

Корякина Т.В. ¹

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Липецкий филиал), Липецк, Россия

Кадровое обеспечение развития производства в регионах в условиях пандемии

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Корякина Т.В. Кадровое обеспечение развития производства в регионах в условиях пандемии // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 8. – С. 3349–3362. doi: [10.18334/ce.15.8.112996](https://doi.org/10.18334/ce.15.8.112996)

АННОТАЦИЯ:

Статья посвящена анализу кадровой политики на уровне регионов в целом и отдельных предприятий региона в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции. Автором отмечено, что основное влияние пандемии на рынки труда и кадровую политику компаний заключается в ускорении процессов цифровизации и автоматизации рабочих мест, а также формировании нарастающего тренда аутсорсинга и аутстаффинга персонала. Работа может быть полезной студентам экономических направлений вузов и иным лицам, занимающимся вопросами экономики труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровая политика, аутсорсинг, цифровизация, рынок труда, пандемия

ОБ АВТОРЕ

Корякина Татьяна Валерьевна, заведующий кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины», канд. экон. наук, доцент (tvkoryakina@fa.ru)

Koryakina T.V. ¹

¹ Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk Branch, Russia

Personnel support for the development of production in the regions amid a pandemic

CITE AS:

Koryakina T.V. (2021) Kadrovoe obespechenie razvitiya proizvodstva v regionakh v usloviyakh pandemii [Personnel support for the development of production in the regions amid a pandemic]. *Kreativnaya ekonomika*. 15. (8). – 3349–3362. doi: [10.18334/ce.15.8.112996](https://doi.org/10.18334/ce.15.8.112996)

ABSTRACT:

The article is devoted to the analysis of personnel policy at the regional level as a whole and individual enterprises of the region amid a pandemic of a new coronavirus infection. The author notes that the main impact of the pandemic on the labour markets and personnel policy of companies is to accelerate the processes of digitalization and automation of workplaces, as well as the formation of an increasing trend of staff outsourcing and outstaffing. The article can be useful for students of economics and all those dealing with labour economics.

KEYWORDS: HR policy, outsourcing, digitalization, labour market, pandemic

JEL Classification: J21, J24, J82, M51

Received: 03.08.2021 / Published: 31.08.2021

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Koryakina T.V. (tvkoryakina@fa.ru)

Введение

Обращаясь к вопросу кадровой политики, осуществляемой регионами в это непростое время, нельзя не вспомнить В.И. Ленина, который утверждал, что именно в политике проявляется сконцентрированное выражение экономики, «другими словами, политика – это кодекс законов, который определяет направления реализации стратегии развития организации с тем,

чтобы избежать принятия решений, основанных на требованиях сегодняшнего дня, и обеспечить достижение поставленных целей» [1, с. 185].

На современном этапе развития хозяйственных систем регионов именно человеческий капитал выступает одним из важнейших, основополагающих составляющих конкурентоспособности региональной экономики, что обуславливает потребность в обновлении и совершенствовании кадровой политики и необходимости взаимоувязки содержания, а главное задач и целей кадровой политики региона и ее структуры.

Кадровая политика в регионах осуществляется на мезоуровне – уровне региональной хозяйственной системы и микроуровне – уровне отдельных компаний, функционирующих в регионе.

Следует отметить, что проблемы кадрового обеспечения региональной экономики достаточно подробно рассматриваются в научных статьях таких авторов, как Боровских Н.В. [2] (*Borovskikh, 2020*), Дробот Е.В., Макаров И.Н., Почепаев И.А., Комиссаров Р.С. [3] (*Drobot, Makarov, Pochepaev, Komissarov et al., 2021*), Круглов Д.В., Круглова О.Д. [4] (*Kruglov, Kruglova, 2019*), Меркушева М.В. [5] (*Merkusheva, 2020*), Назын-оол А.О. [6] (*Nazyn-ool, 2019*), Никулина Ю.Н. [7] (*Nikulina, 2020*), Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. [8] (*Potudanskaya, Borovskikh, Kipervar, 2019*). Особенности развития регионального кадрового потенциала посвящены статьи Костеньковой Т.А. [9] (*Kostenkova, 2019*), Пищулина В.Н. [10] (*Pishchulin, 2019*), Потуданской В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. [11] (*Potudanskaya, Borovskikh, Kipervar, 2018*) и других авторов. Тем не менее интерес представляет исследование особенностей кадрового обеспечения развития производства в регионах в условиях пандемии.

