ISSN 2311-8733 (Online)
ISSN 2073-1477 (Print)

Социально-экономическая политика

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Фарида Исламудиновна МИРЗАБАЛАЕВА[a,•], Патимат Руслановна АЛИЕВА[b]

[a] кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация
faridamir@yandex.ru

[b] кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, Махачкала, Российская Федерация
patyaalieva@yandex.ru

[•] Ответственный автор

История статьи:
Принята 28.07.2015
Одобрена 04.08.2015

УДК 331.108
JEL: J00, J01, J20, J24

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, государственный служащий, потенциал, региональная кадровая политика

Аннотация
Предмет. В статье рассмотрены проблемы региональной кадровой политики.
Цели. Разработка направлений формирования и реализации современной региональной кадровой политики.
Методология. Использованы такие виды анализа, как обобщение и сравнение.
Результаты. Предложены направления формирования и реализации современной кадровой политики.
Выводы. Сделан вывод о том, что от кадровой региональной политики зависят конкурентный потенциал и устойчивое развитие региона. Результаты исследования могут быть использованы при создании программ по реализации региональной кадровой политики.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

С развитием рыночных отношений изменилась политика хозяйствующих субъектов. Эффективное управление во многом зависит от эффективного использования персонала и кадровой политики. Именно кадровая политика создает условия для принятия решений, удовлетворяющих и организацию, и ее сотрудников.

Кадровая политика формируется и реализуется на государственном и региональном уровнях, на уровне организации. С одной стороны, это средство, которое способно оказать решающее влияние на весь процесс происходящих перемен, связанных с проведением крупномасштабных реформ в государстве и обществе [1]. С другой стороны, кадровая политика – это система теоретических взглядов, принципов, правил, норм, определяющих основное направление работы с персоналом, а также методы, способствующие созданию высокопроизводительного сплоченного коллектива [2]. Эффективной кадровой политикой называют такую кадровую стратегию, которая объединяет различные аспекты политики организации в отношении персонала и планы по использованию рабочей силы. Кадровая политика должна повышать адаптивность организации к меняющимся требованиям рынка и технологиям, которые можно предвидеть в перспективе.

По мнению одних исследователей, государственная кадровая политика – это комплекс институализированных стратегических и тактических направлений деятельности Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, а также система нормативно-правовых и служебно-кадровых отношений, обеспечивающих властно-управленческое регулирование кадровых процессов в интересах эффективного государственного строительства и социально-экономического развития страны. Кадровая политика – это главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия [3]. По мнению других исследователей, государственная кадровая политика – это средство формирования дипломатического корпуса Российской Федерации, обеспечивающего решение международных проблем, эффективную реализацию внешней политики государства, укрепление авторитета и широкое признание России в мире [1].

Специалисты рекомендуют соблюдать следующие принципы при формировании государственной кадровой политики:

- принцип доступности (открытость и равенство условий доступа граждан при поступлении на государственную службу);

- принцип выбора (привлечение наиболее квалифицированных кандидатов на основе единых требований в ходе открытого конкурса);
- принцип гласности (кадровые решения и их основания должны быть открыты и подконтрольны гражданскому обществу);
- принцип конкурентоспособности (привлекательность государственной службы на рынке труда);
- принцип вознаграждения по результатам деятельности (зависимость денежного содержания государственного служащего и его должностного роста от результатов служебной деятельности);
- принцип профессионального развития (наличие системы непрерывного профессионального образования государственных служащих).

Соблюдение данных принципов позволяет повышать уровень профессиональной компетентности государственных служащих, преодолевать качественный дисбаланс между кадровыми составами частного и государственного секторов, формировать открытое гражданское общество и т.д.

Кадровая политика в организации должна осуществляться непрерывно и последовательно [4].

Государственная кадровая политика – это важнейшая составляющая политики государства, механизм и средство достижения необходимых результатов в социально-экономическом, научно-техническом развитии страны и способ обеспечения национальной безопасности. Во многом благодаря ее эффективности поддерживаются устойчивые темпы экономического роста, снижается социальное неравенство в обществе. Однако следует отметить некоторую непоследовательность в ее формировании и нормативной обеспеченности.

