разработки инновационных подходов к решению проблемы дисбаланса структуры спроса и предложения на региональном рынке труда, базирующихся на создании адекватной системы взаимодействия участников регионального рынка труда и объектов экономики.

Предположение о возможности научного обоснования новой концепции виртуального управления, сложившейся в результате конструктивного взаимодействия трех составляющих информационной трансформации: государства, бизнеса и индивидов – переводит проблему в плоскость трансдисциплинарной задачи. На этапе посткризисной модернизации российской экономики в кадровом менеджменте происходит переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами, что вызывает соответствующие изменения структурно-функциональной характеристики деятельности менеджмента персонала [6, с. 17]. Возникла необходимость создания принципиально нового алгоритма управления обновляющимся производством. В расчет должны войти не только изменения внутренних бизнес-процессов, но и влияние элементов внешней среды и инновационных тенденций. В данном случае уместно будет обоснование и внедрение понятия «резерв кадровых ресурсов», закрепляющего уникальные признаки, выраженные в комплексе сущностных и структурных особенностей данного понятия [7, с. 96].

Резерв кадровых ресурсов – это не просто совокупный ресурс, а уникальная его комбинация со своими пропорциями и организационной системой. Эффективность использования имеющегося потенциала напрямую зависит от компетентного учета и использования этих особенностей. Более того, до сих пор не проработан и остается актуальным вопрос о выделении из ресурсной составляющей параметра инновационной активности.

Создание системы мониторинга как элемента долгосрочного управления формированием кадрового резерва в форме единой региональной базы повысит его экономическую безопасность в условиях глобализации, обеспечивая упрочение геополитических позиций региона.

Практическое значение имеет разработка последовательности мер упреждающего управления с представлением научно обоснованных оперативных управленческих решений, гарантированно ведущих в результате их применения к повышению конкурентной позиции организаций и их финансовой устойчивости. Именно ресурс программного обеспечения должен стать краеугольным камнем, который объединит все составляющие инновационных процессов: ресурсный, финансовый, научно-технический и человеческий потенциалы. В то же время для преодоления системной диспропорции между корреляционными связями базового и пионерного секторов необходимо разработать методы управления повышением их активности с целью достижения минимума информационной асимметрии на рынке инноваций. Предложение применения компьютерной программы для оптимизационно-квалиметрического моделирования подбора и расстановки персонала системой управления качеством организации и является основной задачей при

создании системы мониторинга специалистов в управлении кадровым резервом. Суть моделирования сводится к оптимизации использования персонала на предприятиях.

Предлагаемый подход обеспечивает реальную возможность стандартизации методов управления кадровым резервом с определенной наперед заданной достоверностью. Выработка подобных стандартов и технических регламентов мониторинга персонала снизит риски некачественного использования кадрового потенциала. Это создаст среду реального управления качеством в условиях неопределенности при неустранимой вариации качества сырья, технологий, оборудования, персонала и других ресурсов. Таким образом, сложилась необходимость создания единой научно обоснованной теории использования динамического моделирования в системе ситуационного управления кадровым ресурсом.

Математической основой предлагаемой системы моделирования должна стать классическая задача линейного программирования. Использование программно-целевого подхода состоит в четком формулировании задач, путей их оптимального решения, определении спектра необходимых и достаточных ресурсов для функционирования разработанной программы и делегирования руководящих их выполнением структур.

При подобном подходе появляется возможность не только включения в предлагаемую систему моделирования существующего уровня признаков, но и регрессивного прослеживания их потенциального развития и видоизменения с высокой достоверностью [8, с. 127].

Решением проблемы может стать создание системы виртуального управления, охватывающей весь спектр экономической, политической, социальной жизни региона. Вариантом системы может выступить конгломерат программ на существующей платформе государственных центров занятости населения как система ситуационного управления в рамках имитационного моделирования с возможностью анализировать их реляционные структуры и взаимосвязи как пилотный проект.