Целью данной статьи является выявление основных изменений в кадровой политике компаний и трансформации рынков труда регионов, обусловленных пандемией.

Мезоуровень кадрового обеспечения развития регионального производства

Следует отметить, что кадровая политика применительно к региональной экономической системе представляет собой формирование и реализацию стратегии развития и оптимального использования человеческого капитала региона, определение целей и задач, а также путей совершенствования методов работы с рынком труда региона.

Цели кадровой политики как инструмента обеспечения регионального производства представлены на *рисунке 1*. Главной целью кадровой политики выступает своевременное обеспечение и поддержание количественного и, что еще более важно, качественного состава персонала компаний региона, отвечающего потребностям и целям данных компаний, что существенно усложняется в условиях текущей пандемии.

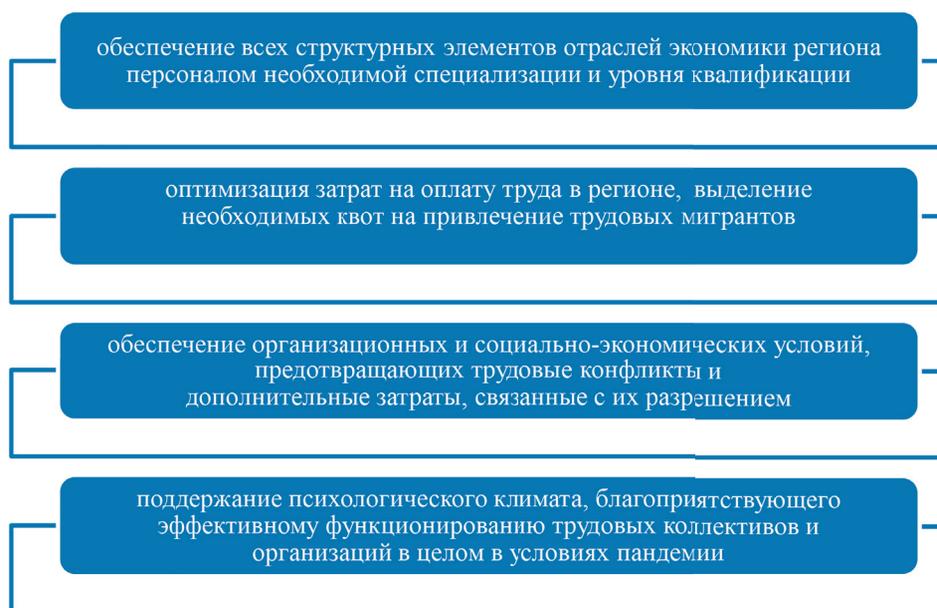


Рисунок 1. Цели кадровой политики региональной власти инструмента обеспечения регионального производства в условиях пандемии

Источник: сформулировано автором.

В соответствии с целями можно выделить и основные задачи кадровой политики, которые представлены на *рисунке 2*.

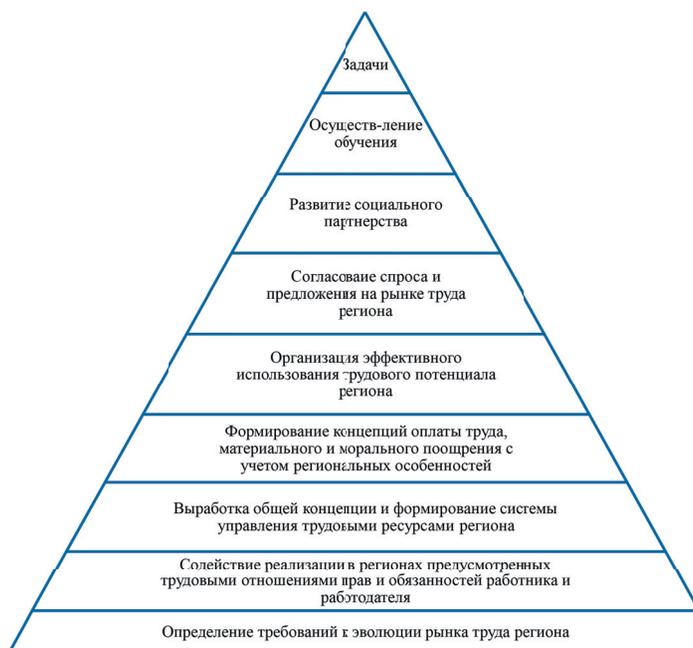


Рисунок 2. Основные задачи кадровой политики региона инструмента обеспечения регионального производства

Источник: сформулировано автором.

