Ignatova Tatiana Vladimirovna, Doctor of Economic Science, Professor, Head of Cathedra of Economic Theory and Entrepreneurship; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ectheory@uriu.ranepa.ru
Filimontseva Elena Mikhailovna**,** Candidate of Economic Science, Docent of Cathedra of Economy, the Finance and Wildlife Management; South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Donu, 344002, Russian Federation). E-mail: rustle44@mail.ru

MECHANISMS OF PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CONDITION OF THE DIFFERENTIATED SUPPORT OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Abstract

In given article the conditions necessary for increase of management efficiency by the general educational organization are investigated, factors, criteria and the obstacles influencing efficiency of activity of the general educational organization reveal, aspects of efficiency of a development of education on the basis of management of knowledge in aspect of integration strategy are considered. The organizational-economic mechanism of management by knowledge in a university complex, criterion of its efficiency is investigated.

Keywords: *efficiency, conditions management, the general educational organization, management efficiency, integration, management of knowledge, formation, strategy, interaction.*

УДК 332

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА УРОВНЕ СУБЪЕКТА РФ

Кайль Яков Яковлевич доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: kailjakow@mail.ru

Епинина Вероника Сергеевна кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Волгоградский государственный университет (400062, Россия, г. Волгоград, пр. Университетский, 100). E-mail: v.epinina@rambler.ru

Зудина Елена Владимировна кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики в сфере образования, Волгоградский государственный социально-педагогический университет (400066, Россия, г. Волгоград, пр. им. В.И. Ленина, 27). E-mail: zudina@vspu.ru

Аннотация

Основной целью написания статьи является характеристика функционирующих в системе публичного управления механизмов управления человеческими ресурсами на уровне субъекта РФ. Особое внимание акцентируется на управлении человеческими ресурсами как основным содержанием государственной кадровой политики. Авторы приходят к заключению о том, что основной задачей для российской системы публичного управления является создание условий для эффективного использования всех имеющихся ресурсов, в первую очередь человеческих, в связи с чем предлагается перечень рекомендаций, направленных на развитие человеческого потенциала страны.

Ключевые слова: *механизм, человеческие ресурсы, публичное управление, субъект РФ.*

Проблема эффективного управления человеческими ресурсами в системе публичного управления на уровне регионов до сих пор остается весьма актуальной. Социально-экономические процессы, происходящие сегодня в России, объективно обусловливают возникновение потребности в переосмыслении традиционных основ построения системы управления трудовой деятельностью, теоретическом обосновании современной

концепции эффективного управления человеческими ресурсами, ориентированной на повышение результативности использования потенциала как каждого работника, так и всего реального сектора экономики в целом. Глобальные финансовые кризисы и бесконечное введение санкций в отношении России заставляют задуматься о необходимости кардинальных изменений в экономике, в том числе в государственной кадровой политике.

О том, что управление человеческими ресурсами в настоящее время для государства является актуальной задачей, подтвердил Президент В.В. Путин. В своем послании Федеральному собранию 1 марта 2018 г. он отметил, что роль, позиции государства в современном мире определяют не столько природные ресурсы, производственные мощности, сколько люди, условия для развития, самореализации, творчества каждого человека. Поэтому в основе всего лежит сбережение народа России. Сегодня в мире накапливается огромный технологический потенциал, позволяющий совершить настоящий рывок в повышении качества жизни людей, в модернизации экономики, инфраструктуры и государственного управления [7].

Система органов государственного управления человеческими ресурсами условно может быть разделена на следующие блоки:

1. Органы управления социальным развитием.

2. Министерства и ведомства, организующие государственное управление в сфере занятости, труда и социального обеспечения, образования, профессиональной ориентации.

3. Орган управления государственной службой, осуществляющий через подведомственные подразделения подбор, отбор, найм, расстановку государственных служащих – конкретных людей, которые обеспечивают оптимальное функционирование первых двух блоков.

