МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет мировой экономики и финансов

Кафедра Экономической теории и экономической политики

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

***«КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ****»*

Выполни (а): студентка гр. НО-091

Ксандопуло К.В.

Проверил (а): д. э. н. Антамошкина Е.Н.

ВОЛГОГРАД 2010

СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc262209866)

[1.Теоретические основы исследования кадрового потенциала региона. 5](#_Toc262209867)

[1.1 Понятие кадрового потенциала 5](#_Toc262209868)

[1.2 Сущность, структура кадрового потенциала региона и факторы, влияющие на его формирование и использование. 9](#_Toc262209869)

[2.Кадровый потенциал Волгоградской области 18](#_Toc262209870)

[2.1 Мероприятия по развитию кадрового потенциала Волгоградской области. 18](#_Toc262209871)

[2.2 Сравнительная характеристика кадрового потенциала Волгоградской области. 21](#_Toc262209872)

[2.3 Формирования молодежного кадрового резерва Волгоградской области. 25](#_Toc262209873)

[Заключение 28](#_Toc262209874)

[Список использованной литературы 30](#_Toc262209875)

# Введение

Развитие современной экономики, ее конкурентоспособности, масштабов научно-технических преобразований, выпуска высококачественной продукции обуславливается, в первую очередь, трудовыми ресурсами страны.

В современной практике управления трудовыми ресурсами большое значение имеют и такие понятия как «кадры» и «кадровый потенциал».

Сущность кадрового потенциала отражает качественную и частично количественную характеристики трудового потенциала работников предприятия и региона.

По мнению ряда авторов, кадровый потенциал - это совокупные способности кадровых работников предприятия и региона в целом, которые необходимы для того, чтобы выбирать, выполнять и координировать действия, обеспечивающие предприятию и региону стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Актуальность данной работы состоит в том, что для развития экономики страны, улучшения качества жизни людей, их благосостояния кадровый потенциал играет важную роль (одну из первых), из этого следует, что государство должно направить свою кадровую политику на развитие молодежного кадрового резерва.

Объектом исследования работы является кадровый потенциал Волгоградской области.

Цель работы - проанализировать состав кадрового потенциала региона и определить возможные пути его совершенствования.

Основные задачи данной работы:

- раскрыть изученную теоретическую основу исследования кадрового потенциала региона;

- выделить основные факторы, влияющие на формирование и использование кадрового потенциала;

- выявить наиболее эффективные мероприятия по развитию и формированию кадрового потенциала Волгоградской области;

- дать сравнительную характеристику кадрового потенциала Волгоградской области.

В данной работе излагаются теоретические вопросы, связанные с использованием трудовых ресурсов и организации, анализа их использования, сравнительная характеристика кадрового потенциала Волгоградской области и Краснодарского края, анализ кадрового потенциала Волгоградской области.

Необходимо не забывать, что каждый регион обладает своей спецификой в решении не только экономических проблем, поэтому для решения проблемы развития кадрового потенциала для каждого региона должен быть отдельный подход, однако кадровый потенциал страны формируется именно из совокупности кадрового потенциала регионов.

# 1.Теоретические основы исследования кадрового потенциала региона.

## 1.1 Понятие кадрового потенциала

Для того чтобы точно определить понятие термина «кадровый потенциал» необходимо дать понятия составляющих этого термина, а точнее понятие потенциала и кадра.

Термин “потенциал” в своем этимологическом значении происходит от латинского слова potentia, что означает скрытые возможности, мощность, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия “потенциал” состоит в его рассмотрении как “источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области”

Кадры- это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам приобретенному опыту работы. Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Категория "кадровый потенциал" не идентична категории "кадры". В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности.

Понятие **“**кадровый потенциал” отражает ресурсный аспект социально- экономического развития.Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.[[1]](#footnote-1)

Кадровый потенциал, в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. При разработке программы управления следует учитывать необходимость выделения понятия "долгосрочный кадровый потенциал"**.**

Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя работников, которые могут решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности. Это резерв, который требует своей системы управления. Он не предназначен для решения обычных текущих задач

Понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда кадровый потенциал - это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.[[2]](#footnote-2)

Эти основные и общие понятия необходимы для изучения кадрового потенциала региона.

