

7. Морозова Т.В. Сельские сообщества России в региональном измерении. – М.: Институт экономик КАРН РАН, – 2008. – 234 с.

8. Европейская рамочная конвенция о приграничном сотрудничестве территориальных сообществ и властей. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/106.htm>

9. Концепция внешней политики Российской Федерации – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.scrf.gov.ru/documents/2/25.html>

10. Белова А. В. Приграничное и трансграничное сотрудничество полусредних городов Калининградской области в Балтийском регион // Вестник БФУ им. И. Канта. 2009. №3 С.116-125.

УДК 332.02

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА И
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

Астахов Ю.В.

к.с.н., доцент кафедры социальных технологий
НИУ «БелГУ», Член-корреспондент Академии
наук социальных технологий и местного
самоуправления г. Белгорода
Россия, г. Белгород

Актуальность исследования кадрового обеспечения социально-экономического развития региона и муниципальных образований выражается, во-первых, необходимостью создания благоприятных условий для жизнедеятельности населения, обеспечения управления качеством жизни и условиями его реализации, посредством выработки и реализации принятых Стратегий социально-экономического развития территорий Белгородской области и муниципальных образований до 2025 года, и, во-вторых, развитие региона и муниципальных образований как социальной целостности в значительной степени зависит от наличия профессионально подготовленных кадров, способных обеспечить эффективную реализацию функций

стратегического и проектного управления и решения, стоящих перед сообществом задач, т.е. от кадрового потенциала региона и местного самоуправления.

Белгородское чудо, о котором говорит вся Россия, – это результат, прежде всего, продуманной кадровой политики. Руководители городов и районов, сельских и городских поселений прошли обучение и проверку на прочность в Школе резерва кадров, Высшей школе управления НИУ «БелГУ», находясь в губернаторской сотне. Требования к руководящим кадрам со стороны губернатора области, доктора экономических наук, члена-корреспондента РАН Евгения Степановича Савченко всегда ясны, четки и всем известны: профессионализм, компетентность, доскональное знание своего участка работы, ответственность, честность и неподкупность, дисциплина, исполнительность, но и творчество, стратегическое мышление, навык проектно-целевого управления, поиска единственно правильного решения любой проблемы для людей и вместе с людьми. В современных условиях экзаменом для кадров является проектирование и запуск БИИС – Белгородской инновационно-инвестиционной системы, концентрирующей в себе все достижения набирающей обороты Третьей Производственной Революции и формирующей образ Белгородчины – 2050. Всего семь пятилеток, но каких! И только кадры, вооруженные современными знаниями, кадры, которые непрерывно обучаются, опираются на науку, используют независимую экспертизу, социальный аудит, способны выстоять и победить в конкурентной борьбе [2].

Самый животрепещущий и злободневный вопрос сегодняшнего дня – как действуют органы власти и управления в новых для них условиях. Именно эта грань проблемы является наиболее острой, и раскрыть ее призваны и наука, и практика, т.е. и те специалисты, которые изучают эту область действительности, и те, которые непосредственно вращают «маховик государственной и муниципальной власти» и не понаслышке знают, что такое «государственная и муниципальная служба». Полагаем поэтому, что поняв, как формируется кадровое обеспечение устойчивого развития региона и муниципальных

образований, реализации Стратегии социально-экономического развития территории, региональная и муниципальная кадровая политика, можно сформировать адекватный, а не умозрительный облик современного инновационного региона и муниципального образования, включая в него универсальные, инновационные и кадровые технологии, в том числе и сугубо российские, параметры и тенденции развития.

Современная экономическая и политическая ситуация во втором десятилетии XXI века, системный кризис финансовых институтов предъявляют органами местного самоуправления достаточно жесткие требования как в отношении реализации принятых в муниципалитетах стратегий социально-экономического развития территорий до 2025 года, муниципальных программ, так и в отношении кадрового состава. Объективные российские социально-экономические процессы, внешние причины: падение мировых цен на нефть, антироссийские санкции - вынуждают использовать внутренние резервы и возможности для количественного и качественного роста муниципальной экономики. Муниципальные образования призваны ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, грамотное управление которым расширит в перспективе возможности представительного и исполнительно-распорядительного органов власти, бизнес структур, выведет их на новый конкурентный уровень, обеспечит устойчивое и опережающее развитие территорий.