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. возрастание роли человеческого капитала является основным фактором экономического развития: «Россия не сможет поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике за счет дешевизны рабочей силы и экономии на развитии образования и здравоохранения. Для России ответ на этот вызов предполагает преодоление имеющихся негативных тенденций в развитии человеческого потенциала, которые характеризуются сокращением численности населения и уровня занятости в экономике, растущей конкуренцией с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров, низким качеством и снижением уровня доступности социальных услуг в сфере здравоохранения и образования»[1].

Важнейшим субъектом обеспечения социальной и национальной безопасности России являются кадры государственной службы. Необходимо создание инновационной теории и практики государственного управления, формирования управленческих кадров, государственных служащих новой генерации, способных мыслить и действовать в условиях кризисного состояния общества, когда мир становится не только более открытым, транспарентным и толерантным, но и конфликтным, опасным и уязвимым [5].

Результатами неэффективной кадровой политики прошлых лет в России, по мнению некоторых ученых, являются:

- недостаточная конкурентоспособность многих государственных чиновников по сравнению с современным менеджментом крупных компаний;
- отток большого числа высококвалифицированных, профессионально подготовленных госслужащих в коммерческие и иные негосударственные структуры;
- снижение престижа госслужбы и авторитета госслужащих из-за несоответствия требованиям, предъявляемым к современному работнику управленческой структуры;
- отсутствие стремления перспективных специалистов к профессиональной деятельности в системе госслужбы;
- низкий уровень развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, не всегда дающей необходимые знания современному госслужащему;
- сложившаяся система коррупции, должностных злоупотреблений и преступлений, патронажа и протекционизма во многих органах госуправления;

[1] О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009).

- отсутствие действенных кадрово-управленческих механизмов допуска к госслужбе, контроля и защиты, препятствующих проникновению в высшие органы власти людей с авантюристическими наклонностями, низкой правовой культурой, нравственными изъянами, со слабой профессиональной подготовкой, а также профнепригодных;
- низкая исполнительская и служебная дисциплинеа, безответственность части госслужащих из-за отсутствия необходимых профессионально-нравственных и психологических качеств, ослабления требований к исполнению должностных обязанностей, усложненности процедуры увольнения лиц, систематически не справляющихся со своими функциональными обязанностями и др. [3].

Глобализация также влияет на увеличение неравенства на рынке труда. Это влияние рассмотрено в ряде исследований на примере Индии, где наблюдается рост зарплат квалифицированных специалистов. Стоимость обучения английскому языку в Индии зависит от района. В тех районах, где стоимость обучения низкая, наблюдается меньшая дифференциация в оплате труда между специалистами [6].

Ученые Института государственной службы и кадровой политики РАНХиГС при Президенте РФ провели социологический мониторинг проблем профессионального развития и кадровых процессов в государственной гражданской службе. Одной из задач исследования было выявление структуры мотивов поступающих на госслужбу.

В исследовании приняли участие 1 008 чел. Респондентам разрешалось выбрать несколько вариантов. Ответы распределились следующим образом:

- гарантия постоянной работы, стабильного положения – 55%;
- стремление занять престижное место в обществе – 36,1%;
- стремление обеспечить перспективы для служебного роста – 31%;
- желание иметь широкие связи с людьми, которые могут быть полезными в жизни – 26,1%;
- стремление повысить материальное благополучие – 25,0%;
- стремление полнее реализовать свои профессиональные качества – 23%;
- желание принести пользу обществу и государству – 24,7%;
- стремление заработать высокую пенсию – 18,3%;
- отсутствие другого выбора – 6,6%.

Уровень профессионализма госслужащих можно охарактеризовать как близкий к среднему, хотя эксперты, представляющие госслужбу, считают его на уровне выше среднего. Профессионализм госслужащих необходимо совершенствовать и развивать, устраняя причины его снижения. Среди таких причин участники исследования выделили:

- недостатки в работе по формированию профессионального кадрового состава государственных органов (33,5% респондентов и 35,9% экспертов);
- привлечение кадров на госслужбу по знакомству, родству (62,2% респондентов и 45,2% экспертов);
- невостребованность в государственных органах честных и принципиальных госслужащих (27,4% респондентов и 27% экспертов);
- низкое качество профессиональной подготовки выпускников вузов по профильным для государственной службы специальностям (27,1% респондентов и 35,9% экспертов);
- низкий уровень профессионализма руководителей государственных органов (24% респондентов и 24,2% экспертов);
- низкий уровень нравственности и духовности государственных служащих (29,2% респондентов и 17,3% экспертов) и т.д. [7].