Под кадровым потенциалом региона понимается совокупность способностей и возможностей персонала данного региона, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах региона и государства. Для полного и цельного понятия кадрового потенциала региона, дадим понятие кадровый потенциал общества.

Кадровый потенциал общества это совокупность способностей всех работников для осуществления определенных целей и требований, стоящих перед обществом. Например - иметь экономику определенного уровня, воспроизводить ее составляющие на всех ступенях производственно- экономического цикла с определенной степенью эффективности.

Итак, рассматривая понятия кадрового потенциала региона и его составляющих мы пришли к выводу, что эволюция категории отражает глубокие изменения содержания всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила. Работник не просто как участник производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как “носитель” общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития экономики. Следовательно, он относится к выбору наиболее адекватных целей развития и достижению их с наименьшими затратами труда и ресурсов. Первичные аксиоматические составляющие “кадрового потенциала” - это потребности и труд, результаты и затраты. Также в теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные качественные характеристики кадрового потенциала региона. Это численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

## 1.2 Сущность, структура кадрового потенциала региона и факторы, влияющие на его формирование и использование.

Сущность кадрового потенциала региона отражает качественную и частично количественную характеристики трудового потенциала работни­ков предприятия.

Основные составляющие кадрового потенциала работников предприятий, включают в себя:

1. количественные характеристики (численность, состав и структура персонала, потенциальный фонд рабочего времени предприятия);
2. качественные характеристики (физический, психологический, адаптационный, интеллектуальный, нравственный, духовно-творческий и квалификационный потенциал).

Количество кадров по предприятию определяется исходя из объема производства и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а качество сформированного потенциала измеряется сте­пенью сбалансированности профессионально - квалификационных характеристик работника с требованиями развивающегося общественного хозяйства.

Лишь наличие всей совокупности перечисленных выше характеристик, обеспечит оптимальное формирование и эффективное использование кадрового потенциала предприятия. Основные задачи, которые решаются в развитии этих мероприятий, показаны на рисунке 1.

|  |
| --- |
| Кадровый потенциал |

|  |
| --- |
| Формирование  кадрового потенциала |

|  |
| --- |
| Использование  кадрового потенциала |

|  |
| --- |
| создание реаль­ного потенциала живого труда, знаний и навыков |

|  |
| --- |
| реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом |

Рис. 1 Направления развития кадрового потенциала, и их задачи.

Процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой.

Формирование кадрового потенциала представляет собой создание реаль­ного потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. В условиях рынка, рацио­нальное использование кадрового потенциала заключается в более полном выяв­лении и реализации способностей каждого работника предприятия, придании труду характера творчества, повышении профессионально - квалификационного уровня работников за счет стимулирования и оценки вклада каждого работника в конечный результат.

Эффективному использованию кадрового потенциала предприятия способствует:

* установление научно обоснованных норм труда;
* своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства; проведение аттестации и рационализации рабочих мест;
* определение необходимого количества и сокращение излишних рабочих мест;
* обучение персонала,
* организация внедрения передовых приемов и методов труда;
* использование гибких графиков работы.[[3]](#footnote-3)

Таким образом, кадровый потенциал предприятия - это совокупность качественных и количественных характеристик персонала, работающего по найму на достижение определенных целей предприятия, которые включают численность, состав и структуру, физиче­ские и психологические возможности работников, интеллектуальные и креактивные способности, их профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникативность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие качественные характеристики.

Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности. Воспроизведение и рост кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Попытаемся рассмотреть процесс формирования кадрового потенциала через процесс воспроизводства рабочей силы, разделив его на четыре фазы.

Первой фазой является фаза формирования рабочей силы. Это биологическое, материально-вещественное, морально-этическое и др. производство рабочей силы. Необходимо, чтобы человек просто появился на свет, для чего должны быть созданы соответствующие условия. Для этого создается семья, создаются условия для рождения здорового ребенка, его обучения и воспитания. Только тогда родившийся ребенок начнет превращаться в элемент кадрового потенциала. Если рассмотреть эту фазу с точки зрения кадрового потенциала, то именно здесь происходит определение приоритетов в развитии кадров, то есть конкретных направлений профессий, специальностей, квалификаций в которых общество испытывает нужду для нормального развития. Необходимо учесть, что на первом этапе реформ мы по инерции продолжали готовить производственников, когда нам не хватало экономистов, юристов, менеджеров, финансистов. Здесь государству надо создать условия для скорейшего развития дефицитных специальностей.