Парадигматическая схема органов управления человеческими ресурсами в масштабах государства показана на рис. 1.

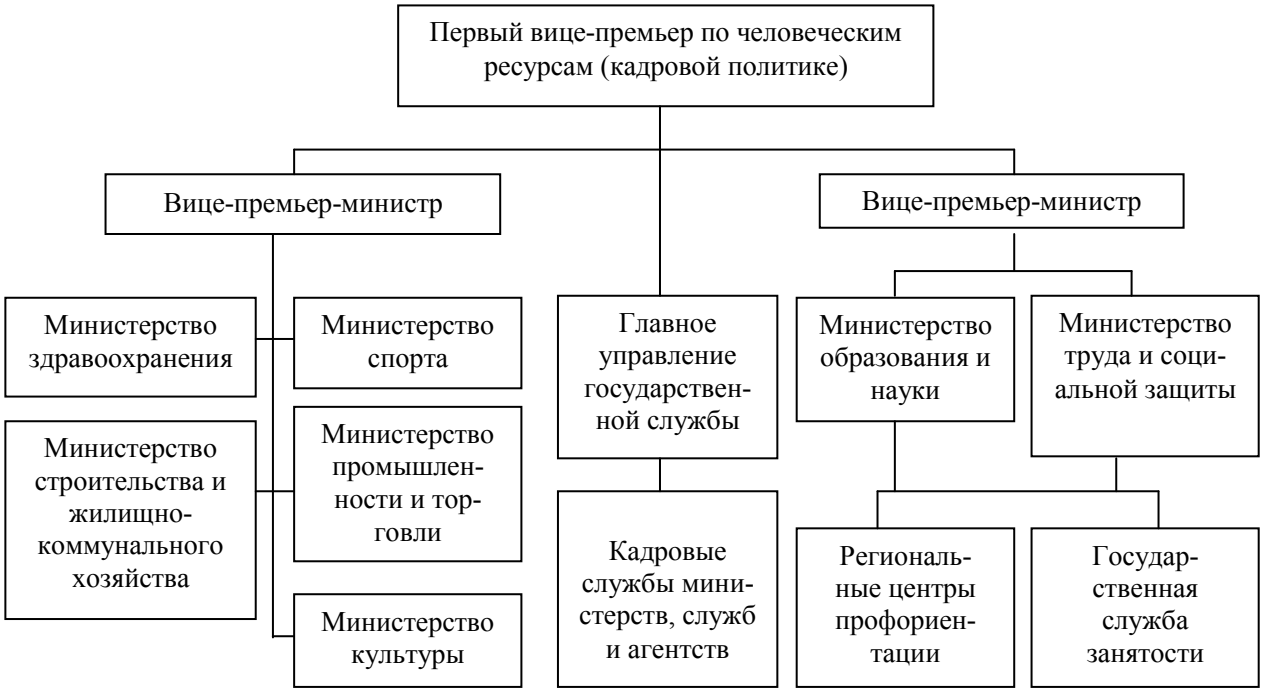


Рис. 1. Парадигматическая схема органов государственного управления человеческими ресурсами

В число главных приоритетов государственной системы управления человеческими ресурсами в России входит разработка и реализация рекомендаций по решению проблем в области трудового законодательства, регулирования занятости и миграции населения, организации и мотивации труда.

Являясь важнейшим управленческим инструментом государства по эффективному накоплению и реализации потенциала человеческих ресурсов, кадровая политика характеризуется многосубъектностью [2, с. 103]. При этом главный субъект кадровой политики – государство – воздействует на большинство объектов кадровой политики: трудовые ресурсы, кадровые процессы и кадровые отношения, кадры аппарата органов власти, государственных структур управления, государственных (унитарных) и в значительной степени смешанных предприятий [6, с. 134]. На другие кадры государство распространяет свое воздействие косвенно (опосредованно) посредством утвержденных законом механизмов и технологий.

Управление человеческими ресурсами в системе публичного управления охватывает три подсистемы (см. рис. 2), обеспечивающие процессы формирования и возмещения, распределения и использования (потребления) человеческих ресурсов.