В рамках другого исследования доктор социологических наук, профессор, руководитель социологической лаборатории Института государственной службы и кадровой политики РАНХиГС при Президенте РФ К.О. Магомедов исследовал государственную кадровую политику как фактор развития межэтнической коммуникации.

В качестве экспертов выступили 184 высококомпетентных государственных служащих, представителей предпринимательских

структур, общественных организаций и ученых. Уровень остроты национальных проблем в России, по результатам исследования, достаточно высок. Как высокую и скорее высокую остроту национальных проблем оценивают более 88,6% экспертов, что свидетельствует о сохранении проблемности в сфере межнациональных отношений. Как низкую и скорее низкую остроту национальных проблем в современной России считают 10,9% опрошенных, 0,5% затруднились ответить.

Уровень межнациональной терпимости (толерантности) эксперты оценили неоднозначно: ближе к высокому его оценивают 45,7%, а ближе к низкому – 49,5% (4,5% затруднились ответить). Полярность мнений означает сохранение оснований для обострения национальных отношений даже при незначительных провокационных действиях со стороны отдельных партий, политиков, средств массовой информации, экстремистских организаций и т.п.

Из всех задач по регулированию этнонациональных отношений эксперты выделяют:

- защиту от проявлений национального экстремизма (67,0%);
- создание равных условий и возможностей для трудоустройства (47,3%);
- культурное развитие всех национальностей (41,2%);
- создание условий и возможностей для равного доступа к образованию (30,2%);
- регулирование представительства различных национальностей в органах власти (29,1%) и др.

В исследовании рассматривался и такой круг вопросов, как влияние национального фактора на государственную кадровую политику на различных уровнях власти. В целом влияние национального фактора на формирование кадрового состава госорганов и органов местного самоуправления умеренное, но оно несколько возрастает с переходом на нижний уровень власти (от федерального к местному) и все же не становится определяющим. Кроме того, наблюдается повышение степени учета национального фактора в кадровой политике органов власти на региональном и местном уровнях. Это связано с тем, что региональным и местным властям приходится работать в социальной среде, более приближенной к конкретной национальной ситуации, что отражается на приоритетах кадровой политики.

Также в исследовании было определено отношение участников к необходимости квотирования национального представительства в госорганах и органах местного самоуправления. В целом отношение сдержанное: степень необходимости – ниже среднего значения, умеренно критическое. В исследованиях 2007–2012 гг. национальный фактор рассматривался в качестве одного из существенных обстоятельств, которые могут повлиять на должностной уровень работника в организациях [8].

В качестве экспериментального продвижения управленческих кадров по службе было предложено открытое правительство, которое может заниматься поиском кадров на должности заместителей министра путем проведения публичных конкурсов и рейтингового голосования в Интернете. В эксперименте принимали участие Росстат, Роспотребнадзор, Роструд, Минтранс России и Минэнерго России, которые предложили на конкурс должности заместителя министра. Открытым правительством совместно с Агентством стратегических инициатив и РАНХиГС были разработаны требования к кандидатам, которые включали опыт работы на руководящей должности не менее семи лет и опыт работы в требуемой сфере [9].

О влиянии миграционных потоков на рынок труда свидетельствует опыт зарубежных стран. По данным американских ученых, приток низкоквалифицированных мигрантов стимулирует местное население к получению более качественного образования, позволяющего в дальнейшем получать более высокую зарплату [10]. Вместе с тем мигранты направляются в города с меньшей рождаемостью и напряженностью на рынке труда [11].

На уровне отдельных регионов принимаются различные нормативные документы, регулирующие кадровую политику. Однако реализация кадровой политики имеет свои особенности. Интенсивное, инновационно ориентированное развитие общественно-экономических отношений в России привело к кардинальным структурным изменениям системы управления как в стране, так и в регионах.

В современных условиях одной из приоритетных задач развития регионов является повышение их конкурентоспособности [12]. Концепция

конкурентоспособности региона основана на эффективности использования имеющихся ресурсов, в первую очередь трудовых. Их наличие, полнота и эффективность задействования дают региону абсолютные конкурентные преимущества перед другими регионами. От уровня трудовых ресурсов зависят эффективность функционирования предприятий и организаций, рост объемов валового регионального продукта, уровень социально-экономического и инновационного развития региона.

