

5. Джексон Т. Хосин Канри: как заставить стратегию работать. – М. : Ин-т комплексных стратегических исследований, 2012.

Получено 02.12.2015

6. Там же.

УДК 331.1

Р. А. Галиахметов, доктор экономических наук, профессор, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
В. А. Русских, магистрант, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ УСКОРЕННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ

**В** условиях современной экономической ситуации все больше и больше обесценивается такое понятие, как «высшее образование». Совсем недавно получение высшего образования считалось примером для подражания, но в наше время такое понятие имеет лишь количественный характер, но никак не качественный. Поэтому мы будем говорить о кадровом потенциале, о его формировании в условиях ускоренного развития предприятий.

Данная тема на сегодняшний день становится актуальной. В настоящее время персоналу уделяется все больше внимания. Если ранее основными функциями кадровой службы являлись учет персонала, контроль за соблюдением трудового законодательства и документооборот, то в настоящее время кадровая работа направлена на формирование работоспособного и эффективно функционирующего персонала. Персонал – это совокупность работников, входящих в списочный состав предприятия. Развитие кадрового потенциала в Российской Федерации уже начинает набирать обороты. В конце 2014 г. в Санкт-Петербурге было проведено совещание с директорами подведомственных организаций. Одной из главных тем встречи стал вопрос развития кадрового потенциала научных институтов. Эту задачу поставил Президент России Владимир Путин на прошедшем Совете по науке и образованию [1].

В ходе совещания были выявлены две основные задачи.

Первая – создание системы формирования кадрового резерва и развития кадрового потенциала для обеспечения устойчивого функционирования и развития организаций.

Вторая – развитие системы мер, направленных на создание среды, условий, гарантий и стимулов для максимальной самореализации молодых кадров [2].

Развитие научно-технической и инновационной деятельности напрямую зависит от подбора и отбора персонала на предприятии. Процесс отбора персонала имеет очень важную роль для существования организации. Именно от персонала, от команды сотрудников зависит то, каких результатов достигнет

компания. Именно от процесса отбора кадров зависит срок работы сотрудника и тот вклад, который он внесет для дальнейшего развития организации. Поэтому особое внимание будем уделять оценке и аттестации сотрудников. Для определения навыков и знаний, а также для оценки кандидата на вакантную должность должна быть выстроена поэтапная процедура подбора и отбора персонала. Методов оценки огромное множество. Сейчас многие предприятия используют современные методы оценки персонала, и мы рассмотрим один из них, пришедший к нам с Запада, – метод оценки «экспресс-ассесмент-центр». Экспресс-ассесмент-центр – это метод оценки персонала, может быть проведен на начальной стадии отбора персонала, который основан на моделировании ключевых моментов деятельности оцениваемого для выявления профессионально значимых качеств [3]. Методом для аттестации персонала может быть выбран кейс-метод, который становится популярным в наше время.

Важнейшим условием реализации результатов инновационной деятельности являются подготовленные специалисты, обладающие креативным мышлением, владеющие способностью к творческой работе, изобретательской деятельности, поиску и внедрению новых технических решений, умением превратить замысел в знания, знания – в идею, идею – в технологию.

В настоящее время сформировался состав высокотехнологичных секторов промышленности (авиационная промышленность, двигателестроение, судостроение, радиоэлектронная промышленность, энергетическое машиностроение и ряд других), в которых Российская Федерация обладает или претендует на создание в среднесрочной и долгосрочной перспективах конкурентных преимуществ. Поэтому развитие кадрового потенциала именно в этих высокотехнологичных секторах промышленности и их обеспечивающих производствах должно стать приоритетом государственной кадровой политики [4].

Далее (табл. 1) мы видим численность принятых работников списочного состава в Российской Федерации за 2013–2015 гг.

Анализируя сферу деятельности, такую как здравоохранение, мы видим, что идет резкое повышение количества принятых работников с 2013/14 гг. на 114,8 тыс. чел. По сравнению со всеми отраслями экономической деятельности это изменение глобальное.