Вторую фазу назовем “потребление рабочей силы” - это не просто использование рабочей силы, а деятельность специалистов, в ходе которой, раскрывается их трудовой и творческий потенциал. Специфика рабочей силы заключается в том, что ее потребление одновременно является и производством, потому что с одной стороны можно производить (готовить) рабочую силу на учебных участках (школах, ВУЗах, на курсах и т.д.), с отрывом от производства, а с другой это происходит непосредственно на рабочем месте в процессе потребления. Сам факт, что человек трудится на своем рабочем месте и есть процесс накопления определенного опыта, знаний, навыков. На данной фазе кадровый потенциал воспроизводится в процессе производства.

Третьей фазой является распределение рабочей силы. Через социально-экономические механизмы необходимо обеспечить качественное и количественное соответствие рабочей силы и рабочих мест, тесную связь бизнес-планов производства, капитальных вложений с наличием необходимой “критической” массы трудовых ресурсов.

Последняя фаза - фаза обмена, то есть процесса найма или по существу процесса купли продажи рабочей силы, представляющего основу рынка труда.

Специфика формирования кадрового потенциала региона определяется воздействием на него естественных и демографических факторов.

Для работников сферы управления кадровый потенциал представляется как объект и субъект исследования. Как объект исследования - это та сумма элементов, которая связана с подготовкой самого кадрового потенциала. И как субъект исследования - это кадры, на которые мы, как представители органов власти, воздействуем, для формирования кадрового потенциала в задаваемых нами рамках. При этом нельзя сбрасывать со счетов старый опыт по развитию кадрового потенциала, накопленный в СССР. Разрушив на начальном этапе старую систему подготовки кадров от детских садов, школы до высших учебных заведений, сейчас необходимо выстроить новую систему, что в настоящее время не так просто в условиях разнообразия форм собственности и трехуровневой системы власти, когда ослаблена ее вертикаль.

Упущен момент, связанный с подготовкой резерва высококвалифицированных кадров для системы управления. Делалась ставка на то, что рынок сам все расставит на свои места, однако на самом деле практика показала, что подготовка управленческих кадров - это одна из первостепенных задач, в том числе и Администрации Президента РФ. Здесь основную роль должны играть ВУЗы находящиеся в системе органов государственной власти, такие как Российская Академия государственной службы при Президенте РФ, деятельность которой пронизывает все уровни власти. Подготовка кадров проходит как в Москве, так и в регионах, где имеются соответствующие филиалы Академии. При этом необходимо четко отслеживать потребности, как отдельных субъектов.

Федерации, так и общую потребность в определенных кадрах, и не допускать дублирования отдельных направлений. Набор специальностей для каждого региона должен быть свой, в зависимости от имеющихся потребностей. Каждый субъект отличается друг от друга по своей хозяйственно-экономической деятельности и это отличие должно быть заметно и в проводимой в регионе кадровой политике. Следовательно, необходимо периодически проводить исследования, направленные на выявление потребностей данного региона в конкретных специалистах.

Задачей территориального управления кадровым потенциалом является изыскание способов повышения творческого, интеллектуального потенциала людей, направления их действий на развитие экономики региона, оптимизацию структур и механизмов управления в зависимости от сложившегося менталитета территорий. Исходя из конкретных геоэкономических и геополитических предпосылок, зная какие силы и интересы действуют в регионе, возможно при помощи эффективной кадровой политики воздействовать на умонастроение и поведение местных жителей.

Тот факт, что без удовлетворения все более широкого круга материальных, социальных и духовных потребностей большей части населения невозможно нормальное развитие государства и тем более его жизнеспособности в мировой экономической системе, стало экономической аксиомой. В условиях постиндустриального развития всякое обновление носит черты интенсивного, качественного развития. Можно проследить, что все крупные экономические преобразования имеют общий корень, глубинную первопричину, которая в своем развитии определяется как сущность всей системы новых экономических явлений, так и отражающих их экономических категорий. Эта причина заключается в существенном изменении характера воспроизводственного взаимодействия составляющих элементов первичной экономической категории - производительных сил: человеческого фактора и материально-вещественных факторов.