Кадровая политика является важнейшей составной частью системы управления регионами. Региональную специфику кадровой политики отдельно взятой территории формируют:

- уникальность экономических, географических, демографических и других условий и возможностей, присущих тому или иному региону Российской Федерации;
- направления развития экономики территории;
- существующая региональная система образования (учебное заведение – предприятие – специалист);
- качество профориентационной работы в средней школе, а также в других учебных заведениях, проводимой в рамках территории;
- качество молодежных лидерских программ, реализуемых для школьной, студенческой и работающей молодежи;
- исторически сложившийся в рамках территории подход к принятию кадровых решений [13].

Кроме того, кадровая политика на региональном уровне направлена на решение следующих задач:

- обеспечение социальной, политической устойчивости и безопасности общества;
- обеспечение обществом и государством необходимого и достаточного уровня социальной защищенности населения;
- создание условий для справедливого распределения власти и ролей в обществе;
- создание объективной и прозрачной системы распределения экономических ресурсов в регионе.

Анализ кадрового потенциала в Кемеровской области свидетельствует о прямой зависимости кадровой политики региона от профессиональной компетентности, управленческого таланта и культуры лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, а также руководителей организаций реального сектора экономики области. Кемеровская область признана регионом, который наиболее полно использует имеющиеся ресурсы. Однако это не дает больших возможностей для развития науки и промышленности в будущем. Подобный путь развития ведет к оттоку высококвалифицированных научных кадров в другие регионы, что свидетельствует о непродуманной кадровой политике местных и региональных властей.

При рассмотрении структуры научного потенциала региона с точки зрения характера технологий, используемых на уровне отдельных предприятий в рыночной экономике, выяснилось, что потенциал в основном сосредоточен в сфере развития материальных технологий. Вместе с тем ощущается нехватка преподавателей и исследователей в области продуктовых технологий, технологий маркетинга, организации, управления и развития человеческого и социального потенциала. На 2010 г. в Кемеровской области насчитывалось 560 докторов наук, 2 725 кандидатов наук, из них около 200 академиков, 28 заслуженных деятелей науки. Специализация значительной части учреждений профессионального образования не отвечает потребностям экономики региона, что приводит к переизбытку работников на рынке труда и невозможности найти работу в соответствии с имеющимся образованием. Около 5–7% выпускников после окончания вуза меняют профессию и около 10% не любят свою профессию, но остаются в ней, что ведет к дисквалификации и возникновению профессиональных заболеваний [14].

Несоответствие направлений и качества профессиональной подготовки потребностям предприятий и организаций приводит к снижению конкурентоспособности формирующегося человеческого капитала региона. В будущем это может стать реальной угрозой для экономического равновесия области.

Специалисты отмечают, что из года в год растет дефицит кадров на севере России от высококвалифицированных рабочих до инженерно-технических работников и управленцев высшего звена в сфере реализации инновационных проектов. К числу особенностей северных территорий относится их удаленность от крупнейших центров – производителей знаний для постиндустриального развития. Поэтому

главным ограничителем темпов инновационного развития является качество человеческих ресурсов, прежде всего с точки зрения их компетентности и квалификации.

Для перехода на инновационный путь развития северных регионов, по мнению ученых, требуется формирование принципиально новой системы среднего профессионального и высшего образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров. Органам государственной власти следует разработать и реализовать программы по содействию в использовании механизмов частно-государственного партнерства в сфере высшего образования с целью обеспечения отраслей экономики и социальной сферы высокопрофессиональными кадрами.

Далее была проанализирована структура спроса на рынке труда Республики Крым на примере санаторно-курортного комплекса. Конкурс на одно вакантное место в 2013 г. составлял 6 чел. При этом наивысший конкурс наблюдался в сфере торговли (23 чел.), среди технических служащих (22 чел.), среди «простейших» профессий (19 чел.). Наименьший конкурс наблюдался среди законодателей, высших государственных служащих, руководителей, менеджеров, специалистов (1–2 чел.) и др. Приоритетными направлениями кадровой политики в санаторно-курортном комплексе являются:

- разработка научно обоснованных подходов к формированию заказа на подготовку специалистов с учетом реальной потребности региона в специалистах;
- разработка комплекса мер по переподготовке, содействующей трудоустройству высвобожденных специалистов;
- разработка мероприятий по стимулированию работодателей и т.д. [15].