В этих, столь непростых условиях городской округ «Город Белгород» на Белгородчине динамично развивается и хорошеет в соответствии с принятой Стратегией, подтверждение тому является признание города как федеральными, региональными властями, так и независимыми экспертами.

Сегодня г. Белгород фактически является и Белгородской агломерацией – крупнейшей агломерацией в Белгородской области, представляющей из себя компактное скопление населённых пунктов, местами срастающихся, объединённых в сложную многокомпонентную динамическую систему с интенсивными производственными, транспортными и культурными связями с

центром в Белгороде. Белгородская агломерация граничит с городами Харьков, Суммы, соседней с нами Украиной.

Кроме областного центра, Белгородская агломерация включает в себя населённые пункты ещё 5 районов: Белгородского, Корочанского, Шебекинского, Яковлевского, Борисовского. В том числе посёлки Северный, Разумное, Дубовое, Стрелецкое, Майский, Таврово и другие близлежащие населённые пункты.

По мнению Губернатора региона Е.С. Савченко «...Особенно в условиях агломерационной структуры экономики и тенденции ее развития это очень важный вопрос. Как по факту сегодня сложилось: у нас не менее половины производства всего регионального продукта приходится **на реальный сектор экономики**, как мы привыкли называть. Это промышленность, машиностроение, химия, строительство, включая производство строительных материалов, сельское хозяйство, перерабатывающая промышленность. Остальное – это **сервисная экономика**: торговля, общественное питание, транспорт, связь, бытовые услуги, коммунальные, жилищные, туризм, здравоохранение, образование, культура, финансы, страховое обслуживание, государственное управление и так далее. Есть еще **третья экономика – инновационная**. Какова ее доля сегодня на территории Белгородской агломерации? Доли процента... А я считаю, что доля инновационной экономики, а это она имеет самый высокий маржинальный доход – до 80% и более – должна занимать в ближайшие 10 лет не менее 20% в общем экономическом объеме Белгородской агломерации. И должен сложиться у нас некий оптимум: 40% - это реальный сектор экономики, 40% - сервисная экономика и 20% - инновационная экономика». Только так мы сможем обеспечить дальнейшее социально-экономическое развитие территории.

И здесь, как нельзя, кстати, уместным будет привести слова Е. Примакова, сказанные им в выступлении на заседании «Меркурий-клуба» 13 января 2015 года: «...Мы заинтересованы в сохранении или налаживании отношений со всеми странами и зарубежными компаниями, которые проявляют в этом заинтересованность. Но при любой ситуации единственной альтернативой для

России является опора, в первую очередь, на наши внутренние резервы и возможности для количественного и качественного роста экономики...»

В этой связи для регионов возникает необходимость импортозамещения продовольственных товаров, дальнейшее развитие агропромышленного сектора России и подготовки кадров новой генерации, вооруженных современными знаниями. Имеющиеся сегодня заделы в экономике Белгородской области направлены на производство продовольственных товаров. Потенциальные возможности региона определяются как дальнейшим развитием уже имеющихся заделов и увеличением числа проектов в «приглянувшихся» сферах, так и апробированием их в совершенно новой отрасли, такой как тракторостроение, но главная роль отводится профессионально подготовленным кадрам.

В результате, Белгородчина по многим социально-экономическим показателям лидирует как в ЦФО, так и в Российской Федерации.

К примеру, по результатам социологического исследования Белгородская область по итогам 2015 года вошла в топ-15 регионов России по уровню потенциала инновационного развития. Таков результат исследования, которое провел департамент социологии Финансового университета при Правительстве России. Эксперты изучали интерес населения к получению образования, развитию креативных творческих навыков, созданию инновационного бизнеса, а также бизнеса как такового. По результатам исследования Белгородчина заняла тридцатое место среди 70 регионов России, тогда как ближайшие соседи – Курская, Орловская и Воронежская области – в топ не попали.

В этом, как мы считаем, проявляется слаженная работа кадров, занятых как в законодательном, представительном, так и исполнительных органах государственной и муниципальной власти, бизнес-структурах, поэтапной реализации принятой Стратегии развития региона и города Белгорода до 2025 года.

