

способствовать принятию решения по повышению эффективности учебного процесса. Для однозначного выявления несоответствия необходима высокая степень детализации, что крайне трудоемко. Очевидна необходимость автоматизации, что будет способствовать не только снижению временных затрат, повышению точности обработки информации, но и поддерживать целостность КМ ИТ при вносимых изменениях на различных кафедрах. Фактически такая система будет являться имитационной моделью учебного процесса.

Список литературы

1. Хорев А. А. Проблемные вопросы подготовки бакалавров и магистров по направлению «Информационная безопасность» [Текст] / А. А. Хорев // Специальная техника. – 2012. – № 1. – С. 55-63.

УДК 378.14

Е.А. Сазонова, М.А. Сазонов, Е.М. Луговая ОЦЕНИВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В ЦЕЛЯХ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Сазонова Елена Александровна
gea.07@mail.ru

Сазонов Михаил Анатольевич
sma77@list.ru

Луговая Екатерина Михайловна
elugok@mail.ru

ФКОУ ВПО Академия ФСО России, Россия, г. Орел

EVALUATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF THE REGION IN ORDER TO CONTROL THE QUALITY OF EDUCATION

Sazonova Elena
Sazonov Michael
Lugovaya Ekaterina

Academy of Federal Agency of protection of the Russian Federation, Russia, Orel

Аннотация. *Обоснована необходимость разработки и реализации системного проекта по управлению качеством образования в регионе через оценивание его потребностей экономики региона. Рассмотрены подходы к оцениванию кадрового потенциала региона и показатели его оценивания. Обоснована необходимость создания моделей, позволяющих оценить баланс потребности региона в специалистах и его кадрового потенциала.*

Abstract. *The necessity of development and implementation of a system of project quality management education in the region by assessing its economic needs of the region. Approaches to the evaluation of the personnel potential of the region and indicators for its evaluation. The necessity of the creation of models to assess the balance of the region's needs for specialists and personnel potential.*

Ключевые слова: объект управления; оценивание; кадровый потенциал региона; уровень образования; центр квалификации; моделирование.

Keywords: the object management; evaluation; human resources potential of the region; the level of education; centre skills; modeling.

Современное российское образование в настоящее время имеет на наш взгляд серьёзный недостаток – отсутствие обязательной системной обратной связи «профильный работодатель → образовательное учреждение» или ее несущественное влияние на процессы обучения. Известно, что в любом сложном управляемом процессе необходимо наличие обратной связи, которая позволяет корректировать процесс управления в соответствии с оценками состояния объекта управления (управление по состоянию) [1]. Именно такие оценки после соответствующей обработки должны быть основой, определяющей конкретные целевые изменения в учебных программах.

Однако, к сожалению, в большинстве образовательных учреждений учебный процесс, как объект управления, имеет слабую связь с реальными запросами экономики на квалифицированные кадры. Причинами этого являются следующие обстоятельства:

- существенная инертность и трудоемкость практической реализации необходимых изменений (отработка планирующих документов, доработка учебно-методических комплексов дисциплин);
- высокая стоимость внедрения в учебный процесс соответствующих изменяющимся современным требованиям различных видов обеспечения (оборудование, программное обеспечение, информационные технологии и т.д.);
- осязаемое влияние фактора «престижность специальности», определяющего конкурс в вузы при поступлении, далеко не всегда коррелирующее с требованиями реальной экономики.

Отсюда и так часто встречающиеся в последнее время высказывания представителей бизнеса о нехватки квалифицированных специалистов в той или иной области человеческой деятельности [2]. При этом, необходимо сказать, что в некоторых профильных вузах, тесно связанных с работодателем, профессорско-преподавательскому составу удастся побороть выше указанные тенденции, но это скорее является исключением, а не системным свойством.

Систематизация информации о потребности специалистов для конкретного предприятия (организации) на основе периодических измерений показателей этого процесса позволили бы в определенной степени снять эту проблему. Но, в связи с тем, что на подготовку специалистов требуется определенное количество времени, простой мониторинг не даст исчерпывающего результата. Необходим стратегический прогноз на уровне региона и выше. Разрабатываемый подход должен обеспечить своевременный и точный прогноз по состоянию кадрового потенциала в соответствии со временем, необходимым на подготовку таких сотрудников, доподготовку или переподготовку. При этом, стоит отметить, что для успешной реализации описанной выше концепции необходимо обеспечить достаточную гибкость структуры образования в России, что в настоящее время возможно далеко не полностью. Ключевым элементом реализации указанной концепции является возможность измерения показателя, отражающего потенциальное наличие в том или ином регионе специалистов с учетом их

уровня подготовленности и собственно самой специальности. Ученые, исследующие проблемы в данной области, как правило, говорят о таком понятии, как «кадровый потенциал».

