

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РОЛЬ В
ЭФФЕКТИВНОМ ВОСПРОИЗВОДСТВЕ «КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА».**

**Набиева Л.Ш., Емельянова Ю.О.,
Научный руководитель канд. экон. наук Максимов А.Н.
Сибирский федеральный университет
Институт управления бизнес-процессами и экономики**

Авторами статьи рассмотрены некоторые аспекты эффективности кадрового менеджмента во взаимосвязи долгосрочных и краткосрочных составляющих эффективности.

Актуальность выбранной темы обусловлена рядом регионально-воспроизводственных проблем функционирования регионального работника при возросшем значении интеллектуально емкой рабочей силы и росте органического строения производства.

Происходят изменения в составляющих компонентах профессиональной, социальной компетентностей работников, получающих ряд ограничений от фактических рынков труда, условий организации разных видов занятости, условий адаптации сотрудников к факторам корпоративного кадрового менеджмента и т.п.[1].

Современными трендами, лежащими в основе эффективного кадрового менеджмента, становится общеэкономическая зависимость роста органического строения производства, предусматривающая использование методов, технологий кадровой и образовательной логистики, реализующих социальные составляющие воспроизводства персонала.

Статистика управления персоналом организаций различных отраслей, свидетельствует, что наибольшей эффективности регионального и корпоративного кадрового менеджмента удастся достигать при наличии мощных образовательных центров с эффективной региональной филиальной сетью и сопряженных с ней спортивно-оздоровительных центров по управлению досуговой занятостью действующих и будущих сотрудников.[1;2].

Управление данными потоками взаимосвязанных процессов экономической, коммерческой и социальной эффективности по действующему и потенциальному работникам (студенческая молодежь), требуют управления межбюджетными отношениями, с использованием показателей, эффективности кратко- и долгосрочного периодов использования интеллектуально емкого работника при закономерности роста органического строения производства[3].

Определенное регулирование процессов с использованием различных косвенных регуляторов (системы заработной платы, стимулирующие надбавки, социальные пакеты и т.п.), оказываются недостаточно эффективны по параметрам экономической, социальной эффективности в силу искажающего влияния многих факторов краткосрочной коммерческой эффективности.

Рост номинальной заработной платы способен оказывать косвенное регулирование не только на потребительские предпочтения, но и на снижение воспроизводственного потенциала компетенций категории «Кадры». Наибольшее значение долгосрочный кадровый менеджмент приобретает для молодежи, составляющей перспективный состав работников современных отраслей, предприятий, организаций.

Отсутствие эффективного регионального кадрового менеджмента, не учитывающего приоритета долгосрочной экономической эффективности

интеллектуально емкого работника, роста органического строения производств способствует упрощенному пониманию взаимодействия внешних и внутренних противоречий двух взаимодействующих систем: образовательной во взаимодействии с системой реализации досуговой занятости и системы отраслевой региональной экономики.

В данном случае, «производство» интеллектуально емкого работника, реализуемое преимущественно отраслями бюджетной сферы, могут быть представлены, как внутри отраслевые противоречия (противоречия развития данных отраслей).

Внешними для данных противоречий и соответствующей эффективности их разрешения с особой актуальностью стали региональные экономико-социальные отношения, реализуемые конкретными предприятиями региона, административными структурами, регулирующими отношения заинтересованных сторон по различным составляющим «Кадрового потенциала». Внешние противоречия задаются параметрами рыночного уровня менеджмента, т.е. коммерческой эффективностью, которая далеко не во всем совпадает с эффективностью долгосрочного кадрового менеджмента региона.

Вопросы внутренних и внешних противоречий – это проблема актуализации поиска направлений эффективности менеджмента долгосрочных инвестиций в потенциал будущего специалиста способного к использованию различных составляющих потенциала при фактических несовершенствах рынка труда, рациональной само занятости. Это требует срабатывания механизма возврата образовательной системе потока будущих доходов при управлении экономической, социальной, коммерческой эффективностью использования «Кадрового потенциала» в условиях закономерности роста органического строения производства.