Кадровая политика выступает органичной частью государственной/региональной экономической политики, соответствующей общей концепции/стратегии развития региона и находится в постоянном взаимодействии с остальными направлениями, что обуславливает место кадровой политики в организации региональной экономической политики.

Микроуровень кадровой политики как инструмента обеспечения производства – кадровая политика компаний и фирм региона

На процесс формирования кадровой политики компании и ее развитие оказывают воздействие различные факторы, как внешние, так и внутренние (рис. 3). Если внутренние факторы подвержены управляющему воздействию и компания имеет возможность влиять на них, то внешние факторы неподвластны компании, однако также требуют учета при разработке или корректировке кадровой политики.

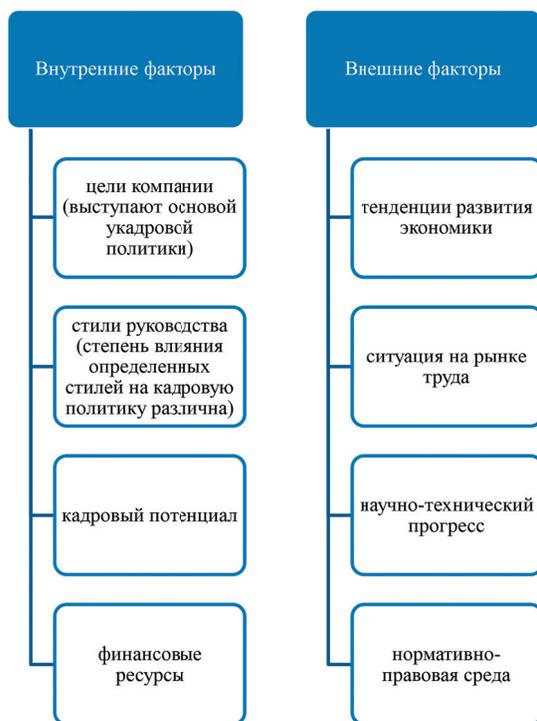


Рисунок 3. Факторы, оказывающие воздействие на формирование кадровой политики компании в регионе

Источник: сформулировано автором.

Формирование кадровой политики на уровне отдельной фирмы следует осуществлять на основе:

- разработки четких и ясных принципов кадровой политики компании, на основе целей и приоритетов;
- разработки организационно-штатной политики компании, базирующейся на проведении планирования потребности в трудовых ресурсах, мероприятиях по созданию штата или изменению его структуры, создания кадрового резерва компании;
- разработки и реализации информационной политики в компании, основной целью которой должна выступать система распространения кадровой информации;
- реализации финансовой политики компании, обуславливающей распределение средств и обеспечивающей эффективность системы мотивации и стимулирования персонала;

– разработки и реализации политики развития кадров, имеющей своей целью повышение квалификации и компетенций имеющихся трудовых ресурсов;

– осуществления анализа результатов и эффективности деятельности, выявления проблемных мест и степени соответствия кадровой политики стратегии развития компании, проведения оценки кадрового потенциала компании.

Основные принципы кадровой политики представлены на *рисунке 4*.