При переходе к современной стадии развития России происходит смена экономических парадигм. Раньше в качестве опорного определяющего экономического элемента экономического потенциала выступала материальная база, производственный аппарат. На этом представлении базировалась развитая система анализа воспроизводственных процессов, в том числе и подход к экономической эффективности.

В новой экономической парадигме в центр анализа ставится способность экономики к качественным и структурным сдвигам, которые прямо и непосредственно заложены в кадровом потенциале, а, следовательно, в тех видах экономической и социальной деятельности, которые обеспечивают его развитие, совершенствование и эффективное использование. В то же время известно, что понимание ведущей роли человека в экономическом развитии - одна из важнейших идей политической экономии, в которой человек выступает как “главная производительная сила”, цель, основа и движущая сила общественного исторического процесса. Положение изменилось, когда начался длительный исторический период быстрого роста материального накопления, в результате которого создавалась иллюзия того, что оно полностью определяет процесс воспроизводства кадрового потенциала. В этих условиях причины трудностей и конфликтов, связанных с развитием кадров, переводились во внеэкономическую плоскость: в педагогические, воспитательные, правовые сферы, в компетенцию религиозных и других идеологических учреждений.

Традиционно кадровая политика региона основана на выдвижении и подготовке кадрового резерва, что должно быть зафиксировано в стандарте региона по организации формирования руководящих кадров. Нацелена на это и система послевузовского повышения квалификации руководителей и специалистов. Сегодня этого недостаточно.

Кадровый резерв и потенциал как характеристики персонала взаимосвязаны между собой. Ясно, что различие резерва и потенциала продуктивно при акценте на динамику производственной основы фирмы для обеспечения гибкости, надежности управления, необходимых в условиях рынка.

Резервом кадров, как известно, принято считать численность реально существующих специалистов, занятых на своих должностях и уже подготовленных (или подготавливаемых) к тому, чтобы по своей компетентности они соответствовали требованиям других, обычно более ответственных должностей. Резерв формируется целенаправленно на заданный набор должностей. Его функция прежде всего – обеспечить надежность управляющей системы. Ротация кадров [[4]](#footnote-4)– это обязательная и естественная процедура обновления кадров посредством института резерва. Она служит целям стабильного кадрового обеспечения.

Производственная динамика предъявляет к резервированию кадров требование: обеспечить резерв с упреждением изменений в профессионально-квалификационной структуре кадров. И чем динамичнее производственная система, тем больше потребность в расширенном воспроизведении возможностей, компетентности, творческих способностей работников, их адаптивности к новым, непредвиденным условиям производства. Это и есть обращение к потенциалу персонала.

Потенциал специалиста отражает его личностные возможности, которые заложены в человеке и которые можно задействовать с расчетом на их расширение по мере использования в меняющейся производственной ситуации.

Необходимость переориентации политики на расширенное формирование кадрового потенциала, в дополнение к простому формированию кадрового резерва для ротации, связана с резким скачком требований к инициативности, предприимчивости, способностям поиска новых решений в сложных, неустойчивых хозяйственных условиях.

Формирование кадрового потенциала и причины смены кадровой политики можно представить тремя воображаемыми ситуациями на примере: один специалист (С) – одна должность (Д).

Ситуация 1. Стабильные производство и состояние кадров, когда требования должности (До) удовлетворяется возможностями работающего (С), т.е.

1. С = До

Ситуация 2. Кадры мобильны, требуется резервирование для поддерживания надежности стабильной производственной системы. Тогда специалист, использующий функции по своей должности, но введенный в резерв (Ср), на другую, обеспечивающую резервом (Др), имеет не используемые пока, но нужные для той другой должности дополнительные компетентность, знания, умения (Др) и тогда:

1. Ср = До + Др

Ситуация 3. Введение новых хозяйственных отношений изменяет требования к профессиям, квалификации, к предприимчивости, изобретательности и к личностным качествам инженера в целом. Подготовленность специалиста к заданной должности уже недостаточна, требования к потенциалу личности (Лп) возрастает. Тогда кадровый резерв (Ср) должен быть дополнен личностным потенциалом, это и составит кадровый потенциал (Кп):

1. Кп = Ср + Лп,

что будет соответствовать

1. Кп = До + Др +Лп.