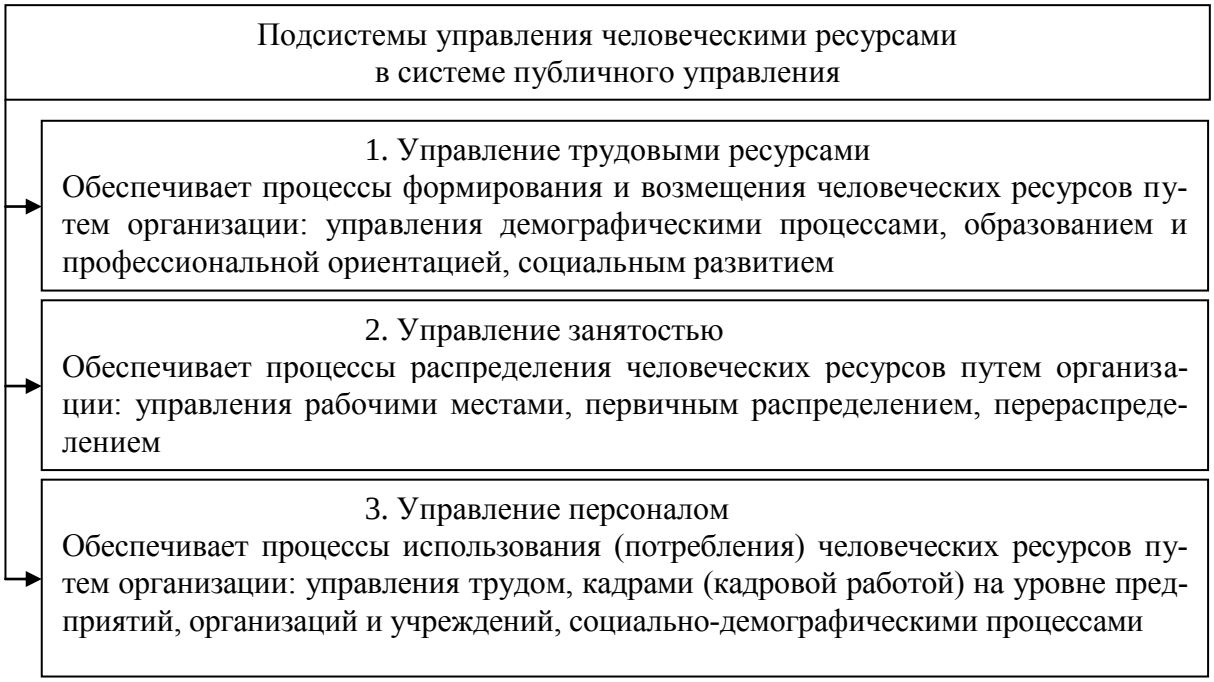


Рис. 2. Подсистемы управления человеческими ресурсами в системе публичного управления

Государственная кадровая политика, имеющая основным своим содержанием управление человеческими ресурсами, ориентирована на:

-формирование качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общественного производства в квалифицированных кадрах [1, с. 82];

-создание условий для эффективной занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и регионами;

-рациональное использование персонала предприятий и учреждений.

Механизм формирования и реализации государственной кадровой политики предполагает под собой детерминированный порядок осуществления кадровой деятельности в соответствии с действующей нормативной правовой базой, а также выявленными закономерностями, научными принципами, управленческой логикой. Цель функционирования данного механизма заключается в повышении качества государственного управления посредством реализации кадрового потенциала государственной службы.

Структура механизма формирования и реализации государственной кадровой политики представлена тремя основными компонентами:

1. Субъекты государственной кадровой политики.

2. Кадрово-управленческий процесс.

3. Объекты государственной кадровой политики, на которые направлен кадрово-управленческий процесс.

