



**Помощь студентам  
онлайн! Без посредников!  
Без предоплаты!  
<http://diplomstudent.net/>**

**Дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит**

**Тема: «Классификация региональных концепций кадровой политики»**

**Уважаемые слушатели! Вашему вниманию предлагается доклад на тему: «Классификация региональных концепций кадровой политики» (Слайд 1)**

**Кадровая политика региона: цель и задачи(Слайд 2)**

**Кадровая политика региона** - это совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

**Главная цель региональной кадровой политики** - обеспечить высокий профессионализм управленческого процесса и все участки трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими работниками, способными привести к стабилизации экономики региона и росту производства.

**Основными задачами кадровой политики региона являются:** увеличение числа рабочих мест в регионе и стимулирование роста занятости (через систему налоговых льгот, адресного инвестирования и льготного кредитования); профориентация молодёжи; подготовка и переподготовка рабочей силы; содействие найму рабочей силы (стимулирование эффективной работы центров занятости, бирж труда, агентств-рекрутеров); выплата пособия безработным.

Региональная кадровая политика реализуется не только в отношении коммерческих организаций и их сотрудников, но и для государственных и муниципальных служащих.

### **Виды кадровой политики региона(Слайд 3)**

Основными видами кадровой политики региона являются:

**Пассивная.** Руководство региона не имеет чёткой программы по работе с персоналом и реагирует на уже возникающие кадровые проблемы без глубокого анализа ситуации.

**Реактивная.** Руководство региона диагностирует возникающие проблемы с персоналом, анализирует причины кадровых проблем и конфликтных ситуаций, принимает меры по их ликвидации.

**Превентивная.** Руководство региона имеет обоснованные прогнозы развития кадровой ситуации. Производится оценка кадрового потенциала на соответствие поставленным задачам, сформулированы задачи по развитию и обучению персонала.

**Активная.** Руководство региона имеет не только кадровый прогноз, но и средства влияния на кадровую ситуацию, в случае необходимости могут разрабатываться целевые кадровые программы.

**Открытая.** Регион открыт для приёма новых работников извне на любой уровень должностей, и для каждого открываются возможности развития деловой карьеры с любой должности.

**Закрытая.** Регион использует преимущественно внутренние источники персонала, поэтому и продвижение на вышестоящие должности возможно только для своих работников и с нижнего уровня управления.

#### **Концепция кадровой политики региона (Слайд 4)**

**Концепция кадровой политики региона** - это основа, на которой ведётся разработка кадровой политики для обеспечения общественных преобразований. **Цель концепции кадровой политики региона** - создание системы использования и развития кадрового потенциала региона, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях.

**Основными концептуальными положениями кадровой политики региона являются следующие:** объективная оценка и учёт политической и социально-экономической ситуации в регионе; использование научного подхода и учёт масштабов предстоящей работы по демократизации общества, структурным преобразованиям и т. д.; обеспечение эффективности взаимосвязей региональных структур на разных уровнях и их направленности на реформы, взаимодействие по вертикали и горизонтали; обеспечение всех уровней управления высококвалифицированными руководителями, специалистами как в государственных, так и в негосударственных структурах.

#### **Классификация региональных концепций кадровой политики (Слайд 5)**

**Региональные концепции кадровой политики можно классифицировать по следующим параметрам:**

**1) Приоритетность направления развития экономики региона.** Концепция должна отражать интересы и потребности региона в кадровом обеспечении его развития в социально-экономическом плане.

**2)Субъект и объект кадровой политики,** их взаимосвязь и взаимоотношения в кадровых процессах. Субъектом являются административные структуры, объединяющие институты, разрабатывающие положения и программы развития кадрового потенциала (социально-экономические советы, центры кадровых программ, центры занятости, вузы и другие).

**3)Цели и стратегия развития кадровой политики региона.** Концепция должна определять цели, задачи, важнейшие направления и принципы работы региональных и местных структур и институтов с кадрами.

**4)Основные черты и принципы кадровой политики региона.** К ним относятся доступность, выбор на основе конкурсного отбора, гласность, конкурентоспособность, вознаграждение по результатам деятельности и профессиональное развитие.

**5)Взаимодействие кадровой политики государства, региона и предприятия.** Концепция должна учитывать взаимодействие этих сфер и обеспечивать сохранение, обогащение и наиболее рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов.

### **Приоритетные направления развития экономики региона (Слайд**

**6)**

**Приоритетные направления развития экономики региона** зависят от социально-экономических условий, сложившихся в конкретной территории. Они позволяют решать первоочередные задачи в экономическом и социальном развитии. Основными приоритетными направлениями развития экономики региона являются:

**Технологическая модернизация.** Технические и технологические нововведения выступают как основной фактор повышения эффективности структуры экономики и социальной сферы региона.

**Индустриализация.** Достижение высокого уровня развития промышленного производства, создание высокотехнологичных и наукоёмких отраслевых и межотраслевых промышленных комплексов.

**Поддержка высокотехнологичных производств.** Это важно для высокоразвитых регионов, которые обладают значительным промышленным потенциалом.

**Развитие агропромышленного комплекса.** В регионах с высоким уровнем безработицы, естественным ростом численности населения и благоприятными условиями для развития сельского хозяйства и туризма (например, республики Северного Кавказа).

**Поддержка аграрного сектора.** В «стагнационных» регионах, например, оленеводства и рыболовства на Севере, скотоводства и овцеводства в республиках Сибирского, Южного и Северо-Кавказского федеральных округов, растениеводства.

