


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой

канд. социол. наук, доцент


Е.В. Андрианова

2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС
РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

39.04.01 Социология

Магистерская программа «Экономическая социология»

Выполнила работу
студентка 2 курса
очной формы обучения



Каравайцева
Юлия
Евгеньевна

Научный руководитель
канд. социол. наук, доцент



Печеркина
Ирина
Федоровна

Рецензент
доцент кафедры
Управления
строительством и ЖКХ в
ФГБОУ «ТИУ»
канд. экон. наук, доцент



Гусарова
Мирослава
Сергеевна

г. Тюмень, 2019

Работа выполнена на кафедре общей и экономической социологии
Финансово-экономического института ТюмГУ
по направлению «Социология»,
магистерская программа «Экономическая социология»

Защита в ГЭК
протокол от 29.06.2019 № 23
оценка хорошо

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФУНДАМЕНТ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Кадровый потенциал территории: подходы к определению, основные характеристики	Error! Bookmark not defined.
1.2. Влияние кадрового потенциала на развитие экономики регион .	Error! Bookmark not defined.
1.3. Институциональные аспекты развития кадрового потенциала в современной экономике	Error! Bookmark not defined.
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	Error! Bookmark not defined.
2.1. Методологические подходы к оценке кадрового потенциала на региональном уровне	Error! Bookmark not defined.
2.2. Характеристика основных параметров кадрового потенциала Тюменской области.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Система управления развитием кадрового потенциала в Тюменской области.....	Error! Bookmark not defined.
ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА	Error! Bookmark not defined.
3.1. Перспективы развития кадрового потенциала региона с точки зрения экспертного сообщества	Error! Bookmark not defined.
3.2. Условия эффективного использования и развития кадрового потенциала в Тюменском регионе.....	Error! Bookmark not defined.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Error! Bookmark not defined.
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	Error! Bookmark not defined.
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	Error! Bookmark not defined.

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире процесс модернизации экономики непрерывно связан с внедрением инновационных процессов во все сферы народного хозяйства. Наукоёмкие технологии, применение сложных коммуникационных систем требуют от кадрового потенциала новых компетенций по их освоению.

Основа развития любого региона – это люди, их потенциальные резервы и возможности, способные обеспечить устойчивое развитие региональных производственных и социальных систем. Именно от кадрового потенциала, мероприятий по его восстановлению и развитию зависит работоспособность промышленных производств, учреждений социального обслуживания, коммерческих организаций и других институтов общественных отношений.

Актуальность темы и проблема исследования.

На данный момент в Тюменской области существует государственная программа «Повышение конкурентоспособности экономики» на 2018–2025 годы», в которой обозначено, что основными составляющими конкурентоспособности экономики региона являются: эффективность производства, в первую очередь высокая производительность труда, квалифицированные кадры и реализация экспортного потенциала. Формулировка «кадровый потенциал» в контексте конкурентных преимуществ отсутствует.

Систематизированная комплексная оценка и анализ кадрового потенциала региона, являющиеся важнейшими элементами управления регионом, на данный момент отсутствуют.

Не разработана практическая модель управления кадровым потенциалом региона, способная изменить ситуацию, имеющуюся на региональном уровне, с помощью которой возможно было бы решить ряд проблем, касающихся работы органов государственной и муниципальной власти в отношении кадровой политики.

Центральная проблема исследования в рамках магистерской диссертации состоит в отсутствии общепринятых методик анализа кадрового потенциала региона, оценки условий и факторов, формирующих подсистему управления кадровым потенциалом на уровне региона и потребностью регионального управления в таких инструментах и методиках.

В этой связи исследование проблем развития кадрового потенциала, возможностей его максимального воспроизводства и эффективной оценки являются актуальными как для отдельно взятого региона, так и для всей страны в целом.

Объектом исследования является кадровый потенциал как социальный ресурс региональной экономики.

Предмет исследования – являются условия и факторы, формирующие подсистему управления кадровым потенциалом на уровне региона.