В соответствии с этим механизм формирования и реализации государственной кадровой политики состоит из взаимосвязанных механизмов, образующих следующие группы:

1. Группа механизмов, обеспечивающих формирование государственной кадровой политики:

- механизм установления и наделения полномочиями субъектов формирования (выработки) государственной кадровой политики;
- механизм выработки и обоснования концептуальных основ государственной кадровой политики;
- механизм определения компетенции государственной кадровой политики и ее границ применительно к субъектам РФ;
- механизм введения государственной кадровой политики в международное кадрово-политическое пространство;
- механизм институциализации государственной кадровой политики посредством разработки программ, законопроектов, финансово-экономических, научных и информационно-методических ее основ.

2. Группа механизмов, обеспечивающих реализацию государственной кадровой политики:

- механизм управления государственной службой и кадровыми процессами;
- механизм автономии права государственной службы от трудового права;
- механизм создания и реализации кодекса этического поведения кадров государственной службы;
- механизм формирования, оптимизации и регулирования кадровых отношений на всех уровнях (федеральном, региональном, муниципальном) публичного управления.

Результативность и эффективность функционирования механизма формирования и реализации государственной кадровой политики зависят от уровня политической, управленческой, организационной, правовой, кадровой культуры субъектов и объектов кадровой политики [4, с. 14].

Основная задача России сегодня – создание условий для эффективного использования всех имеющихся ресурсов, в первую очередь человеческих. Существует объективная необходимость в серьезном обновлении структуры занятости, в предоставлении работы, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, в создании современных, достойно оплачиваемых рабочих мест.

Проводимая в России социально-экономическая политика предполагает обеспечение детерминированного уровня самодостаточности регионов, рациональное перераспределение управленческих функций между государственными и региональными органами публичного управления [9, с. 186], что представляет собой основополагающую методологическую предпосылку реформирования системы управления трудовым потенциалом на макро, мезо, и микроуровнях. В связи с этим формирование концепции управления трудовым потенциалом на государственном и региональном уровнях представляет собой актуальную проблему, а главным приоритетом государственной и региональной политики управления трудовым потенциалом выступают достижение благополучия населения и оптимальной продуктивной занятости в условиях дальнейшей трансформации экономики.

Собственно практическая деятельность кадровой политики осуществляется через специфические для каждого региона целевые программы (комплексные или по отдельным направлениям), отражающие региональную специфику, приоритеты, объемы финансирования и предполагающие использование следующих механизмов:

1. Организационного механизма, предполагающего формирование соответствующей системы программно-целевого управления кадровой политикой.

2. Финансово-инвестиционного механизма, представляющего собой существующую систему финансирования кадровой политики.

3. Программного механизма, являющегося наиболее развитым и перспективным для осуществления кадровой политики.

В табл. 1 представлена динамика численности трудовых ресурсов, уровня занятости и безработицы в Южном Федеральном округе.

Таблица 1

Динамика численности трудовых ресурсов, уровня занятости и безработицы в Южном федеральном округе

Субъекты РФ ЮФО	Численность занятых, тыс. чел.				Уровень занятости населения, %			
	2014	2015	2016	СГТР, %	2014	2015	2016	СГТР, %
Южный федеральный округ	6517,4	7634,1	7645,7	5,5	61,6	62,0	62,6	0,5
Республика Адыгея	183,7	184,1	183,7	0,0	55,5	55,7	55,5	0,0
Республика Калмыкия	130,7	129,1	129,5	-0,3	61,6	61,7	62,5	0,5
Республика Крым	…	894,8	839,4	-3,1	…	60,1	59,2	-0,8
Краснодарский край	2464,3	2539,4	2579,4	1,5	61,1	62,6	63,5	1,3
Астраханская область	492,7	489,7	483,0	-0,7	64,5	64,5	63,8	-0,4
Волгоградская область	1229,7	1213,3	1200,6	-0,8	62,5	62,5	62,5	0,0
Ростовская область	2016,3	2001,3	2048,8	0,5	61,7	61,9	63,8	1,1
г. Севастополь	…	182,5	181,3	-0,3	…	62,2	59,6	-2,1
Южный федеральный округ	434,2	546,0	520,6	6,2	6,2	6,7	6,4	1,1
Республика Адыгея	17,3	17,7	18,2	1,7	8,6	8,8	9,0	1,5
Республика Калмыкия	16,0	15,4	15,3	-1,5	10,9	10,7	10,6	-0,9
Республика Крым	…	69,2	61,7	-5,6	…	7,2	6,8	-2,8
Краснодарский край	148,8	162,5	159,5	2,3	5,7	6,0	5,8	0,6
Астраханская область	39,7	39,7	40,0	0,3	7,5	7,5	7,6	0,4
Волгоградская область	86,6	94,7	88,0	0,5	6,6	7,2	6,8	1,0
Ростовская область	125,8	130,3	125,9	0,0	5,9	6,1	5,8	-0,6
г. Севастополь	…	16,6	12,0	-15,0	…	8,3	6,2	-13,6