Если это положение принимается за исходное, то механизм кадрового обеспечения должен содержать элементы, настроенные на личностный и кадровый потенциал региона в целом. Это основа для смены кадровой политики.

# 2.Кадровый потенциал Волгоградской области

## 2.1 Мероприятия по развитию кадрового потенциала Волгоградской области.

Переход к рыночным отношениям многое изменил в организации труда, причем главными явились изменения в прио­ритетности интересов и стимулов к труду. Рыночные отношения предполагают иерархию приоритетности инте­ресов в которой на первом месте конечно же стоят личные интересы — самые главные. Если они реализованы, то соответственно будут реализованы и интересы коллективов. Успех конкретного трудового коллектива, реализация его ин­тересов обусловливают реализацию общенациональных интересов, что соответственно способствует благоприятному экономическому развитию области и страны в целом. Отсюда следует что для улучшения кадрового потенциала необходимо чтобы государство, в частности руководство Волгоградской области проводило мероприятия по развитию кадрового потенциала, по стимулированию населения.

Для того чтобы охарактеризовать кадровую политику Волгоградской области, я анализ приведу несколько примеров последних постановлений Администрации Волгоградской области.

В первой главе было указано на то, что кадровый потенциал во многом зависит от воспитания детей, мы понимаем, что в детских домах развитию ребенка, его талантов не уделяют должного внимания, следовательно, просто необходимо, чтобы государство разрабатывало проекты по привлечению людей к воспитанию детей-сирот.[[5]](#footnote-5)

Первичным источником мотивации трудового поведения работ­ников являются потребности—определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования. Поэтому главной задачей человека является удовлетворение потребностей. В настоящее время это можно сделать с помощью денег, поэтому вторая задача – получение максимальной прибыли. Но когда человек чувствует поддержку (денежную в особенности) государства работать вдвойне приятно. Администрация Волгоградской области поддерживает своих трудящихся.[[6]](#footnote-6)

Когда человек будит не просто верить в светлое будущее, а видеть его на деле, знать что хотя бы примерно, что ждет его после долгих трудовых годов,

например счастливая беззаботная старость, то у него будет самое главное - цель его работы. Руководство Волгоградской области, что радует, это учло в своих постановлениях.[[7]](#footnote-7)

Основную часть кадрового потенциала любой области составляют студенты, поэтому естественно государство должно заботится об их благополучии.[[8]](#footnote-8)

Это лишь несколько примеров кадровой политики нашей области (малую часть), но вполне определенно можно сказать, что в Волгоградской области достаточно активно ведутся работы по развитию кадрового потенциала. Мероприятий по его развитию очень много вот некоторые из них:

* Профессиональное обучение
* Тренинги
* Семинары
* Выполнение поставленных задач
* Ротация кадров — (горизонтальные) перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации.
* Коучинг - это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.
* Участие в конференциях и др.[[9]](#footnote-9)

## 

## 2.2 Сравнительная характеристика кадрового потенциала Волгоградской области.

Оценить возможности кадрового потенциала – одна из задач кадровой политики региона. Когда экономика региона переходит к новому этапу развития, то создаются инновационные направления работ, расширяется объем задач, увеличивается кадровый состав, возникают проблемы командообразования – это повышает требования к кадровому потенциалу.

Результаты кадрового мониторинга могут служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между регионами.

Оценить и сравнить кадровый потенциал любого региона возможно с помощью кадрового аудита[[10]](#footnote-10).

Предметом оценки кадрового аудита является:

* адекватность кадрового потенциала совокупного работника задачам региона;
* соответствие численности профессионально-квалифицированного состава, среднего разряда, производительности и других количественных показателей необходимому или проектируемому значению;
* влияние профессиональных и личностных качеств отдельных работников (управленческой и профессиональной «элиты») на уровень кадрового потенциала и оценку региона в целом;
* затраты на реструктуризацию с целью приведения в соответствие указанных показателей, в том числе на высвобождение, переподготовку, трудоустройство.