**Диверсификация моноотраслевой структуры экономики.** Это важно для «рецессивных регионов» и «регионов с низким уровнем развития».

Также в качестве приоритетов регионального развития могут выступать развитие регионального человеческого потенциала, социальной сферы, инфраструктуры, повышение эффективности системы управления и другие направления.

### **Субъект и объект кадровой политики региона (Слайд 7)**

**Субъект кадровой политики региона** - это административные структуры, которые объединяют определённые институты и разрабатывают положения и программы развития кадрового потенциала. К ним относятся, например, социально-экономические советы, центры кадровых программ, центры занятости, вузы.

**Объект кадровой политики региона** - это все категории и группы населения. Одним из объектов кадровой политики могут выступать

пать **человеческие ресурсы** - совокупность людей, их физические и умственные способности.

Таким образом, **субъекты и объекты кадровой политики региона** — это две стороны единого кадрового процесса, которые играют разные роли.

### **Цели и стратегии кадровой политики региона (Слайд 8)**

**Цели кадровой политики региона** включают: создание благоприятной среды для развития бизнеса и общества; обеспечение достойных условий труда и жизни для всех работников; формирование квалифицированного кадрового корпуса и эффективное использование кадрового потенциала организаций всех отраслей экономики; приведение кадровой работы в соответствие с запросами общества и государства. Цели кадровой политики региона могут быть конкретизированы в зависимости от уровня развития региона и специфики его кадрового потенциала.

**Стратегиями развития кадровой политики региона являются:**

**Разработка долгосрочной кадровой политики**, которая учитывает социально-экономические программы и стратегии развития территорий.

**Стимулирование молодых людей** к научно-исследовательской и инновационной деятельности, что способствует повышению квалификации кадров и общему увеличению количества квалифицированных кадров.

**Создание благоприятных условий** и гарантий (в том числе социальных) для сохранения и развития кадрового потенциала при соблюдении действующего законодательства.

**Повышение профессионального уровня** работников всех сфер хозяйственной деятельности на основе непрерывного обучения и самообразования, развитие системы образовательных стандартов.

**Обеспечение правовой и социальной защиты** работников всех сфер хозяйственной деятельности, повышение эффективности охраны труда и уровня жизни.

## **Основные черты и принципы кадровой политики региона (Слайд 9)**

Стоит выделить основные черты кадровой политики региона: обеспечивает выражение интересов, традиций и потребностей региона, его возможностей в решении общегосударственных задач кадрового обеспечения; воплощает общенациональные интересы кадрового обеспечения на территории региона; находится в оптимальном сочетании с федеральной государственной кадровой политикой; отображает конкретные задачи, механизмы реализации и приоритеты кадрового обеспечения в соответствии с потребностями и возможностями конкретного региона.

Основными принципами кадровой политики региона **являются:** доступность, выбор, гласность, конкурентоспособность, вознаграждение по результатам деятельности; профессиональное развитие.

## **Взаимодействие кадровой политики государства, региона и предприятия(Слайд 10)**

**Взаимодействие кадровой политики государства, региона и предприятия** важно для улучшения воспроизводства трудовых ресурсов и совершенствования трудового потенциала.

**Государственная кадровая политика** выступает как составная часть государственной политики в области эффективного управления, как инструмент реализации программ, планов, концепций. От состояния кадров, прежде всего государственных структур, и научно обоснованной государственной кадровой политики во многом зависит устойчивость государства.

**Региональная кадровая политика** - одна из важнейших составляющих успешного развития области. Она должна основываться на долгосрочных планах и учитывать специфику каждого региона. В рамках региональной кадровой политики важно привлекать и удерживать высококвалифицированных

ные кадры, создавать условия для развития образовательной системы, а также разрабатывать программы по повышению квалификации и мотивации работников.

**Кадровая политика предприятия** направлена на оперативное удовлетворение потребностей организации в кадровых ресурсах определённой специализации и уровня квалификации. Также важно создавать и поддерживать комплекс институциональных, экономических, а также психологических условий, способствующих наиболее эффективному выполнению работниками возложенных на них обязанностей.

Чтобы эффективно реализовать региональную кадровую политику, необходимо активное участие всех заинтересованных сторон: государства, предприятий, образовательных учреждений и профсоюзов. Только объединив усилия, можно достичь долгосрочного успеха в формировании и реализации современной региональной кадровой политики.

**Доклад окончен! Спасибо за внимание! (Слайд 11)**

### **Список литературы**

1.Кадровая политика как один из основных факторов повышения конкурентоспособности региона[Электронная версия][Ресурс: [https://alley-science.ru/domains\\_data/files/4February2021/KADROVAYa%20POLITIKA%20KAK%20ODIN%20IZ%20OSNOVNYH%20FAKTOROV%20POVYShENIYa%20KONKURENTOSPOSOBNOSTI%20REGIONA.pdf](https://alley-science.ru/domains_data/files/4February2021/KADROVAYa%20POLITIKA%20KAK%20ODIN%20IZ%20OSNOVNYH%20FAKTOROV%20POVYShENIYa%20KONKURENTOSPOSOBNOSTI%20REGIONA.pdf)]

2.Особенности цифровых компетенций кадровой политики в государственном управлении. [Электронная версия][Ресурс: Столыпинский вестник №6/2023 <https://stolypin-vestnik.ru/wp-content/uploads/2023/06/25.pdf>]

3.Проблемы формирования и реализации современной региональной кадровой политики [Электронная версия][Ресурс: <https://digital-dpo.ru/wp-content/mags/bm032024/009bm032024.pdf>]