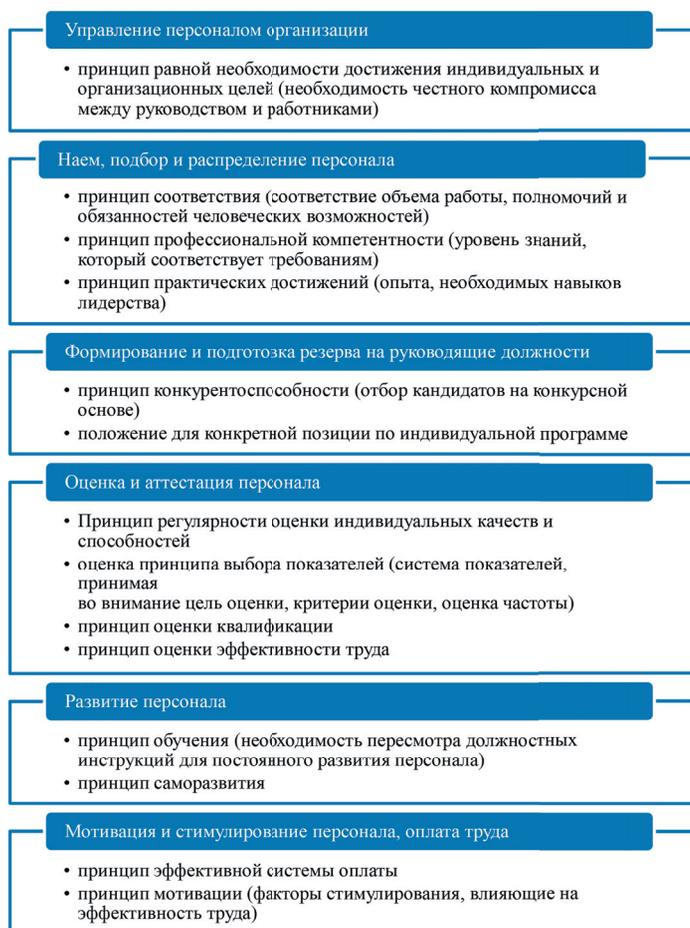


Рисунок 4. Основные принципы кадровой политики

Источник: сформулировано автором.

В то же время принципы, на которых базируется создание кадровой политики компании, можно сгруппировать и представить в зависимости от стадии кадровой политики, которую они регламентируют.

При этом, как уже было отмечено выше, «суть кадровой политики – в формировании стратегии управления кадровыми ресурсами, которая, в свою очередь, базируется на стратегии развития организации» [12, с. 214]. Исходя из чего можно выделить дополнительно следующие принципы:

- научности (предполагает применение имеющихся современных положений и разработок, способствующих максимизации экономического и социального эффекта);
- системности (предполагает взаимозависимость различных составляющих кадровой политики, учет результатов конкретных мероприятий на весь процесс в целом);
- методичности (предполагает тщательный анализ вариантов и методик, оценку преимуществ и недостатков);
- эффективности (окупаемость затрат за счет повышения эффективности производственного процесса).

В зависимости от степени открытости выделяют открытую и закрытую кадровую политику. Сравнительная характеристика открытой и закрытой кадровой политики по процессам представлена на *рисунке 5*.

При открытой кадровой политике у любого кандидата есть возможность начать работу в компании на должности любого уровня при наличии вакансии. При соответствии квалификационным требованиям кандидата могут принять как на низовую должность, так и на высшие управленческие должности, вне зависимости от того, работал он или нет в компании или ее дочерних организациях.

Закрытая кадровая политика ориентирована на трудоустройство новых сотрудников только на низовые должности, в то время как руководящие должности занимают кандидаты из числа кадрового состава компании. Кадровая политика такого типа ориентирована на развитие персонала, обучение и подготовку собственных кадров, создание корпоративной культуры для сплоченности персонала.

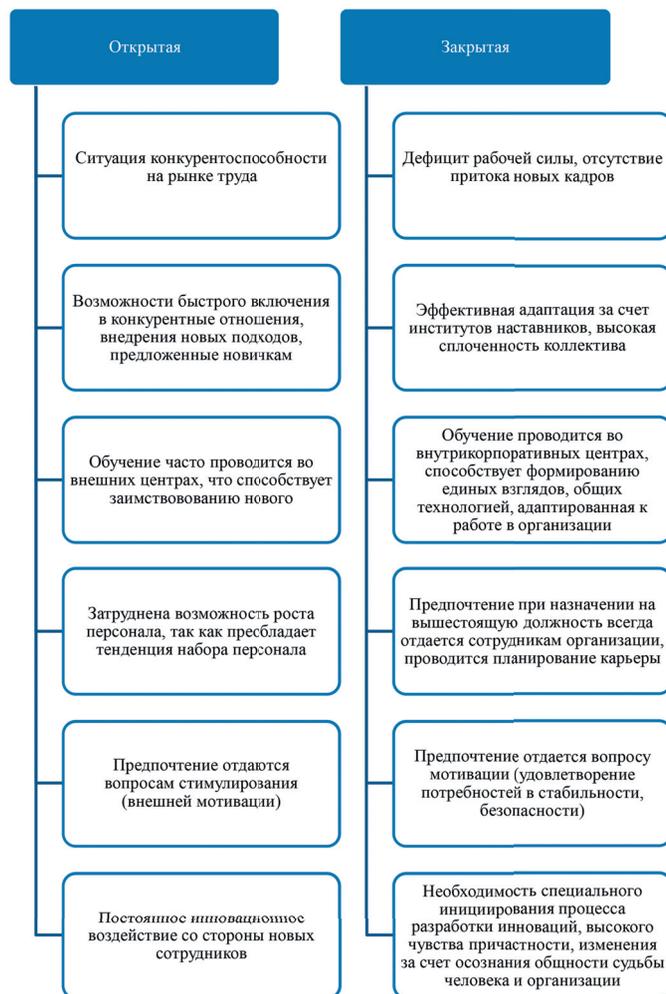


Рисунок 5. Сравнение закрытой и открытой кадровой политики

Источник: сформулировано автором.