Анализ кадровой политики в Белгородской области свидетельствует о наличии нормативно-правовой базы для реализации новых подходов к кадровой политике, к которым относятся:

- изучение передового опыта и создание комплексной методики оценки управленческих кадров;
- организация диагностики кадрового резерва;
- формирование органами местного самоуправления банка вакансий и исследование потенциала управленческих кадров и ряд других.

Основными качествами современных работников наряду с профессиональными знаниями и навыками должны стать честность, патриотизм, системное стратегическое мышление, а также стремление к самореализации и удовлетворение от результатов собственного труда [16]. Для координации работы при губернаторе Белгородской области создан совет по кадровой политике, в который вошли члены правительства области и представители областной думы, общественной палаты, высших учебных заведений, а также бизнес-сообщества и социальной сферы. Центром региональной школы подготовки управленческих кадров станет Институт региональной кадровой политики. Его предстоит создать при тесном взаимодействии белгородских университетов, Института муниципального и государственного управления, Белгородского регионального ресурсного инновационного центра и других учреждений по подготовке и повышению квалификации управленческих кадров.

Рассмотренные тенденции свойственны и другим регионам России. В 2014 г. ИСЭРТ РАН был проведен опрос 97 руководителей крупных и средних промышленных предприятий Вологодской области по оценке кадровой обеспеченности. По результатам данного опроса, среди факторов, способствующих инновационному развитию экономики, на первом месте стоит наличие креативно мыслящих сотрудников. Формированию таких сотрудников мешают:

- слабая взаимосвязь в подготовке кадров между образовательными учреждениями и работодателями;
- слабая профориентационная работа;
- дисбаланс между предложением рабочей силы и вакансиями на рынке труда;
- несоответствие квалификации сотрудников требованиям работодателей;
- невысокое качество полученного образования и т.д.

Также в Вологодской области в 2014 г. вырос дефицит высококвалифицированных рабочих (с 47 до 52% по сравнению с 2010 г.), специалистов (с 18 до 30%), исполнителей высшей квалификации (с 10 до 18% за 2009–2013 гг.). Все это сдерживает модернизацию производства [17]. Работодатели все чаще связывают инновационные

преобразования с развитием персонала. За 2009–2014 гг. численность работодателей Вологодской области, связывающих наличие инноваций с ростом квалификации, выросла с 23 до 62%, с дисциплиной – с 16 до 42%, с ростом производительности труда – с 20 до 51% [17]. Решить накопившиеся проблемы позволит разработка новых профессиональных стандартов, на которые будут ориентироваться образовательные учреждения при подготовке кадров.

Интерес представляет также опыт реализации кадровой политики в Калужской области. Инвестиционная привлекательность региона обеспечивает приток иностранных инвестиций и технологий. Основными инструментами привлечения иностранного капитала являются:

- создание технологических парков в рамках кластерного подхода;
- предоставление преференций инвесторам;
- полная административная поддержка;
- создание имиджа привлекательной территории для крупных иностранных компаний.

В то же время в условиях активно развивающейся экономики области перед региональными органами власти возникли новые проблемы – обеспеченность необходимым количеством и качеством трудовых ресурсов созданных индустриальных парков и поддержание уровня комфортности проживания граждан [18]. Руководством области были приняты меры по кадровому обеспечению инновационного развития народного хозяйства, а также по изменению системы образования при подготовке качественных специалистов для развивающихся кластеров, бюджетной и иных сфер региональной экономики.

Актуальной остается проблема привлечения в аграрный сектор молодых высококвалифицированных специалистов, способных в полной мере использовать научно-технический потенциал сельскохозяйственных предприятий. Дефицит квалифицированных кадров – одна из острейших проблем, которая характеризует ситуацию на современном рынке аграрного труда. Она порождает возникновение других неблагоприятных тенденций (старение кадров, снижение уровня их профессиональной квалификации, падение престижа для сельской молодежи рабочих профессий в сельской местности).

Среди условий для работы в аграрном секторе молодые специалисты назвали достойную заработную плату, обеспечение жильем и определенным набором социальных благ и гарантий (медицинское обслуживание, определение детей в детские сады и школы, предоставление путевок в оздоровительные учреждения), предоставление нормальных условий труда с возможностью использования современной техники, средств механизации и автоматизации труда, средств индивидуальной защиты.