Исходя из данных табл. 1, можно сделать вывод, что видна тенденция к росту с 2013/14 гг. и с 2014/15 гг. в таких сферах экономической деятельности, как добыча топливно-энергетических полезных ископаемых и производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, но в динамике с 2014/15 гг., видно, что идет небольшое снижение количества принятых работников.

Если проанализировать экономическую ситуацию в стране с начала нового года, можно сказать, что данные будут снижены ввиду кризиса в Российской Федерации. Но в целом, как было сказано выше, си-

туация должна в скором времени поменяться, так как уделяется большое внимание данной теме со стороны Президента РФ.

Далее проанализируем данные выбытия работников списочного состава в Российской Федерации за 2013–2015 гг. (табл. 2).

Из данных табл. 2 мы видим, насколько схожи данные с табл. 1. Также в здравоохранении с 2013/14 гг. идет резкое повышение выбытия работников. Данные приема и выбытия в обеих таблицах отличаются совсем немного, что говорит о серьезных проблемах кадровой политики на предприятиях высокотехнологичных отраслей. Поэтому особое внимание должно уделяться кадрам промышленных предприятий для мотивации и удержания работников, а также для передовых инновационных разработок в данной сфере деятельности.

Таблица 1. Численность принятых работников списочного состава в РФ за 2013–2015 гг., тыс. чел

Вид экономической деятельности	2013	2014	2015	Тр, %, 2013/14	Абсолютное изменение, тыс. чел.	Тр, %, 2014/15	Абсолютное изменение тыс. чел.
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	160,3	162,4	164,0	101,3	2,1	100,9	1,6
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	138,5	131,5	141,0	94,9	-7	107,2	9,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	411,0	405,5	387,9	98,6	-5,5	95,9	-17,6
Здравоохранение	855,7	970,5	860,5	113,4	114,8	88,6	-110

Таблица 2. Численность выбывших работников списочного состава в Российской Федерации за 2013–2015 гг., тыс. чел.

Вид экономической деятельности	2013	2014	2015	Тр, %, 2013/14	Абсолютное изменение, тыс. чел.	Тр, %, 2014/15	Абсолютное изменение, тыс. чел.
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	151,5	164,2	154,9	108,3	12,7	94,3	-9,3
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	150,1	147,0	143,4	97,9	-2,9	97,5	-3,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	423,5	425,7	434,9	100,5	-2,2	102,1	9,2
Здравоохранение	866,9	949,0	869,3	109,4	82,3	91,6	-79,7

Из-за проблемы снижения уровня приема по учебным специальностям и профессиям, соответствующим профилю деятельности высокотехнологичных отраслей экономики, должны быть приняты меры для привлечения категории работников через высшие учебные заведения.

Меры по обеспечению эффективного взаимодействия с вузами могли бы реализовываться на основании конкретных исследовательских, инновационных и кадровых проектов каждой высокотехнологичной корпорации. Среди них могли бы быть реализация согласованных с вузами программ повышения качества образования и подготовки кадров для работы в высокотехнологичных отраслях [6].

Решение проблем формирования кадрового потенциала для высокотехнологичных отраслей промышленности в современных условиях рыночной экономики и принятой стратегии модернизации России возможно через создание целостной системы непрерывной профессиональной подготовки кадров, начи-

мая с профессиональной ориентации, отбора и сопровождения профессионального образования, развития и закрепления востребованных специалистов в высокотехнологичных отраслях промышленности.

#### Библиографические ссылки

1. Совещание о развитии кадрового потенциала в РФ. – URL: <http://zioc.ru/events/fano-ran/2014/fano-rossii-sozdaetsistemu-razvitiya-i-formirovaniya-kadrovogo-potencziala-nauki> (дата обращения: 02.06.2015).
2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М. : Бизнес-Интел-Синтез, 2012. – 80 с.
3. URL: <http://hr-portal.ru/> (дата обращения: 01.08.2015)
4. Сидорин А. В. Система формирования кадрового потенциала для высокотехнологичных отраслей промышленности // Государственное управление. Электронный вестник. – 2013. – Вып. № 36.
5. Никитенко И. В. Управление инновационным развитием высокотехнологичных отраслей // Вестник ун-та (Государственный университет управления). – 2013. – № 10. – С. 128–132.