

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Кадровый потенциал: стратегический вызов современной России

Научный руководитель – Лебедева Маргарита Леонидовна

Гришин Михаил Олегович

Студент (бакалавр)

Российский государственный аграрный университет МСХА имени К.А. Тимирязева,
Экономический факультет имени А.В. Чаянова, Москва, Россия

E-mail: diplomat009@mail.ru

Рыночные отношения России определяют характер и цели труда. На рынке труда востребованы высокий профессионализм, ответственность, умение мыслить, самостоятельно и оперативно принимать решение, наличие управленческих знаний и навыков, другие качества работника и специалиста [3, 4].

Государственное управление, в ходе поиска, обучения, дальнейшего эффективного использования подготовленных кадров, должно выступать как механизм, с помощью которого будут удовлетворены потребности общества в квалифицированных специалистах с высоким интеллектуальным и духовно-нравственным уровнем. В тоже время определенные общественные идеи, воспринятые молодым поколением, формируют определенные мировоззренческие взгляды на жизнь, что дает возможность заинтересованным акторам действия, неправильно интерпретировать понимание общих законов и тенденций общего социального развития будущих кадров России.

Автор исходит из посылки, что государственная кадровая политика - это сложное социальное явление, охватывающие стратегические направления деятельности субъекта социального управления по формированию, развитию и рациональному использованию кадрового потенциала страны [2, 10].

В современных социально-политических условиях, государству необходимо продумывать не только этапы поиска молодых трудовых ресурсов, их обучение, но и грамотное распределение кадрового потенциала по всем субъектам Российской Федерации. Кроме того, государство должно заботиться о том, с какой идеологической нагрузкой будущие специалисты будут работать во всех отраслях экономической деятельности.

Государственная кадровая политика, государственное управление, должны опираться исключительно на результаты теоретико-практических исследований различных областей знания, и в первую очередь, экономической, политической и юридической науки.

Мы не будем отрицать тот факт, что важнейшие государственные решения, связанные с разработкой и реализацией экономической и социальной политики, принимаются в конкретных общественно-политических условиях [1, 12]. Но сегодня, на основе имеющихся в распоряжении технологий экономического и политического прогнозирования, приемов математического моделирования и анализа, вполне очевидна возможность просчитать те результаты, которые будут получены в ходе принятия тех или иных стратегически значимых для всей страны решений. На основании полученных данных, можно корректировать или изменять определенные, принятые до этого, социально-значимые и политически важные решения.

После распада СССР в 1991 году, Россия имела колоссальный опыт государственного управления, в том числе в подготовке высококвалифицированных специалистов, готовых выполнять свои служебные обязанности в тех отраслях экономики, куда они будут направлены обновленной страной. Однако, в ходе политических событий, происходивших с

определенным промежутком во времени, в 90-ых годах, в XXI век Россия вступила как государство в значительной мере растратившая свой багаж знаний по формированию, подготовке, финансовой поддержке и дальнейшему распределению своих кадров.

Учитывая вышеуказанное, вполне очевидна необходимость для России новых научных исследований по вопросу формирования кадрового потенциала, спрофилированного на запросы сегодняшнего времени, несомненно используя анализ и учет имевшегося почти тридцатилетней давности утраченного опыта подготовки кадров, при разумном использовании зарубежных практик по данному вопросу. Например, в США осуществляется политика «двойных технологий», которая является частью государственной программы технологической безопасности. Федеральная поддержка университетов США, совершенствование школьного и вузовского образования имеют особенное значение в подготовке кадров высокой квалификации как фактора конкурентоспособности [4, 255].

Проведенное исследование показало, что в сложившихся в настоящее время рыночных условиях, главным фактором успешного развития государства, является умение быстро перераспределять, из одного сектора экономики в другой, и грамотно использовать подготовленные трудовые ресурсы, с минимальными затратами и ущербом, как для отрасли, так и для всей экономики в целом. При этом государство должно получать максимальную отдачу с одновременным преодолением негативных последствий рыночных отношений. Подобные действия, могут осуществлять только высококвалифицированные и преданные делу государства кадры, подготовленные через государственную политику стратегических программ.

Примечание: хочется выразить благодарность моему научному руководителю Лебедевой Маргарите Леонидовне, кандидату политических наук, доценту кафедры политологии РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева.

Источники и литература

- 1) Государственное управление: учебное пособие / В.П. Васильев, Н.Г. Деханова, Ю.А. Холоденко. М.: Дело и Сервис, 2009.
- 2) Кадровая политика и кадровое планирование. В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, М.Г. Лабаджян. М.: Издательство Юрайт, 2017.
- 3) Лебедева М.Л., Борисова Н.Г. Организация и направления работы по трудоустройству выпускников Московского государственного университета природообустройства. Учебное пособие. М.: МГУП. 2005.
- 4) Материалы Международной научно-практической конференции: «Проблемы современной экономики», Вязьма: филиал ФГБОУ ВПО «МГИУ» в г. Вязьме, 2013.