

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

**Я.В. Маслова,**

*ассистент кафедры управления персоналом*

*Института экономики и управления*

*НИУ «БелГУ»*

*Аннотация.* Подготовка кадров высшей научной квалификации является важнейшим компонентом формирования кадрового потенциала инновационной экономики. Анализ процесса формирования кадрового потенциала организации на современном этапе приводит к выявлению противоречия между нарастающей потребностью современного общества и государства в кадрах высшей квалификации не только для науки и высшей школы, но и для высокотехнологичных отраслей экономики.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, персонал, экономика региона, управление кадровым потенциалом организации

**Введение.** Любая современная организация, в том числе и образовательная, представляет собой сложную социальную и техническую систему: с одной стороны, это - набор объектов и средств труда, а с другой – команда специалистов, объединенных для предоставления определенных услуг. Таким образом, понятие "трудовой потенциал" в широком смысле представляет собой навыки рабочих, которые могут использоваться для увеличения эффективности предприятия в различных сферах производства, для получения дохода или достижения социального успеха. Другими словами, это способности персонала организации, возможности определенной категории сотрудников, которые могут быть использованы в ходе трудового процесса согласно функциям персонала или трудовым обязанностям. В узком смысле понятие «трудовой потенциал» представляет собой набор физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать определенных результатов. Структура кадрового потенциала организации представлена на рис. 1.

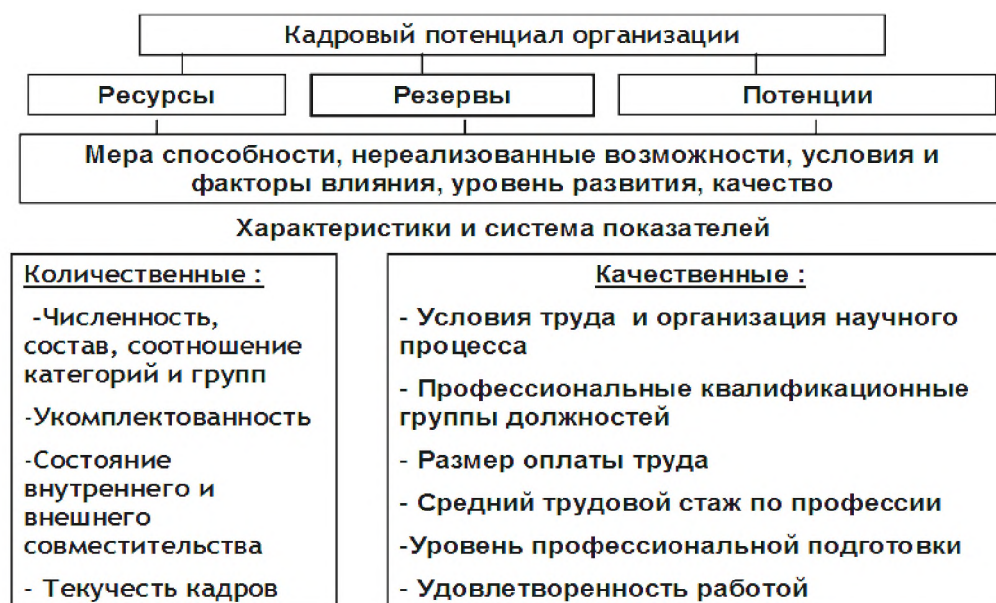


Рис. 1. Структура кадрового потенциала организации

Особенность структуры персонала в том, что эта величина не является постоянной: количественные и качественные характеристики персонала постоянно изменяются под

влиянием объективных факторов и различных административно-управленческих решений. Развитие кадрового потенциала персонала основано на подготовке и повышении квалификации персонала, развитию их трудовой карьеры, системе непрерывного образования, улучшении организационных структур и стиля управления [1].

Однако, стоит отметить, что многие организации не приемлют такой подход. В-первых, обучение рабочих «высокого качества» достаточно дорогостоящий процесс. И есть вероятность, что полученные знания не будут полностью использоваться, и потраченные средства для развития кадрового потенциала группы сотрудников не окупятся. Все это приводит к потребности постоянного контроля ситуации, предотвращения возможных отрицательных явлений систематическим административным воздействием на рабочих.

**Результаты и их обсуждение.** Управление кадровым потенциалом персонала должно способствовать оптимизации деятельности организации; поддерживать качественные специфические особенности, улучшение и развитие персонала. Разрабатывая программу развития персонала необходимо работать согласно концепции "долгосрочный потенциал персонала". Долгосрочный потенциал персонала включает рабочих, которые могут решить проблемы развития организации.

