



Дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит

Тема: «Классификация региональных концепций кадровой политики»

Выполнил:



Кадровая политика региона: цель и задачи

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.

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



Виды кадровой политики региона

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.

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

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



Концепция кадровой политики региона

Концепция кадровой политики региона - это основа, на которой ведётся разработка кадровой политики для обеспечения общественных преобразований.

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.

Цель концепции кадровой политики региона - создание системы использования и развития кадрового потенциала региона, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях.



Классификация региональных концепций кадровой политики

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

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

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 «реcessionных регионов» и «регионов с низким уровнем развития».



Субъект и объект кадровой политики региона

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 **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

Цели кадровой политики региона:

- 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.

Стратегии развития кадровой политики региона:

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.

**РАНХиГС**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Основные черты и принципы кадровой политики региона

Основные черты

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.

Основные принципы

Доступность. Подразумевает обеспечение открытости региональной кадровой политики и равенства всех граждан при доступе к существующим вакансиям.

Выбор. Предполагает замещение должностей на основе конкурсного отбора исходя из способностей и квалификационных возможностей каждого кандидата.

Гласность. Подразумевает открытость и подконтрольность кадровых решений на уровне региона обществу и всем заинтересованным лицам.

Конкурентоспособность. Предполагает необходимость обеспечения привлекательности вакансий для кандидатов на рынке труда региона.

Вознаграждение по результатам деятельности. Предполагает обеспечение прямой зависимости между величиной вознаграждения за труд и достигнутыми результатами трудовой деятельности.

Профессиональное развитие. Подразумевает необходимость организации системы непрерывного повышения квалификации всех работников с целью обеспечения их перманентного соответствия меняющимся условиям рынка труда.



Взаимодействие кадровой политики государства, региона и предприятия

- **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 высококвалифицированные 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.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!