Эффект внедрения должен стать мультипликативным, включая в поставленные задачи построение системы управления кадрами и системы экономического управления с элементами экономического регулирования, используя весь спектр инновационных инструментов. Непрерывность и планомерность программы с возможностью фиксации результата в любой искомым момент с требуемой конфигурацией, внедрение алгоритма программирования станут одними из механизмов согласованности и синхронизации полиструктурности регионального развития субъектов Российской Федерации, стратегий развития муниципальных образований и федеральных отраслевых стратегий [9, с. 12].

Возникает прецедент возможности воплощения генеральной схемы пространственно-экономического развития Российской Федерации, в которой были бы прописаны приоритеты структурных составляющих развития конкретных регионов страны. Принимая во внимание рост технологического отставания российской экономики на фоне укрепления нового технического уклада в передовых странах, отметим, что время выбора инновационного пути развития крайне ограничено. Подобное положение дел приводит к необходимости дальнейшего развития и совершенствования системы аналитического моделирования новой пространственной организации страны в правоприменительном и экономическом развитии по формированию конкурентоспособной производственной среды с внедрением инновационных приемов управления кадровым ресурсом в условиях синхронизации основных реформ, оказывающих влияние на социально-экономическое развитие регионов.

Ссылки:

1. См. подробнее: Курченков В.В., Морозова Н.И. Особенности муниципального образования как сложной самоорганизующейся социально-экономической системы // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 5 (53). С. 148–154 ; Морозова Н.И. Планирование развития территориальных социально-экономических систем по критерию качества жизни населения // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 32. С. 52–59 ; Ее же. Необходимость системного подхода к повышению качества жизни населения на макроуровне // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 368–372.
2. См. подробнее: Морозова Н.И. Планирование развития ...
3. Ксенофонтова Т.Ю. Исследование резервов повышения уровня конкурентоспособности производственных предприятий // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. 2012. № 6 (57).
4. Иванова Н.А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности : дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2013. 377 с.
5. Основы теоретической экономики : учебник / под ред. Д.Ю. Миропольского. СПб., 2008. 509 с.
6. Гулмагомедов И.Г. Роль руководителя предприятия в формировании конкурентоспособности работников : дис. ... канд. экон. наук. Краснодар, 2013.
7. Солдатова И.А. Управление человеческими ресурсами организации в условиях инновационного развития : дис. ... канд. социол. наук. М., 2010. 156 с.
8. Филатова Т.А. Теоретические и методологические аспекты управления качеством организации сферы услуг на основе квалитметрического моделирования : дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2014. 262 с.
9. Методические рекомендации к разработке показателей прогнозов социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. М., 2006.

References:

- Filatova, TA 2014, *Theoretical and methodological aspects of quality management service organization based qualimetric simulation*, PhD thesis, St. Petersburg, 262 p., (in Russian).
- Guidelines for the development of indicators of socio-economic development of the Russian Federation 2006*, Moscow, (in Russian).
- Gulmagomedov, IG 2013, *The role of the director in shaping the competitiveness of employees*, PhD thesis, Krasnodar, (in Russian).
- Ivanova, NA 2013, *Labour market regulation in the context of social and economic instability*, PhD thesis, Saratov, 377 p., (in Russian).
- Ksenofontova, TY 2012, 'Research of reserves of improving the competitiveness of industrial enterprises', *Vestnik IN-ZHEKONA. Seriya: Ekonomika*, no. 6 (57), (in Russian).
- Kurchenkov, VV & Morozova NI 2014, 'Features of the municipality as a self-organizing complex socio-economic system' *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*, no. 5 (53), pp. 148-154, (in Russian).
- Miropolskiy, DY (ed.) 2008, *Basics of theoretical economics: Textbook*, St. Petersburg, 509 p., (in Russian).
- Morozova, NI 2011a, 'Planning for the development of regional socio-economic systems on the criterion of the quality of life' *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika*, no. 32, pp. 52-59, (in Russian).
- Morozova, NI 2011b, 'The need for a systematic approach to improving the quality of life at the macro level', *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 3, pp. 368-372, (in Russian).
- Soldatova, IA 2010, *Human resource management organizations in terms of innovative development*, PhD thesis, Moscow, 156 p., (in Russian).