Цель работы:

– Определить состояние и факторы формирования кадрового потенциала Тюменского региона, обосновать эффективные методы управления его развитием и реализацией.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Обобщить теоретико-методические подходы к исследованию кадрового потенциала региона, выделить особенности социологического изучения кадрового потенциала в контексте реиндустриализации региональной экономики.

2. Выявить институциональные факторы и условия, влияющие на кадровый потенциал региона.

3. Обобщить методологические подходы к оценке кадрового потенциала на региональном уровне; провести сравнительный анализ методик оценки кадрового потенциала региона; разработать систему показателей и предложить комплексный подход к оценке кадрового потенциала региона.

4. Дать характеристику основным параметрам кадрового потенциала Тюменской области.

5. Проанализировать практику управления кадровым потенциалом на региональном уровне (на примере УрФО).

6. Предложить (программа, модель и т.п.) развития кадрового потенциала Тюменского региона.

Теоретической базой диссертационной работы послужили труды отечественных и зарубежных исследователей в области экономической социологии Кабакова В.С., Богачева В.Ф. и Лебедева А.Д., Курошевой Г.М., Старобинского Э.Г., Мескона М.Х., Альберта М., Хедоури Ф. и др.

Среди отечественных авторов наибольшее влияние на теоретико-методологическую позицию автора оказали труды Болдыревой Р.Ю., определившей «кадровый потенциал» как совокупные способности кадров, которые необходимы для того, чтобы выполнить и координировать действия, обеспечивающие организации или региону в целом стратегические преимущества на рынке товаров, услуг, знаний. Наиболее перспективными методиками оценки кадрового потенциала региона представляются методики, предложенные Куттубаевой Т.А..

Информационной базой работы явились постановление Правительства Тюменской области от 7 июля 2009 года № 184-п, приказ Федеральной службы по труду и занятости от 31 марта 2017 года № 173, Федеральный закон от 18.07.2017 № 169-ФЗ, учебно-методическая литература по специальности «менеджмент», «управление персоналом», «демография», проанализированы статьи из сборников ВАК по сущности и роли кадрового потенциала региона, авторефераты кандидатских диссертаций из открытых источников Российской государственной библиотеки, материалы научно-практических конференций.

Эмпирической базой исследования послужили официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, стенограммы экспертных интервью с представителями государственной и

муниципальной власти, бизнес-сообщества, представителями общественных организаций и научного сообщества.

Методы эмпирического исследования:

1) Экспертный опрос. В рамках исследования «Возможности и ограничения новой индустриализации и противоречия социокультурного пространства: на примере Тюменского региона» (рук. д-р социол. наук, профессор Г.Ф. Ромашкина) были проведены экспертные интервью с представителями государственной и муниципальной власти, бизнес-сообщества, представителями общественных организаций и научного сообщества. Автор магистерской диссертации принимал участие в экспертном опросе. В работе использованы 20 интервью.

2) Методы статистического анализа: сводка и группировка материалов статистических наблюдений; частотный анализ; анализ динамических рядов.

3) Контент-анализ региональных программ, постановлений Правительства Тюменской области.

Элементы научной новизны могут быть подтверждены следующими положениями:

1. Проведено исследование количественных и качественных характеристик кадрового потенциала во взаимосвязи с субъектами УрФО в динамике 5 лет.

2. Определена роль кадрового потенциала региона в стратегии социально-экономического развития. Выявлены факторы формирования кадрового потенциала Тюменского региона.

3. Систематизированы подходы к оценке кадрового потенциала региона. Предложена матрица оценки кадрового потенциала региона.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения предложенной схемы анализа кадрового потенциала для повышения эффективности управления регионом. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процессов инвестирования в развитие кадрового потенциала региона.

Содержание результатов исследования представлено в публикации:

- 1) Каравайцева Ю.Е. Характеристика основных параметров кадрового потенциала Тюменской области // Молодой ученый, 2019. №24.