

**КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ РЕГИОНА:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЯ***

Проводится анализ понятий «кадровая стратегия» и «кадровая политика». Определяется их сущность, содержание и уровень применения. Выявляется взаимосвязь кадровой политики государства и кадровой стратегии региона. Рассматривается модель системы управления человеческими ресурсами в масштабах государства

Ключевые слова: региональная кадровая стратегия, государственная кадровая политика; модель системы управления человеческими ресурсами; взаимосвязь.

N.A. Beloborodona

**HR STRATEGY OF THE REGION:
THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING THE CONCEPT**

The author analyzes the concepts «HR strategy» and «HR policy», defines their essence, content and application areal. The article shows the interconnection between the HR policy of the state and that of the region, and studies the model of HR management system in the scale of the state.

Keywords: regional HR strategy; state HR policy; model of HR management system; interconnection.

Понятие «стратегия» вошло в нашу жизнь давно и основательно. Сегодня сложно себе представить компанию, регион или государство без стратегии развития различных сфер деятельности. И дело здесь не в модном слове, а в действенности и необходимости этого явления, десятилетиями доказывавшего право на существование.

Актуальность темы региональной кадровой стратегии обусловлена тем, что при плано-административной системе хозяйствования вся стратегия была ориентирована на интересы государства, так как государственная форма собственности была основной. С развитием рыночных отношений ситуация изменилась и частный сектор получил бурное развитие и полную самостоятельность в вопросах формирования, развития и укрепления своих позиций на рынке. С тех пор был накоплен большой запас знаний и практического опыта в области управления организацией и разными сферами ее деятельности, в том числе кадровым потенциалом. Авторы остановились на изучении кадровой стратегии региона, так как данная область знаний изучена не до конца, при одновременном возрастании значимости этой проблемы. Дополнительный импульс к развитию темы управления человеческими ресурсами дает и современный этап развития экономики страны: курс на модернизацию и инновации.

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (регистрационный номер 6.2588.2011), реализуемого в рамках государственного задания Байкальскому государственному университету экономики и права на 2012 г. и на плановый период 2013–2014 гг.

Несмотря на то, что кадровая политика зародилась со времен возникновения российского государства, единого определения этого термина до сих пор нет. Трактовки разных авторов во многом отличаются.

По мнению В.М. Сулемова, государственная кадровая политика [5, с. 82] (где субъектом выступает государство) — это выражающая волю народа стратегия формирования, развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов страны; политический курс работы с кадрами на общегосударственном уровне. В структурно-функциональном плане — это система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по регулированию кадровых процессов и отношений. Они, в свою очередь, определяют критерии отбора, оценки и ротации кадров, пути совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, формирования свободного рынка труда, рационального использования кадрового потенциала страны.

А.Я. Кибанов определяет кадровую политику государства как формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны [3, с. 21–24]. Ее основное назначение: своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития государства, ставить проблемы и задачи, находить способы решения и организовывать достижение целей.

В.М. Анисимов дает несколько определений кадровой политики [1, с. 48–60]. В узком смысле, кадровая политика:

– важнейшая составляющая государственного управления, призванная посредством тщательного отбора лучших кадров превращать людские ресурсы из фактора природы в культурно-производственный, профессиональный фактор развития общества;

– важнейший инструмент, с помощью которого распределяется, реализуется, защищается и контролируется власть;

– важный механизм обновления государственной и политической элиты.

В широком смысле государственная кадровая политика — это интегрированная функционально-организованная система научных знаний, идей, взглядов, принципов, приоритетов, установок, государственно-служебных отношений, направленных на установление целей, задач, характера этой политики (теоретико-методологический компонент), комплекс государственно-правовых и организационно-практических мероприятий, регулирующих разработку и применение механизмов, форм, методов, функций, технологий кадровой деятельности (подбор, распределение, обеспечение должностного роста, ротация, обучение, формирование и профессиональное использование кадрового резерва, мотивация, оценка, социально-правовая защита персонала и т.д.), установление профессиональных критериев, стандартов и квалификационных требований к кадрам, обеспечивающих их эффективную профессиональную реализацию в конкретно-исторических условиях развития страны.