Органическое строение производства – это одна из общеэкономических закономерностей, получившая динамику от технического, технологического прогресса. Конкретные показатели данной зависимости: фондовооруженность, техническая вооруженность и т.п. не всегда «улавливают» содержательную специфику понятия:» Органическое строение производства – это такое техническое строение производства, которое выражено в стоимостных величинах». Помимо того, что должен происходить рост реальной заработной платы, необходимо совершенствование менеджмента досуговой занятости. Возрастание данного показателя предполагает более интеллектуально емкого работника, управление которым усложняется по всем составляющим «Кадрового потенциала».[5].

Менеджмент одной из составляющей категории «Кадры» направлен на управление – компетентностями, знаниями, стилями мышления, которые, по мнению, Чаплиной А.Н., Герасимовой Е.А. могут быть конкретизированы как: профессионализм, коммуникативность, компетентность, навыки использования информационных технологий, характер и уровень образования, присутствие креативности, наличие методологической культуры и системности мышления.[4]. Однако, перечисленные параметры потенциала «Кадры» автоматически не реализуются. Их использование начинается при включении сотрудников в отношения, реализующие коммерческую, экономическую, социальную эффективность.

Участники регионального менеджмента по поводу оценки, признания значимости, разных составляющих потенциала «Кадры» формируют рынок труда по таким сотрудникам, как: специалисты, бакалавры, магистры, что в определенной мере приобретает одну из форм разрешения противоречий (внешних и внутренних).

Понятие «Кадры» помимо перечисленных компонентов и соответствующей поэлементной конкретизации должны учитывать еще один, не менее важный

компонент – «Здоровье» будущего и действующего работников. Здоровье – это состояние полного физического и социального благополучия. [5]. Именно этот компонент наиболее слабо управляем при использовании только показателей коммерческой эффективности. Соответственно отсутствие механизма корпоративного, регионального менеджмента по данному направлению, не позволяет достигать определенных стандартов при реализации наиболее значимых качеств предпринимателей, коммерсантов и других специалистов.[5].

Воспроизводство этого элемента «Кадрового потенциала» становится не менее значимым, по критериям коммерческой, экономической и социальной эффективности. Значение социальной и экономической эффективности воспроизводства будет усиливаться при реализации инновационных проектов, расширяющих «поле» инноваций, придающих динамику органическому строению производства (организации).

Воспроизводство этой части потенциала не может быть эффективным без современной инфраструктуры, кадров, организации, управления, т.е. без системы и соответствующей структуры управления бюджетного и коммерческого регулирования.

Таким образом, современный этап регионального кадрового менеджмента и как его составной части корпоративного менеджмента должен быть ориентирован на комплексное воспроизводство «Кадрового потенциала» при использовании системы и соответствующих структур реализации разных составляющих эффективности внешних и внутренних противоречий бюджетных и коммерческих отраслей региона.

Список литературы

1. Артюхов И.П. Формирование и регулирование рынка образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования: монография/ И.П. Артюхов, Н.Л. Борщева, Н.И. Денисова, Н.Н. Терещенко; под общ. Ред. проф. д-ра экон. наук Н.Н. Терещенко. – Красноярск. 2011. -253с.
2. Харченко Е.В. Государственное регулирование национальной экономики: учебное пособие/ Е.В. Харченко, Ю.В. Вертакова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2011. – 328с.
3. Лившиц В.М. Психологизированная педагогическая статистика.URL: <http://www.psychology-online.net/link.php?id=602>
4. Максимова С.И. Маркетинг в здравоохранении: учеб.пособие для студентов мед. вузов/ С.И. Максимова, А.Н. Максимов, Е.В. Таптыгина. – Красноярск: КрасГМУ, 2012. – 266с.
5. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2005. – С.37;39.