Рассматривая проблемы, связанные с кадровым обеспечением реализации Стратегии социально-экономического и устойчивого развития территории региона и муниципального образования, необходимо рассмотреть систему

управления кадровым потенциалом, так как мы полагаем, что система, как традиционная, так и инновационная, должна быть ориентирована на выполнение следующих важнейших задач. Во-первых, обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик кадров целям органов местного самоуправления [6]. Во-вторых, это объединение работников не только на организационном уровне, но и на уровне общих целей, ценностей и традиций, что означает формирование лояльной, высокомотивированной команды профессионалов, объединенных общими целями и корпоративной культурой [5].

При этом разные авторы к процессу управления кадровым потенциалом и кадровому обеспечению Стратегий относят разный набор функций. Управление кадровым потенциалом С.А.Шапиро представляет через функции планирования и оценки потребности в персонале, поиска и отбора персонала, адаптации персонала [6].

Н.В. Кузьмина представляет управление кадровым потенциалом через системы: управления компетенциями, профессионального обучения и управления деловой карьерой [6]. Ю.Н. Арсеньев в качестве ключевой функции управления потенциалом персонала предлагает управление деловой карьерой [1]. Боженков С.А. и Ильичев И.Е. полагают, что управление кадровым потенциалом должно включать в себя освоение прогрессивных форм работы с информацией, развитие навыков синтеза и анализа [4]. Нам представляется, что управление кадровым потенциалом в муниципальных образованиях включает такие кадровые технологии, как подбор, набор, оценку персонала, управление карьерой, ротацию и мотивацию персонала, профессионально-квалификационное развитие, кадровый резерв, коучинг, наставничество, краудсорсинг [3].

Позиция авторов сходится в выделении следующих основных направлений кадрового обеспечения реализации Стратегии устойчивого социально-экономического развития территории, муниципальной кадровой политики по управлению кадровым потенциалом:

- обеспечение органов местного самоуправления человеческими ресурсами (планирование потребности, поиск, набор и отбор персонала);
- использование персонала (оценка, управление карьерой, кадровым резервом);
- управление знаниями и организация системы профессионального обучения муниципальных служащих.

Главными инструментами достижения устойчивого социально-экономического развития России в целом, регионов и муниципальных образований, в частности, являются стратегическое и проектное управление, эффективная бюджетная политика и программно-целевое планирование.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, залогом профессионального решения кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований, реализации Стратегии социально-экономического развития города Белгорода до 2025 года является профессионализм кадров представительного и исполнительно-распорядительного органов власти, своеобразная командная работа, и как результат, отлаженная система межведомственного взаимодействия, с опорой на научную общественность при активном участии ученых и специалистов муниципального автономного учреждения «Институт муниципального развития и социальных технологий», созданного администрацией г. Белгорода.

Во-вторых, можно утверждать, что пошаговая технологизация и актуализация Стратегии развития региона и города Белгорода до 2025 г., разработка, принятие и реализация муниципальных программ по основным направлениям деятельности является ценной в процедурном и научно-методическом плане. Данный опыт может презентоваться во внешней среде как лучшая практика, элемент социально-управленческого бренда города Белгорода.

Литература

1. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2005.

2. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетии XXI века: монография. – Белгород. 2015. С.7.

3. Астахов Ю.В., Патрушев В.И. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография. – Белгород-Москва: Белг. Обл. типогр., 2014. С.179, 202.

4. Боженков С.А., Ильичев И.Е. О системе непрерывной подготовки управленческих кадров. Журнал Государственное и муниципальное управление: теория и практика №1. Белгород, 2011. С.49.

5. Кузьмина Н.В. Система управления кадровым потенциалом в интегрированных корпоративных структурах // исс. на соиск. уч. степени доктора экон. наук. – М., 2004.

6. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных условиях организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компаний. – М.: Гросс Медиа, 2005.

УДК 316

РОССИЙСКО-УКРАИНСКОЕ ПРИГРАНИЧЬЕ КАК ПРОСТРАНСТВО ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ ИДЕНТИЧНОСТЕЙ¹

Бабинцев В.П.

д. филос. н., профессор, заведующий
кафедрой социальных технологий НИУ
«БелГУ», Россия, г. Белгород

Ушамирская Г.Ф.

д. с. н., профессор, ректор Волжского
института педагогики, экономики и
права, Россия, г. Волжский

Бабинцева Е.И.

к. э. н., доцент кафедры управления
персоналом НИУ «БелГУ»,

Россия, г. Белгород

¹ Статья подготовлена в рамках Задания №2015/2459 на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в рамках проектной части государственного задания Минобрнауки России (рук. В.П. Бабинцев).