Влияние пандемии на рынок труда и кадровую политику в регионе

А теперь рассмотрим, какие же изменения произошли на рынке труда в регионе с наступлением пандемии. Динамика вакансий в России в кризисные годы представлена на *рисунке 6*.



Примечание. За ноль приняты показатели января в 2008, 2014, 2019 годах.

Рисунок 6. Динамика вакансий в России в кризисные годы

Источник: составлено автором по данным сайта: <https://lipetsk.hh.ru/article/27176> (дата обращения: 25.08.2021)

В целом же на рынке труда в условиях пандемии необходимо выделить несколько трендов:

- существенное снижение вакансий в сфере общественного питания – одной из основных сфер, где были заняты многие из студентов вузов регионов;
- ускорение процессов цифровизации и автоматизации в ряде сфер народного хозяйства региона, что вызывает ускоренное отмирание профессий, подразумевающих выполнение простых однотипных действий;
- стремление заменить труд в офисе на удаленный, обеспечив при этом экономию на платежах, связанных с содержанием рабочих помещений;
- стремительный рост в секторах аутсорсинга и аутстаффинга персонала – многие компании более не желают брать в штат сотрудников, выполняющих «вспомогательные» функции, оставляя лишь специалистов, ответственных за базовые бизнес-процессы.

Заключение

Пандемия новой коронавирусной инфекции привела к существенным изменениям на рынке труда регионов в кадровой политике большинства компаний. При этом в качестве доминирующих трендов следует считать тренд на

ускорение процессов цифровизации коммуникаций в компании и автоматизацию труда, что приводит к изменению пространственной структуры фирм, но вместе с тем изменяет требования к создаваемым и имеющимся рабочим местам в контексте необходимости овладения сотрудникам и соискателям современными цифровыми технологиями.

Также невозможно не отметить, что в условиях дефицита дешевой рабочей силы вследствие временного отсутствия трудовых мигрантов из стран ближнего зарубежья сформировались зачатки тренда автоматизации и роботизации рабочих мест, не требующих высокой креативной активности сотрудников, который, наиболее вероятно, сохранится и после завершения пандемии.

ИСТОЧНИКИ:

1. Кадровая политика и кадровое планирование. / В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджан. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016.
2. Боровских Н.В. [Кадровое обеспечение научного комплекса России: проблемы гендерной асимметрии](#) // Экономика труда. – 2020. – № 4. – с. 337–346. – doi: 10.18334/et.7.4.100960.
3. Дробот Е.В., Макаров И.Н., Почапаев И.А., Комиссаров Р.С. и др. [Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ](#) // Креативная экономика. – 2021. – № 4. – с. 1501–1522. – doi: 10.18334/ce.15.4.111543.
4. Круглов Д.В., Круглова О.Д. [Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации](#) // Лидерство и менеджмент. – 2019. – № 4. – с. 479–486. – doi: 10.18334/lim.6.4.41299.
5. Меркушева М.В. [Особенности формирования кадровой политики в современных условиях](#) // Экономика труда. – 2020. – № 2. – с. 173–182. – doi: 10.18334/et.7.2.100479.
6. Назын-оол А.О. [Проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Тыва](#) // Экономика труда. – 2019. – № 1. – с. 321–330. – doi: 10.18334/et.6.1.39749.
7. Никулина Ю.Н. [Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона](#) // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – № 4. – с. 1263–1280. – doi: 10.18334/ep.10.4.100895.
8. Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. [Роль профессионализации молодежи в формировании кадрового потенциала региона](#) // Экономика труда. – 2019. – № 1. – с. 613–626. – doi: 10.18334/et.6.1.39760.
9. Костенькова Т.А. [Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования](#) // Экономика труда. – 2019. – № 3. – с. 1149–1158. – doi: 10.18334/et.6.3.40946.