Разработка и реализация кадровой политики региона и отдельных участников сельскохозяйственного производства позволит повысить рентабельность их деятельности, устранить основные трудности в обеспечении отрасли качественным и высококвалифицированным персоналом.

Современное региональное управление нуждается в особой кадровой региональной политике, направленной на превращение конкурентного потенциала региона в фактор его устойчивого развития. Конкурентный потенциал региона напрямую определяет его конкурентоспособность и является источником конкурентных преимуществ территории. [18]. Кадровый потенциал является основным конкурентным преимуществом любого региона.

Развитие экономики, высокая степень конкуренции на рынке товаров и услуг способствуют развитию кадровой политики на предприятии, так как главным ресурсом организации являются ее сотрудники, расходы на которых возникают при их найме и обучении. От квалификации работников, их профессиональной подготовки и деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства [19]. Поэтому кадровая политика – это генеральное направление в работе с персоналом, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в решениях правительства на длительную перспективу или отдельный период. Понятие «кадровая работа» включает в себя подготовку кадров, их подбор, расстановку, использование, переподготовку, воспитание, организацию творческого роста, создание кадрового резерва, планирование движения кадров, их переаттестацию.

Ряд специалистов рассматривают персонал как главный фактор конкурентоспособности

предприятия. Существует прямая зависимость качества продукции и издержек, эффективности использования производственных мощностей, финансовых ресурсов, реализации инновационных возможностей персонала, разработки конкурентной стратегии и других аспектов деятельности предприятия от компетентности персонала предприятия [20].

Важным направлением кадровой политики является кадровое планирование, под которым понимают направленную деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием. Цель кадрового планирования – предоставление людям рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с их потребностями, склонностями и требованиями производства. Рабочие места с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности и повышать эффективность труда [2].

Вопросами кадрового резерва необходимо заниматься на уровне регионов, где формируется кадровый потенциал, хорошо знакомый с региональными реалиями. Эффективное управление кадрами является фактором национальной политики, поэтому необходимо непрерывно формировать и адаптировать кадровую политику на всех уровнях к изменяющимся обстоятельствам.

Кадровая политика призвана обеспечивать социально-экономические интересы общества в рамках стратегии развития региона. Для этого необходимо выработать новые подходы к региональному регулированию кадровых процессов, определить новые приоритеты и принципы кадровой работы как на федеральном, так и на региональном уровне.

Список литературы

1. *Анисимов В.М.* Государственная кадровая политика: некоторые проблемы научно-технического анализа // Вестник Академии права и управления. 2010. № 18. С. 43–66.
2. *Кондратьева Е.А.* Содержание, задачи и методики формирования кадровой политики предприятия // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 7. С. 38–44.
3. *Аушева З.Г.* Кадровая политика как основа социально-трудовых отношений // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. № 4. С. 177–181.
4. *Гребеник Л.Г., Кравченко Е.Ю., Чичерин Ю.А.* Формирование кадровой политики в условиях динамичной внешней среды // Регион: системы, экономика, управление. 2014. № 2. С. 162–166.
5. *Валеев Х.А.* Государственная кадровая политика как фактор укрепления национальной безопасности России // Вестник ВЭГУ. 2010. № 4. С. 79–85.
6. *Gauri Kartini Shastry*. Human Capital Response to Globalization: Education and Information Technology in India // Journal of Human Resources. 2012. Vol. 47. № 2. P. 287–330. doi: 10.3368/jhr.47.2.287
7. *Магомедов К.О.* Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 3. С. 40–46.
8. *Магомедов К.О.* Государственная кадровая политика как фактор развития межэтнической коммуникации // Коммуникология. 2014. Т. 4. № 2. С. 126–134.
9. *Некрасов В.Н., Пивоваров И.В.* Современные механизмы повышения эффективности реализации государственной кадровой политики // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 2. С. 62–68.
10. *Peter McHenry*. Immigration and the Human Capital of Natives // Journal of Human Resources. 2015. Vol. 50. № 1. P. 34–71. doi: 10.3368/jhr.50.1.34
11. *Brian C. Cadena*. Native Competition and Low-Skilled Immigrant Inflows // Journal of Human Resources. 2013. Vol. 48. № 4. P. 910–944. doi: 10.3368/jhr.48.4.910

12. *Роздольская И.В., Осадчая С.М.* Маркетинг социально значимой проблемы субъектов кооперативного сектора экономики в глобальной рыночной среде как инновационное направление развития // Фундаментальные исследования. 2013. № 1-2. С. 504–508.