Кадровый аудит в регионе имеет несколько направлений (рис. 2). Данные направления и этапы могут быть использованы в сочетании в зависимости от целей и задач.

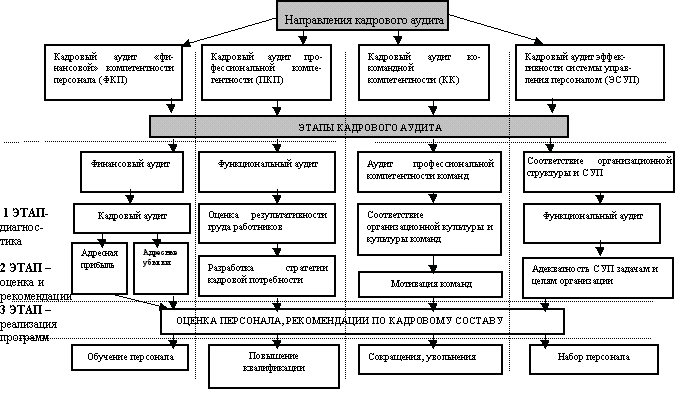


Рис.2 Направления и этапы кадрового аудита региона.

С помощью кадрового аудита можно дать характеристику кадрового потенциала Волгоградской области и Краснодарского края, в виде таблицы.

(табл.1).Краснодарский край обладает хорошо развитыми отраслями, такими как сельское хозяйство, промышленность, туризм, строительство, транспортные пути

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Предмет кадрового аудита** | **Волгоградская область** | **Краснодарский край** |
| адекватность кадрового потенциала совокупного работника задачам региона. | На первом месте у человека стоят личные интересы, но для их осуществления необходимо, чтобы регион, в котором проживает человек, достиг экономического и социального благополучия. Из этого следует, что каждый заинтересован в развитии своего региона. | |
| Количество занятого населения | 1615,6 тыс. человек (за 2008 год) – являются трудоспособными, из них 1321,1тыс. человек экономически активное население  (81.8 %) | 3290 тыс. человек ( за 2008 год) – являются трудоспособными, из них  2628 тыс. человек экономически активное население  (79,9%) |
| влияние профессиональных и личностных качеств отдельных работников (управленческой и профессиональной «элиты») на уровень кадрового потенциала и оценку региона в целом; | Естественно, что для каждого региона являются важными профессиональные и личностные качества, ведь чем лучше профессиональный уровень региона и чем больше людей, обладающих такими качествами как трудолюбие, честность, инициативность и многие другие положительные качества, тем лучше они влияют на уровень кадрового потенциала и оценку региона в целом. Руководство региона должно рекомендовать получение данной специальности, выдавать направления на обучение, разрабатывать программы по обучению и др. | |
| затраты на реструктуризацию с целью приведения в соответствие указанных показателей, в том числе на высвобождение, переподготовку, трудоустройство. | 7582 рублей  (планирует потратить на переобучение одного безработного); | 7046 рублей  (планирует потратить на переобучение одного безработного); |

Подводя итог нашего исследования, можно сказать, что кадровая политика Краснодарского края и Волгоградской области функционирует примерно одинаково, но Волгоградская область за счет наибольшей доли тяжелой промышленности выигрывает Краснодарский край (количество трудящихся больше) и затраты на переобучение не намного, но больше. В свою очередь Краснодарский край - «житница России», туристический центр, а на данный момент центр строительных работ. Каждый, из анализируемых мной регионов, ведет активную кадровую политику.

## 2.3 Формирования молодежного кадрового резерва Волгоградской области.

Эксперты кадровой сферы практически единогласно говорят, что на сегодняшний день в регионе ощущается острая нехватка специалистов. Кадровый состав на предприятиях и организациях Волгограда по-прежнему пополняется в первую очередь персоналом с уже имеющимся опытом работы. Однако этот метод не позволяет удовлетворить растущий спрос на специалистов. Наблюдатели подчеркивают, что, пожалуй, единственным конструктивным решением проблемы нехватки рабочих рук является разработка и реализация компаниями корпоративных программ формирования молодежного кадрового резерва.