Кадровая политика, по мнению В.М. Анисимова, выступает действенным фактором активизации и сосредоточения усилий кадров государственных органов, персонала коммерческих и общественных организаций на решении задач устойчивого развития страны, инструментом разрешения противоречий в кадровой сфере. Все ее составляющие необходимо рассматривать как компоненты единой интегрированной динамично развивающейся системы кадрово-управленческих знаний и

технологий, обеспечивающих развитие, эффективное формирование и использование кадрового потенциала России, выработку системных и согласованных направлений деятельности высших руководителей (топ-менеджеров) по кадровому обеспечению органов государственной власти и организаций народного хозяйства.

Некоторые авторы отождествляют понятие «государственной кадровой политики» с управлением персоналом государственной службы. Так, Н.М. Антошина определяет государственную кадровую политику как систему взглядов и целенаправленных действий со стороны государства по организации и проведению работы с кадрами государственной службы, которая преимущественно связана с подготовкой, отбором, расстановкой, перемещением и обучением служащих [2, с. 31–34].

Данное определение также правомерно, но как одно из направлений государственной кадровой политики.

Таким образом, ряд авторов отождествляют понятия «кадровая стратегия» и «кадровая политика», что, на наш взгляд, не совсем корректно. Мы считаем, что стратегия является основным элементом кадровой политики и механизмом ее реализации. Кадровая политика носит скорее общий целеполагающий характер, закладывает основы для разработки и реализации кадровой стратегии, т.е. стратегия разрабатывается в развитие политики. Понятие «кадровая политика» более широкое и применимо, скорее, когда речь идет о государственном уровне управления человеческими ресурсами. «Кадровая стратегия» больше применима к региональному уровню управления кадровым потенциалом. Соотношение понятий «кадровая стратегия» и «кадровая политика» приведено в таблице.

*Сущность и содержание понятий
«кадровая стратегия» и «кадровая политика»*

Признаки	Кадровая политика	Кадровая стратегия
Сущность	Закладывает основы для разработки и реализации кадровой стратегии	Основной элемент и механизм реализации кадровой политики
Содержание	Выражает волю народа, носит общий целеполагающий характер Содержит систему правил, норм, процедур, отношений, планов, требований	Носит конкретизирующий характер Это система целей и задач, а также механизм реализации данной системы целей
Уровень применения	Государственный	Региональный, организационный

Термин «политика» широко используется в политологии и выражает, как правильно заметил В.А. Сулемов, волю народа [4, с. 81–83]. Когда говорят о политике конкретного субъекта, тогда речь идет чаще о стратегии, целях, программах его деятельности.

С нашей точки зрения, кадровая политика — это политическое направление работы с кадрами на государственном уровне, которое включает в себя систему правил, норм, процедур, отношений, планов, требований сознательной кадровой деятельности общих для всех субъектов государства.

Кадровая стратегия — это стратегия конкретного региона (где субъектом управления выступают органы местного управления), которая позволяет с учетом внутренних и внешних факторов (экономических, политических, социальных, экологических и пр.) конкретного субъекта Российской Федерации, разрабатывать концепции формирования, развития и использования трудового потенциала для его максимального раскрытия и применения.

Региональная кадровая стратегия — это совокупность целей и задач, а также принципов и методов работы органов государственной власти в области формирования, развития и использования человеческих ресурсов с целью максимального раскрытия их потенциальных возможностей, воспроизводства кадрового потенциала региона способного своевременно реагировать на меняющиеся условия внешней и внутренней среды.