13. *Пастухова Л.П.* Региональное измерение молодежного кадрового потенциала // Власть. 2010. № 10. С. 60–64.

14. *Снегирева Т.В.* Интегральная кадровая политика как форма управления человеческим капиталом региона // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1. С. 62–66.

15. *Цехла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А*. Развитие структуры кадрового обеспечения санаторно-курортного комплекса Республики Крым // Экономика региона. 2015. № 3. С. 149–160.

16. *Роздольская И.В., Висторобская Е.Н.* Развитие трудового потенциала как фактор повышения эффективности организационного развития: монография. Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2012. 280 с.

17. *Устинова К.А., Гордиевская А.Н.* Кадры для модернизации экономики региона: взгляд работодателей // Проблемы развития территории. 2015. № 6. С. 157−170.

18. *Комелина О.В., Ржепишевская В.В.* Конкурентный потенциал в системе регионального управления // Экономика региона. 2014. № 1. С. 93–101.

19. *Бартенев С.А., Буренин В.А., Марков А.К., Медведев В.П.* Инновационный подход к кадровой политике компании // Российский внешнеэкономический вестник. 2014. № 10. С. 111–115.

20. *Белкин В.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б*. Теоретические основы оценки конкурентоспособности предприятий // Экономика региона. 2015. № 1. С. 144–155.

ISSN 2311-8733 (Online)
ISSN 2073-1477 (Print)

Socioeconomic Policy

PROBLEMS OF FORMATION AND REALIZATION OF MODERN REGIONAL PERSONNEL POLICY

Farida I. MIRZABALAEVA[a,•], Patimat R. ALIEVA[b]

[a] Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation
faridamir@yandex.ru

[b] Dagestan State University, Makhachkala, Republic of Dagestan, Russian Federation
patyaalieva@yandex.ru

[•] Corresponding author

Article history:
Received 28 July 2015
Accepted 4 August 2015

JEL classification: J00, J01, J20, J24

Keywords: personnel, policy, civil servant, potential, regional

Abstract

Importance The article considers the problems of regional personnel policies.

Objectives The paper aims to develop directions of formation and realization of modern regional personnel policies.

Methods For the study, we used synthesis and comparison.

Results As a result, we propose certain directions of formation and realization of modern personnel policies.

Conclusions and Relevance We concluded that the competitive potential and sustainable development of the region depend on the regional staffing policy. The results of the research can be used to create programs for regional personnel policies, as well as by experts in the field of economy, graduate students and students, a wide range of readers.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

References

1. Anisimov V.M. Gosudarstvennaya kadrovaya politika: nekotorye problemy nauchno-tekhnicheskogo analiza [State personnel policy: some problems of theoretical analysis]. *Vestnik Akademii prava i upravleniya = Bulletin of Academy of Law and Management*, 2010, no. 18, pp. 43–66.
2. Kondrat'eva E.A. Soderzhanie, zadachi i metodiki formirovaniya kadrovoi politiki predpriyatiya [Contents, tasks and techniques of formation of the recruitment policy of an enterprise]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy = Socio-economic Processes and Phenomena*, 2014, vol. 9, no. 7, pp. 38–44.
3. Ausheva Z.G. Kadrovaya politika kak osnova sotsial'no-trudovykh otnoshenii [Personnel policy as the basis of social and labor relationship]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Adyghe State University*, 2014, no. 4, pp. 177–181.
4. Grebenik L.G., Kravchenko E.Yu., Chicherin Yu.A. Formirovanie kadrovoi politiki v usloviyakh dinamichnoi vneshnei sredy [Economy and management of the organization's HR policy formation in a dynamic environment]. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie = Region: Systems, Economy, Management*, 2014, no. 2, pp. 162–166.
5. Valeev Kh.A. Gosudarstvennaya kadrovaya politika kak faktor ukrepleniya natsional'noi bezopasnosti Rossii [State HR policy as a factor of national security promotion in Russia]. *Vestnik VEGU*, 2010, no. 4, pp. 79–85.
6. Gauri Kartini Shastry. Human Capital Response to Globalization: Education and Information Technology in India. *Journal of Human Resources*, 2012, vol. 47, no. 2, pp. 287–330. doi: 10.3368/jhr.47.2.287
7. Magomedov K.O. Kadrovaya politika v sisteme gosudarstvennoi vlasti i upravleniya: monitoring osnovnykh napravlenii [Personnel policy in the system of public authorities and management: monitoring of basic trends]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, 2014, no. 3, pp. 40–46.
8. Magomedov K.O. Gosudarstvennaya kadrovaya politika kak faktor razvitiya mezhetnicheskoi kommunikatsii [State personnel policy as a factor of the development of inter-ethnic communication]. *Kommunikologiya = Communication*, 2014, vol. 4, no. 2, pp. 126–134.