Все вышеуказанные проблемы формирования и развития кадрового потенциала негативно отражаются как на деятельности организаций, так и на экономике региона в целом. Организации научно-образовательной сферы должны концентрировать свое внимание на кадрах «высокого качества». С целью развития научно-образовательной составляющей региональной экономики и роста основных показателей необходимо проводить работу по формированию наукоемких кластеров, которая предполагает создание и приведение в жизнь региональных и межрегиональных программ помощи и содействия продвижения высококвалифицированных кадров. Работа таких организаций невозможна без качественной научно-технической базы, а также снижения административных барьеров и создания без коррупционных экономических механизмов стимулирования.

В Белгородской области научно-образовательная инфраструктура представлена следующими наиболее масштабными по своей деятельности организациями: технопарк «Высоких технологий» и «Центр инновационного консалтинга» (БелГУ), технопарк «Центр развития прогрессивных технологий в строительстве» (БГТУ имени В.Г. Шухова), Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, инновационный бизнес-инкубатор ОГУ «Белгородский региональный ресурсный инновационный центр».

По мнению автора, для Белгородской области наиболее целесообразной является стратегия – стимулирование развития региональных разработок, при всесторонней поддержке и мотивации представителей науки и высшего менеджмента, и, достижение лидерства в ведущих научно-технических секторах. Важно своевременно координировать направления и показатели измерения развития наукоемкого кластера с учетом особенностей региона (рис.2).

В целях построения эффективной системы взаимодействия организаций наукоемкой отрасли региона необходимо создание системы управления формированием и развитием наукоемкого кластера.

**Заключение.** Таким образом, реализация планов по развитию территориальных наукоемких кластеров позволит региону повысить конкурентоспособность и в значительной степени развить инновационную составляющую своей экономики. Согласно прогнозным данным Стратегии социально-экономического развития на период до 2025 года показатели развития инновационной составляющей экономики должны достигнуть следующего уровня:

- увеличение объема инновационной продукции из общего объема отгруженной продукции до 30%;
- рост инвестиций на научные исследования и разработки до 9%;
- увеличение доли занятых в малом бизнесе из общего числа работающих до 40%;
- увеличение патентов на объекты интеллектуальной собственности в 4,3 раза;

- увеличение удельного веса организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе предприятий до 50 %.
- возрастание доли сектора экономики знаний и высоких технологий в валовом региональном продукте до 20%. [3, с. 153].

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>Ресурс -</b><br><b>Партнерские отношения и сети:</b><br>- измерение социального капитала;<br>- количество сетевых институтов и т.п.   |  | <b>Ресурс –</b><br><b>Человеческий капитал:</b><br>- количество вакансий;<br>- уровень образования и т.п. | <b>Ресурс –</b><br><b>Инновации и исследования:</b><br>- объем затрат на исследования;<br>- количество полученных грантов, патентов и т.п.   |
| <b>Результат:</b><br>- повышение эффективности и конкурентоспособности экономики региона<br>- повышение эффективности сектора НИОКР<br>- повышение производительности труда, максимизация прибыли, информатизация деятельности предприятий<br>- повышение качества управления на всех уровнях, снижение коррупциогенности<br>- повышение экономической активности и уровня жизни населения |  |   |  |
| <b>Оценка потенциала формирования наукоемкого кластера Белгородской области</b>  |  |   |  |
| <b>Критерии оценки</b>   | <b>Глобальные</b>  | <b>Макро-региональные</b>   | <b>Локальные</b>   |
| <b>Организация видов экономической деятельности</b>  | 2-3 крупных компании глобального масштаба и несколько мелких и средних обслуживающих | Несколько крупных компаний  | Несколько крупных, средних и много мелких компаний и организаций.  |
| <b>Виды экономической деятельности</b>   | Добыча полезных ископаемых, металлургическое производство, нанотехнологии            | Сельское хозяйство, производство пищевых продуктов  | Образование, развитие Белгородской интеллектуально-инновационной системы, строительство, производство прочих неметаллических изделий, машиностроение, здравоохранение, социальная защита |

Рис. 2. Система оценки потенциала формирования наукоемкого кластера Белгородской области

На основании вышеизложенных фактов, можно сделать вывод, что в Белгородской области есть все условия для становления конкурентоспособной, региональной инновационной системы посредством формирования долгосрочного кадрового потенциала персонала наукоемкого кластера региона, который будет отвечать всем необходимым международным требованиям.

### Литература

1. Латышева, М.А. Эконометрическое моделирование неравенства социально-экономического развития регионов РФ: диссертация. – Волгоград: Издание ВГУ, 2010. – 196 с.
2. Мороз, А.И. Социально-экономическое развитие региона: проблемы и пути их решения : монография / А.И. Мороз ; под ред. д-ра эконом. наук, проф., акад. НАНБ Г.М.Лыча. – Гродно : ГрГУ, 2007. – 258 с.
3. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года: официальный текст. – от 25 января 2010 г. №27-пп. – 258 с.