Государственная кадровая политика и региональная кадровая стратегия тесно взаимосвязаны и взаимозависимы, а в целом они представляют собой систему управления человеческими ресурсами. Региональная кадровая стратегия опирается на стратегические ориентиры, заложенные в государственной кадровой политике, т.е. она является проводником государственных идей, целей и направлений развития.

Региональная кадровая стратегия является элементом системы управления человеческими ресурсами на уровне региона [5, с. 178]. Уровни управления человеческими ресурсами в масштабах государства можно представить в виде схемы, приведенной на рисунке.



Уровни управления человеческими ресурсами в масштабах государства

Государственный уровень системы управления человеческими ресурсами представлен, прежде всего, Правительством РФ, Министерством регионального развития РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ, Министерством здравоохранения РФ, Министерством экономического развития РФ, Министерством образования и науки РФ и другими органами, занимающимися вопросами формирования, использования и развития человеческих ресурсов. На государственном уровне управление человеческими ресурсами осуществляется в рамках государственных программ, концепций, стратегий развития и т.д.

На региональном уровне центральным звеном управления человеческими ресурсами является Правительство субъекта федерации, возглавляющее региональные министерства социального и экономического развития, министерство образования и науки, прочие ведомства, занимающиеся вопросами управления кадровым потенциалом региона.

Региональная стратегия формируется с учетом основных положений, заложенных в общегосударственных программах, так как муниципальная власть является проводником государственной политики на местном уровне, реализует его программы и получает финансирование многих проектов из федерального бюджета.

На уровне организации разработкой и реализацией кадровой стратегии занимаются разного рода службы, отделы и департаменты управления персоналом. Для конкретного предприятия кадровая стратегия региона является фундаментом для реализации собственных целей и задач с учетом своих потребностей и возможностей. То есть, политические установки, заложенные в кадровой политике на государственном и региональном уровнях, находят практическую реализацию в кадровой стратегии на уровне организации.

Региональная кадровая стратегия по своей сути является государственной, ее цели и задачи, приоритеты и механизмы реализации призваны отражать потребности и возможности конкретного региона, наличие и состояние региональных кадров, перспективы развития экономики.

Список использованной литературы

1. Анисимов В.М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы / В.М. Анисимов // Вопросы философии. — 2010. — № 4. — С. 48–60.
2. Антошина Н.М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы (от прошлого к настоящему) / Н.М. Антошина // Власть. — 2009. — № 12. — С. 31–34.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 301 с.
4. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии / В.А. Сулемов. — 2-е изд. — М.: Изд-во РАГС, 2006. — 334 с.
5. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / под ред. М.А. Винокурова. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. — 228 с.

Referenses

1. Anisimov V.M. Kadrovaya politika Rossii: filosofskaya i funktsional'naya osnovy / V.M. Anisimov // Voprosy filosofii. — 2010. — № 4. — S. 48–60.
2. Antoshina N.M. Printsipy gosudarstvennoi kadrovoi politiki v sfere gosudarstvennoi sluzhby (ot proshlogo k nastoyashchemu) / N.M. Antoshina // Vlast'. — 2009. — № 12. — S. 31–34.
3. Kibanov A.Ya. Upravlenie personalom organizatsii: strategiya, marketing, internatsionalizatsiya: ucheb. posobie / A.Ya. Kibanov, I.B. Durakova. — M.: INFRA-M, 2007. — 301 s.
4. Sulemov V.A. Gosudarstvennaya kadrovaya politika v sovremennoi Rossii: teoriya, istoriya, novye realii / V.A. Sulemov. — 2-e izd. — M.: Izd-vo RAGS, 2006. — 334 s.
5. Teoretiko-metodologicheskie osnovy formirovaniya sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami regiona / pod red. M.A. Vinokurova. — Irkutsk: Izd-vo BГУЭП, 2009. — 228 s.

Информация об авторе

Белобородова Нина Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: trud@isea.ru.

Author

Beloborodona Nina Anatolyevna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: trud@isea.ru.