9. Nekrasov V.N., Pivovarov I.V. Sovremennye mekhanizmy povysheniya effektivnosti realizatsii gosudarstvennoi kadrovoi politiki [The Modern Mechanisms of Improving the Efficiency of the State Personnel Policy Implementation]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS = Public and Municipal Administration. Scientific Notes of the North Caucasian Academy of Public Service*, 2013, no. 2, pp. 62–68.

10. Peter McHenry. Immigration and the Human Capital of Natives. *Journal of Human Resources*, 2015, vol. 50, no. 1, pp. 34–71. doi: 10.3368/jhr.50.1.34

11. Brian C. Cadena. Native Competition and Low-Skilled Immigrant Inflows. *Journal of Human Resources*, 2013, vol. 48, no. 4, pp. 910–944. doi: 10.3368/jhr.48.4.910

12. Rozdol'skaya I.V., Osadchaya S.M. Marketing sotsial'no-znachimoi problemy sub"ektov kooperativnogo sektora ekonomiki v global'noi rynochnoi srede kak innovatsionnoe napravlenie razvitiya [Marketing of socially important problems of the subjects of the cooperative sector of economy in the global market environment as an innovative direction of development]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2013, no. 1-2, pp. 504–508.

13. Pastukhova L.P. Regional'noe izmerenie molodezhnogo kadrovogo potentsiala [The regional dimension of the youth personnel potential]. *Vlast' = The Power*, 2010, no. 10, pp. 60–64.

14. Snegireva T.V. Integral'naya kadrovaya politika kak forma upravleniya chelovecheskim kapitalom regiona [Integral personnel policy as a form of the regional human resources management]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa = Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Institute of Business*, 2012, no. 1, pp. 62–66.

15. Tsekhla S.Yu., Simchenko N.A., Polishchuk E.A. Razvitie struktury kadrovogo obespecheniya sanatorno-kurortnogo kompleksa Respubliki Krym [Structural Development of Health Resort Staff in the Republic of Crimea]. *Ekonomika regiona = The Region's Economy*, 2015, no. 3, pp. 149–160.

16. Rozdol'skaya I.V., Vistorobskaya E.N. *Razvitie trudovogo potentsiala kak faktor povysheniya effektivnosti organizatsionnogo razvitiya: monografiya* [Development of labor potential as a factor of increase of the efficiency of organizational development: a monograph]. Belgorod, Belgorod University of Cooperation, Economics and Law Publ., 2012, 280 p.

17. Ustinova K.A., Gordievskaya A.N. Kadry dlya modernizatsii ekonomiki regiona: vzglyad rabotodatelei [Manpower for modernization of the regional economy: the opinion of employers]. *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*, 2015, no. 6, pp. 157–170.

18. Komelina O.V., Rzhepishevskaya V.V. Konkurentnyi potentsial v sisteme regional'nogo upravleniya [Competitive potential in the regional management]. *Ekonomika regiona = The Region's Economy*, 2014, no. 1, pp. 93–101.

19. Bartenev S.A., Burenin V.A., Markov A.K., Medvedev V.P. Innovatsionnyi podkhod k kadrovoi politike kompanii [An innovative approach to the personnel policy of a company]. *Rossiiskii vneshneekonomicheskii vestnik = Russian Foreign Economic Bulletin*, 2014, no. 10, pp. 111–115.

20. Belkin V.N., Belkina N.A., Vladykina L.B. Teoreticheskie osnovy otsenki konkurentosposobnosti predpriyatii [A Theoretical Basis of the Company's Competitiveness Assessment]. *Ekonomika regiona = The Region's Economy*, 2015, no. 1, pp. 144–155.