

УДК 378

ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

М.А. ПЛАВСКАЯ, А.А. ТУРОВА

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Могилев, Беларусь

Кадровый потенциал представляет собой один из важнейших факторов долгосрочного экономического развития регионов, роста конкурентоспособности предприятий. Для возрождения и интенсивного развития реального сектора экономики в республике Беларусь требуется высококвалифицированный персонал, обладающий современными знаниями и навыками. Новая кадровая политика в Республике Беларусь предполагает разработку и осуществление новых механизмов и форм управления человеческими ресурсами. Необходимо их теоретическое обоснование, поскольку меняются условия формирования, развития и востребованности квалифицированных кадров. Происходят существенные изменения в планировании, финансировании, организации процесса управления кадрами предприятий, нарастают процессы регионализации, интеграции, диверсификации.

В современных, динамично меняющихся условиях внешней и внутренней среды промышленного производства, важнейшим источником повышения кадрового потенциала является профессиональное развитие кадров. Следовательно, развитие кадрового потенциала должно стать инструментом непосредственного воздействия на процесс динамического роста предприятий регионов.

Кадровый потенциал промышленного предприятия представляет собой совокупность промышленно-производственного персонала предприятия и его возможностей по достижению целей предприятия. Рассматривая сущность кадрового потенциала необходимо представить его внутреннюю структуру и определить его количественные и качественные характеристики.

Количественные параметры – зависят от численного состава персонала предприятия. А вот в регионе количественные параметры кадров характеризуются численностью экономически активного населения, численностью работников в различных отраслях и сферах экономики.

В качественном разрезе основной характеристикой кадрового потенциала является профессионально-квалификационная структура кадров. Само понятие «профессионально-квалификационная структура рабочей силы» включает в себя три понятия: профессиональная структура, квалификационная структура и содержание квалификации. Профессиональная структура - распределение работников на основе профессионального разделения труда, предполагающего подготовку людей

для выполнения определенных работ, приобретение ими соответственных теоретических знаний и практических навыков. На профессиональную структуру определяющее влияние оказывают изменения отраслевой структуры занятости и качество преобразований в технологии производства. Иными словами, профессиональная структура характеризуется соотношением различных профессиональных групп и профессий. Квалификационная структура – это соотношение работников различных уровней квалификации. Под «квалификацией» понимают степень и вид профессиональной компетентности работника, наличие у него знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенной работы. Показателем квалификации может служить категория или диплом, наличие звания и ученой степени. Помимо этого, качественными параметрами кадрового потенциала являются профессиональные знания работников, сноровка (умения, навыки), компетентность, профессиональная мобильность, инновационность, профориентированность и др. Кроме того, способности кадров занимать те или иные рабочие места и добиваться целей организации зависят от физических, социальных, технологических составляющих.

Следует отметить, что в настоящее время меняются требования к квалификации специалистов, управленцев и рабочих. Единого взгляда на комплекс требований к специалистам, руководителям и рабочим пока нет. Большинство авторов считают, что специалисты в современном понимании должны также иметь широкую фундаментальную базу, но в то же время их знания должны быть специфичными в практической деятельности.

Помимо профессионально-квалификационной структуры кадров и структуры рабочих мест, к показателям, косвенно отражающим уровень кадрового потенциала относятся структура и численность безработных; численность работников физического и умственного труда; уровень занятости населения в сфере услуг и информационном секторе региона, в промышленности, сельском хозяйстве; численность научных кадров в структуре занятого населения; высококвалифицированных кадров с высшим образованием в численности занятых; уровень профессиональной миграции; средняя продолжительность образования; средний интервал повышения квалификации; численность обучающихся в учреждениях дополнительного профобразования и др.

Следует отметить, что сами по себе эти показатели не определяют уровень кадрового потенциала, но могут способствовать, при благоприятных условиях, оценке внутренней структуры и базовых основ его формирования и развития в рамках региона.