Примечание: СГТР – средний годовой темп роста. Источник: [8].

Из данных табл. 1 видно, что в ЮФО в течение анализируемых трех лет лидирующие позиции по уровню занятости и среднему годовому темпу его роста занимают Краснодарский край и Ростовская область (1,3% и 1,1% соответственно), а в числе аутсайдеров – г. Севастополь, республика Крым и Астраханская область (-2,1%, -0,8%, -0,4% соответственно). Вместе с тем указанные аутсайдеры демонстрируют наилучшие результаты по снижению уровня безработицы. Как правило, в качестве одного из главных негативных факторов, влияющих на безработицу в субъектах РФ, выделяется демография и эмиграция населения [3, с. 44].

Сегодня основным направлением государственного регулирования рынка рабочей силы в ЮФО, по нашему мнению, должно стать персональное консультирование, направление незанятого населения в систему профессионального образования и переподготовки кадров [5, с.198].

В современных условиях усиления самостоятельности субъектов РФ требуется разработка и реализация единой государственной кадровой политики, объединяющей позиции федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ по кадровым вопросам, учитывающей как региональные, так и местные интересы. Отрегулированный механизм кадровой деятельности обеспечит:

- рациональное использование интеллектуального потенциала страны;
- приостановление оттока высококвалифицированных кадров из страны;
- внедрение демократических технологий кадровой работы.

Для развития человеческого потенциала страны необходимо:

- осуществлять инвестирование в человеческие ресурсы;

- создать условия для реализации каждым работником в максимальной мере своего потенциала, повышения продуктивности труда;

- сформировать устойчивую систему воспроизводства человеческих и иных ресурсов;

- содействовать самостоятельности людей при выборе индивидуального развития.

Кроме того, в кратчайшие сроки нужно создать передовую законодательную базу, снять все барьеры для разработки и широкого применения робототехники, искусственного интеллекта, беспилотного транспорта, электронной торговли, технологий обработки больших данных. Причем такая нормативная база должна постоянно обновляться, строиться на гибком подходе к каждой сфере и технологии.

Опираясь на лучшие практики и опыт, необходимо в короткие сроки провести модернизацию системы профессионального образования, добиться качественных изменений в подготовке студентов, прежде всего по передовым направлениям технологического развития, сформировать ступень «прикладного бакалавриата» по тем рабочим профессиям, которые фактически требуют инженерного образования, а также организовать центры опережающей профессиональной переподготовки и повышения квалификации для уже работающих граждан [7].

Для дальнейшего изменения структуры национальной экономики, наращивания ее конкурентоспособности необходимо на принципиально ином уровне задействовать источники роста. Это, прежде всего:

- существенное увеличение производительности труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе;

- цифровизация всей системы публичного управления для повышения ее транспарентности и снижения проявления коррупции.