Для западных компаний программы формирования кадрового молодежного резерва являются важнейшей частью «общей стратегии работы с персоналом». В Волгограде многоступенчатое воспитание профессиональных менеджеров (от старших школьников или студентов до высококвалифицированных специалистов и даже руководителей) существуют далеко не во всех компаниях. Как подчеркнул ректор Волгоградского института бизнеса (ВИБ) Андрей Ващенко, «бизнес-структуры Волгоградской области не спешат вкладывать деньги в образование своих потенциальных работников, несмотря на то, что к необходимости развивать свой кадровый потенциал они подошли вплотную».

Некоторые компании начинают подготовку сотрудников, пока еще те учатся в школе или вузе. Так, например ОАО «Волгоградэнерго» заключило договоры об обучении двенадцати выпускников лицея № 5 Волгограда в Южнороссийском государственном техническом университете (ЮРГТУ) в Новочеркасске. Сейчас будущие сотрудники компании дополнительно занимаются по программам факультативной подготовки, присланным университетом. Схожие программы — «Кадровый фундамент» и «Молодая смена» — существуют на Волгоградском металлургическом заводе «Красный Октябрь» (ВМЗКО). Первая из них направлена на профориентационную работу с потенциальными поставщиками заводских кадров — школами-партнерами, профессиональными училищами, колледжами и техникумами, вузами. А программа «Молодая смена» ориентирована на то, чтобы выпускники школ и средних специальных учебных заведений продолжали свое образование по металлургическому профилю, в том числе и непосредственно на ВМЗКО.

Для того чтобы привлечь и сохранить молодых специалистов в коллективе, работодатели стараются поощрять их материально: выплатой специальных стипендий и пособий (например, программы «Заводской стипендиат» и «Молодой специалист» на заводе «Красный Октябрь»), предоставлением жилья от предприятия с последующей помощью в приобретении собственной квартиры или дома (ОАО «Волгоградэнерго»).

Некоторые крупные предприятия считают формирование профессиональных семейных династий одним из перспективных путей пополнения кадрового резерва. Заинтересовать детей профессией своих родителей пытаются в концерне «Тракторные заводы». Специально для этого разработана программа «Дети». Она рассчитана на долгосрочную перспективу и предполагает разные формы профориентационной работы с детьми работников предприятий концерна. Поддержка профессиональных династий на предприятии осуществляется в рамках программы «Трудовые династии».

Специальная программа обучения детей сотрудников действует и в ОАО «Волгоградэнерго». В Волгоградском энергетическом колледже по договору с компанией обучаются 100 детей сотрудников «Волгоградэнерго», которые после получения дипломов будут трудоустроены в подразделения ОАО по месту жительства.

С точки зрения экспертов, преемственность и взаимосвязь программ формирования кадрового резерва позволяют значительно повысить эффективность политики работы с персоналом. Эффективность выращивания кадров существенно повышается, когда программы формирования кадрового резерва образуют единую систему, когда одна программа становится базой для реализации последующих. Таким образом обеспечивается непрерывный профессиональный рост молодежи, начиная со школы. Практически все высшие и средние специальные учебные заведения Волгограда заключили договоры с рядом предприятий и организаций о прохождении студентами практики по профилю обучения. Для работодателя это прекрасная возможность найти перспективных молодых специалистов. Например, подобные договоры о сотрудничестве заключены между ОАО «Волгоградэнерго» и Волгоградской государственной сельскохозяйственной академией, Волгоградским государственным архитектурно-строительным университетом и филиалом Московского энергетического института в Волжском. По словам специалистов кадровой службы компании, по результатам производственной практики возможно положительное решение вопроса о дальнейшем трудоустройстве отличившихся студентов.

Большинство образовательных учреждений не занимаются последующим трудоустройством своих выпускников, поэтому после получения диплома они вынуждены отправляться в «свободное плавание».

# Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Процессы формирования и использования кадрового потенциала тесно взаимосвязаны между собой. Формирование кадрового потенциала представляет собой создание реального потенциала живого труда, знаний и навыков, охватывающего все общество и каждого индивида. Использование кадрового потенциала представляет собой реализацию трудовых и квалификационных способностей и навыков работника, трудового коллектива и общества в целом. В условиях рынка, рациональное использование кадрового потенциала заключается в более полном выявлении и реализации способностей каждого работника предприятия, придании труду характера творчества, повышении профессионально - квалификационного уровня работников за счет стимулирования и оценки вклада каждого работника в конечный результат.