Кадровый потенциал в социально-экономическом понимании отражает ресурсный аспект. Кадровый потенциал региона – совокупность способностей и возможностей персонала региона, направленные на достижение настоящих и планируемых целей в интересах региона и государства.

Основными показателями оценивания кадрового потенциала являются [3]:

- уровень образования кадрового потенциала региона, учитывается численность студентов вузов, аспирантов и докторантов региона;
- их соотношение с общей численностью экономически активного населения региона;
- уровень региональных расходов на образование, отражающий приоритетность инвестиций в человеческий потенциал в структуре государственных расходов;
- уровень образования занятых в регионе;
- динамика роста производительности труда в регионе (качественный показатель оценки имеющегося кадрового потенциала);
- валовой региональный продукт региона;
- численность персонала, занятого исследованиями и разработками (количественный показатель оценки имеющегося кадрового потенциала);
- количество и качество произведённой инновационной продукции.

Каждый регион имеет определенное количество занятого населения, безработных граждан, количество лиц прибывающих (выбывающих) в регион и другие категории. Существуют учреждения, которые готовят и предоставляют специалистов, то есть являются генераторами кадрового потенциала. Это профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования.

Но, несмотря на мнение, что кадров больше чем достаточно, мы наблюдаем проблемы с подбором квалифицированных специалистов при открытии новых предприятий в различных регионах, в связи с тем, что специалистов востребованной квалификации в регионе недостаточно или нет вообще. Множество специальностей, которые не популярны у абитуриентов, «мало кому нужны в современном обществе» стали не просто редки, а практически отсутствуют. При этом компаниям, планирующим своё развитие необходимо понимать, способен ли регион обеспечить их достаточным количеством специалистов соответствующей квалификации. Для этого необходимо очень четко отследить и проанализировать информацию о том, какое количество людей работают в данном направлении и каков уровень их квалификации. Для выявления перспектив существования того или иного планируемого к открытию предприятия оценивание кадрового потенциала региона следует проводить с учетом необходимых областей деятельности, количества сотрудников, уровня их компетентности и соответствующего ему коэффициента. Необходимо знать каков кадровый потенциал региона и для того, чтобы иметь возможность прогнозировать дальнейшее развитие. Таким образом, изучение проблем развития кадрового потенциала региона, описание текущего состояния и разработка предложений по его оцениванию будут способствовать повышению конкурентоспособности субъекта РФ.

Задача мониторинга кадрового потенциала региона, с точки зрения моделирования, характеризуется рядом особенностей:

- процесс формирования кадрового потенциала носит стохастический и динамический характер;
- для построения адекватной модели необходимо систематически отслеживать количественные и структурные изменения моделируемого процесса;
- для практического применения результатов моделирования следует использовать реальные классификаторы специальностей;
- процесс формирования кадрового потенциала в регионе носит открытый характер взаимодействия с соседними регионами и центрами квалификации.

Гипотеза моделирования процесса состоит в представлении любого центра квалификации как генератора кадрового потенциала потребителя или генератора/потребителя, имеющего интенсивность генерации или потребления соответственно. Очевидно, что эти величины будут иметь вероятностный характер и для их расчета необходимо проводить сбор и соответствующую обработку статистических данных. Сама модель может быть представлена в виде вероятностного графа с узлами – центрами квалификации региона, а ветвями – кадровыми потоками от генераторов к потребителям. Соответственно, такая модель будет иметь как внутренние связи, так и внешние – исходящие и входящие. Моделирование целесообразно осуществлять в программных средах имитационного моделирования типа Arena, AutoMod, AnyLogic. Основными целевыми показателями моделирования будут относительный процент невостребованного кадрового потенциала и относительный процент необеспеченного кадрового потенциала.

Список литературы

1. *Анфилатов В.С.* Системный анализ в управлении [Текст]: учеб. пособие / В. С. Анфилатов, А. А. Емельянов, А. А. Кукушкин – Москва: Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
2. *Домчева Е.* Люди не те пошли. Больше всего развитию бизнеса мешает острый дефицит кадров / Е. Домчева [Электронный ресурс] // Российская газета (Федеральный выпуск) – 2014. – №6422. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/07/08/kadri.html> (дата обращения: 08.02.2015).
3. *Грешных А.А.* Развитие кадрового потенциала региона и система профессионального образования в современной России / А. А. Грешных, В. И. Колесов, Т. В. Седлецкая [Электронный ресурс] // Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России – 2012. – №4. – Режим доступа: <http://vestnik.igps.ru/wp-content/uploads/V44/21.pdf> (дата обращения: 08.02.2015).