

Секция «Социология организаций и социальных технологий»
**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (КУРСК VERSUS
ВОРОНЕЖ)**

Пимахова Марина Эдуардовна

Студент (бакалавр)

Курский государственный университет, Факультет философии, социологии и
культурологии, Курск, Россия

E-mail: marina.pimakhova@yandex.ru

Переход отечественной экономики на инновационный путь развития сопровождается рядом трудностей, которые затрагивают самые разные ее уровни: уровень предприятий, региона, отрасли, экономики в целом. Особую роль играет при этом региональный уровень, поскольку именно здесь отражается отраслевая и территориальная специфика, определяющая уровень развития местной инфраструктуры, что во многом способствует формированию «тренда» будущего состояния региона.

Рассматриваемая нами проблема является весьма актуальной на сегодняшний день, так как одним из приоритетов развития страны является модернизация экономики, обеспечивающая рост производительности труда. В условиях глобализации мировой экономики, резкого возрастания конкуренции, изменилось отношение к главной производительной силе общества - человеку, который представляет, в свою очередь, кадровый потенциал, являющийся системообразующим элементом инновационного развития экономической системы региона [1]. Кадровый потенциал следует рассматривать как совокупность способностей всех работников осуществлять определенные цели и требования для развития региона. Кадровый потенциал включает такие характеристики, как обеспеченность работниками, требуемый профессиональный уровень, уровень образования, уровень квалификации, социально демографический состав, деловая активность, результаты трудовой и творческой деятельности. В настоящее время кадровый потенциал рассматривают в качестве основного фактора эффективного производства.

Цель нашей работы - уточнение количественных и качественных показателей человеческих ресурсов регионов Центрального Черноземья (на примере Курской и Воронежской областей), а также выявление условий для повышения уровня кадрового потенциала. Методами сбора информации стали анализ статистических материалов, а также анализ данных полевых социологических исследований, проведенных в 2015 году.

Вопросы развития кадрового потенциала для осуществления модернизационных изменений экономики решаются на уровне каждого региона, этому содействует также целенаправленная государственная кадровая политика, задающая ориентиры развитию общего, среднего и высшего профессионального образования на каждой территории. При этом остро встает вопрос о необходимости создания нового кадрового потенциала, способного сегодня обеспечить процесс реиндустриализации отечественного производства. Важным условием для этого является установление тесных взаимосвязей между образовательными учреждениями и предприятиями регионов.

Насколько эффективно удастся сегодня выстроить эти взаимосвязи? В поисках ответа на данный вопрос в двух областях Центрального Черноземья - Воронежской и Курской - были проведены экспертные опросы, адресованные руководителям высших образовательных учреждений регионов. В ходе полученных данных нам удалось выяснить следующее: более 800 предприятий Курской области и более 750 - Воронежской - тесно взаимодействуют с вузами регионов и принимают их выпускников на постоянное место работы по полученной профессии.

Совместное участие вузов и предприятий в Федеральных целевых программах на территории Курской области осуществляется лишь во взаимодействии с одной организацией ОАО «НИИСТА», в свою очередь, на территории Воронежской области таких организаций 4: ОАО "Борисоглебский приборостроительный завод", ООО "Воронежсельмаш", ПАО "Воронежское акционерное самолетостроительное общество", ПАО "Воронежское акционерное самолетостроительное общество". Эти данные помогают сделать вывод о более налаженном взаимодействии предприятий Воронежской области по отношению к Курской. Об этом так же свидетельствует наличие продуктов по созданию высокотехнологичного производства вузами Воронежской области и их реализация на таких предприятиях, как: ОАО "Эфирное" ("ЭФКО"), ОАО "Турбонасос", ООО "Воронежсельмаш". У вузов же Курской области в данной отрасли менее налаженная связь с предприятиями.

На базе вузов воронежской области в течение 2014 года проведено 18 научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, реализованных на 7-ми предприятиях области, таких, как: ОАО "НИИ электронной техники", АО "Конструкторское бюро химавтоматики", ОАО "Воронежский завод полупроводниковых приборов - Сборка" и других. Вузы Курской области имеют 17 хоздоговорных научно-исследовательских работ, реализованных на 7-ми предприятиях, - таких, как: Курский областной союз потребительских обществ, Курская таможня, МУП "Курскэлектротранс" и других.

Предприятия Курской и Воронежской областей тесно сотрудничают с вузами, получая повышение квалификации на базе корпоративных учебных центров, реализующих программы дополнительного профессионального образования. Профессиональную переподготовку кадров получают такие предприятия Курской области как: Курский облпотребсоюз, БМУ «Курская областная клиническая больница, ОБУЗ «Курская городская больница скорой медицинской помощи», Курская таможня и другие. На территории Воронежской области, такие, как: ОАО "РЖД" - ЮВЖД, АО "Воронежский синтетический каучук", Филиал ОАО "МРСК Центра" - Воронежэнерго и другие. Эти показатели свидетельствуют о достаточно налаженном уровне подготовки сектора науки и высшего образования как в Воронеже, так и в Курске. Следует отметить, что в Воронежской области теснее налажена связь с промышленными предприятиями, тогда как в Курской области в этом плане лидируют бюджетные организации.

Таким образом, становление региональной системы подготовки кадров - это создание регионального и образовательного кластера, способного на основе интеграции образования, науки и инновационной деятельности обеспечить эффективную конкурентоспособность на рынке. Показатели региональной системы подготовки кадров демонстрируют важную роль в формировании и развитии кадрового потенциала региона.

Источники и литература

- 1) 1. Бочаров А.В. Шмелев Ю.М. Гос. инновационная политика – формирование национальной инновационной системы // Инновации. -2006. -№2. –576 с.
- 2) 2. Кречетников К.Г. Смысл и содержание понятия «кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 27. – 662 с.
- 3) 3. Лисов В.И. Совершенствование управления кадровым потенциалом: концептуальные и методические положения, их реализация на примере образовательных учреждений // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2009. – № 1. – 578 с.
- 4) 4. Пасовец Ю.М. Кадровый потенциал региона: от построения теоретической модели

к эмпирическому исследованию в сфере управления. – М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2015. – 275 с.