Литература

1. *Басовская А.А.* Управленческий кадровый ресурс – как фактор повышения качества жизни региона: на примере Архангельской области: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2012. – 194 с.
2. *Иванова В.В., Кортунова В.С.* Человеческий потенциал в инновационном развитии экономики России // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 9: Исследования молодых ученых. 2010. №8-1. – С. 102-105.
3. *Игнатова Т.В.* Проблемы управления региональной социально-трудовой и демографической безопасностью в посткризисный период // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2014. №8. – С. 42-47.
4. *Кайль Я.Я.* Создание условий доступности получения государственных и муниципальных услуг для граждан Российской Федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. №26. – С. 8-15.
5. *Кайль Я.Я., Епинина В.С., Ламзин Р.М.* Система информационного обеспечения как фактор повышения результативности публичного управления // Перспективы применения инновационных технологий в сфере архитектуры и строительства: материалы Международной научно-технической конференции. 2016. – С. 196-199.
6. *Кучковская Н.В.* Рынок труда как институт взаимодействия // Вестник развития науки и образования. 2014. №4. – С. 133-137.
7. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 // СПС Консультант плюс.
8. Трудовые ресурсы: официальные данные федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.

9. *Kayl I.I., Epinina V.S., Bakhracheva Y.S., Velikanov V.V., Korobova S.I.* Effectiveness and Efficiency of Public Management of Socio-economic Processes at the City Level // Overcoming Uncertainty of Institutional Environment as a Tool of Global Crisis Management. 2017. – P. 185-190.

Kayl Yakov Yakovlevich, Doctor of Economic Sciences, Professor of department «Personnel management and economics in education»; Volgograd State social and pedagogical University (27, V. I. Lenin Ave., Volgograd, 400066, Russian Federation). E-mail: kailjakow@mail.ru
Epinina Veronika Sergeevna, Candidate of Economic Sciences, Assistant professor of department «Management»; Volgograd State University (100, University Ave., Volgograd, 400062, Russian Federation). E-mail: v.epinina@rambler.ru.
Zudina Elena Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant professor, Head of department «Personnel management and economics in education»; Volgograd State social and pedagogical University (27, V. I. Lenin Ave., Volgograd, 400066, Russian Federation). E-mail: zudina@vspu.ru

MECHANISMS OF MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION AT THE LEVEL OF THE SUBJECT OF RUSSIAN FEDERATION

Abstract

The main purpose of the article is to describe the mechanisms of human resources management functioning in the public administration system at the level of the subject of the Russian Federation. Particular attention is focused on the management of human resources as the main content of the state personnel policy. The authors come to the conclusion that the main task for the Russian public administration system is to create conditions for the effective use of all available resources, primarily human resources, and therefore a list of recommendations aimed at developing the country's human potential is proposed.
Keywords: *mechanism, human resources, public administration, subject of the Russian Federation.*

УДК 336.14

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лапыгин Юрий Николаевич доктор экономических наук, профессор, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (600017, Россия, г. Владимир, ул. Горького, 59а). E-mail: Lapygin.Y@gmail.com

Тулинова Дарья Владимировна аспирант кафедры менеджмента, Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (600017, Россия, г. Владимир, ул. Горького, 59а). E-mail: daria.viatka@gmail.com

Аннотация

Прогнозы развития муниципальных образований часто не учитывают стратегически значимых целей, приоритетов и ожидаемых результатов реализации стратегии, а варианты прогнозов не отражают сценарных условий. В работе рассмотрены основные элементы прогноза социально-экономического развития муниципального образования с позиций документов стратегического планирования, определенных действующим законодательством, а также разработана схема построения прогноза.

Ключевые слова: *прогноз, социально-экономическое развитие, стратегия, муниципальное образование, процедуры построения.*

Исследователями вопросов стратегического планирования на региональном уровне отмечается потребность в методологии построения систем прогнозирования [1, с. 968], учитывая требование об обязательном принятии органами власти на местах прогноза социально-экономического развития территории ([3, с. 32], [8, с. 91]) со сроком реализации от 3 до 6 лет [5, с. 21].