Эффективному использованию кадрового потенциала региона способствует:

- установление научно обоснованных норм труда;

- своевременный пересмотр их в зависимости от условий производства; проведение аттестации и рационализации рабочих мест;

- определение необходимого количества и сокращение излишних рабочих мест;

- обучение персонала,

- организация внедрения передовых приемов и методов труда;

- использование гибких графиков работы.

Таким образом, кадровый потенциал региона - это совокупность качественных и количественных характеристик персонала, работающего по найму на достижение определенных целей региона, которые включают численность, состав и структуру, физические и психологические возможности работников, интеллектуальные и креативные способности, их профессиональные знания и квалификационные навыки, коммуникативность и способность к сотрудничеству, отношение к труду и другие качественные характеристики.

# Список использованной литературы

1. Адамчук В.В. Экономика труда / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев.- М.: Финстатинформ, 1999. - 431 с.

2. Бавыкин В.И. Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне высших стандартов / В.И. Бавыкин. - М.: Экономика, 1997. - 12-13 с.

3. Фельдман Г.И. В лабиринтах рынка / Г.И. Фельдман. - М.: Транспорт, 1993. - 46-49 с.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. - М.: Учебник для вузов. - М.: НОРМА, 2001. - 56 с.

5. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич. - СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 2002. - 65-69 с.

6. Ивановская Л.В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии / Л.В. Ивановская, В.М. Свистунов. - М.: МИУ, 1989. - 15-16 с.

7. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. - М.: Дело, 1993. - 45-49 с.

8. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 1997. – 193 с.

9. Куликов В.В. Современная экономика труда / В.В. Куликов. - М.: Финстатинформ, 2001. - 660 с.

10. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. - М.: Флинт, 1998.- 271 с.

11. Меликьяна Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: МГУ, 1996. – 623 с.

12. Горелова Н.А. Экономика труда / Н.А. Горелова, А.И. Тучкова. - М.: ИКФ «ЭКМОС» , 2001. – 240 с.

**Статьи из журналов:**

1. Рудавина Е.Р. Кадры предприятия // Корпоративное страхование как элемент системы мотивации персонала. – 2005. - №12.- С.10.

2. Кошкин Анатолий Деловой Волгоград // Кадровый потенциал. Как сохранить? – 2009. - №2. – С.17-18.

**Интернет-ресурсы:**

1. www.kadrovik.ru
2. [www.2volgograd.ru](http://www.2volgograd.ru)
3. www.volgogradstat.ru
4. [www.edu.nstu.ru](http://www.edu.nstu.ru)
5. www.volgogradmin.ru

1. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. - М.: Дело, 1993. - 45-49 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Фельдман Г.И. В лабиринтах рынка / Г.И. Фельдман. - М.: Транспорт, 1993. - 46-49 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. http://www.kadrovik.ru [↑](#footnote-ref-3)
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 1997. – 193 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон Волгоградской области от 30 марта 2010 г. N 2020-ОД "О патронатном воспитании в Волгоградской области" [↑](#footnote-ref-5)
6. Постановление Администрации Волгоградской области от 29 марта 2010 г. N 76-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области, подведомственных Управлению противопожарной службы и гражданской защиты Администрации Волгоградской области" [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление Администрации Волгоградской области от 29 марта 2010 г. N 92-п "Об утверждении Порядка предоставления мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельным категориям граждан из числа пенсионеров, вышедших на пенсию, проживающих и проработавших не менее десяти лет в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области" [↑](#footnote-ref-7)
8. Постановление Администрации Волгоградской области от 29 марта 2010 г. N 93-п "Об утверждении Порядка предоставления ежемесячного социального пособия студенческим семьям, имеющим детей, и отдельным категориям студентов" [↑](#footnote-ref-8)
9. Ивановская Л.В. Обеспечение системы управления персоналом на предприятии / Л.В. Ивановская, В.М. Свистунов. - М.: МИУ, 1989. - 15-16 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. кадровый аудит - диагностика соответствия персонала региона (организации) его целям и ценностям [↑](#footnote-ref-10)