10. Пищулин В.Н. [Региональный кадровый потенциал как базовый фактор развития инновационной экономики](#) // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – № 4. – с. 1515–1524. – doi: 10.18334/vines. 9.4.41206.
11. Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. [Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования](#) // Экономика труда. – 2018. – № 3. – с. 735–744. – doi: 10.18334/et.5.3.39252.
12. Проблемы управления персоналом в организациях. / тематический сборник научных трудов / Федеральное агентство по образованию, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Гос. ун-т упр.», Ин-т социологии и упр. персоналом, Каф. упр. персоналом ; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Гос. ун-т упр., 2006. – с.

REFERENCES:

Kadrovaya politika i kadrovoe planirovanie [Personnel policy and personnel planning] (2016). (in Russian).

Problemy upravleniya personalom v organizatsiyakh [Problems of personnel management in organizations] (2006). (in Russian).

Borovskikh N.V. (2020). *Kadrovoe obespechenie nauchnogo kompleksa Rossii: problemy gendernoy asimmetrii* [Staffing of the Russian scientific complex: problems of gender asymmetry]. *Russian Journal of Labor Economics*. (4). 337–346. (in Russian). doi: [10.18334/et.7.4.100960](https://doi.org/10.18334/et.7.4.100960).

Drobot E.V., Makarov I.N., Pochepaev I.A., Komissarov R.S. i dr. (2021). *Kadrovaya bezopasnost regionov v razvityh, razvivayushchikhsya i periferiynykh stranakh: sravnitelnyy analiz* [Personnel security of regions in developed, developing and peripheral countries: comparative analysis]. *Creative economy*. (4). 1501–1522. (in Russian). doi: [10.18334/ce.15.4.111543](https://doi.org/10.18334/ce.15.4.111543).

Kostenkova T.A. (2019). *Kadrovyy potentsial regiona: sushchnost i osnovnye faktory formirovaniya* [Personnel potential of the region: essence and basic factors of formation]. *Russian Journal of Labor Economics*. (3). 1149–1158. (in Russian). doi: [10.18334/et.6.3.40946](https://doi.org/10.18334/et.6.3.40946).

Kruglov D.V., Kruglova O.D. (2019). *Osobennosti kadrovogo obespecheniya v usloviyakh tsifrovizatsii* [Particularities of staffing in the context of digitalization]. *Leadership and management*. (4). 479–486. (in Russian). doi: [10.18334/lim.6.4.41299](https://doi.org/10.18334/lim.6.4.41299).

Merkusheva M.V. (2020). *Osobennosti formirovaniya kadrovoy politiki v sovremennykh usloviyakh* [Particularities of workforce policy in modern conditions]. *Russian Journal of Labor Economics*. (2). 173–182. (in Russian). doi: [10.18334/et.7.2.100479](https://doi.org/10.18334/et.7.2.100479).

- Nazyn-ool A.O. (2019). *Problemy kadrovogo obespecheniya agropromyshlennogo kompleksa Respubliki Tyva* [The problem of staffing of agro-industrial complex of the Republic of Tyva]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 321–330. (in Russian). doi: [10.18334/et.6.1.39749](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39749).
- Nikulina Yu.N. (2020). *Professionalnaya orientatsiya molodezhi v sisteme kadrovogo obespecheniya ekonomiki regiona* [Professional orientation of youth in the system of personnel support of the regional economy]. *Journal of Economics, Entrepreneurship and Law*. (4). 1263–1280. (in Russian). doi: [10.18334/epp.10.4.100895](https://doi.org/10.18334/epp.10.4.100895).
- Pischulin V.N. (2019). *Regionalnyy kadrovyy potentsial kak bazovyy faktor razvitiya innovatsionnoy ekonomiki* [Regional personnel potential as a basic factor of innovative economy development]. *Russian Journal of Innovation Economics*. (4). 1515–1524. (in Russian). doi: [10.18334/vinec.9.4.41206](https://doi.org/10.18334/vinec.9.4.41206).
- Potudanskaya V.F., Borovskikh N.V., Kipervar E.A. (2018). *Kadrovyy potentsial regiona: sushchnost, faktory, problemy formirovaniya* [Personnel potential of the region: essence, factors, problems of formation]. *Russian Journal of Labor Economics*. (3). 735–744. (in Russian). doi: [10.18334/et.5.3.39252](https://doi.org/10.18334/et.5.3.39252).
- Potudanskaya V.F., Borovskikh N.V., Kipervar E.A. (2019). *Rol professionalizatsii molodezhi v formirovanii kadrovogo potentsiala regiona* [The role of youth professionalization in the formation of human resources in the region]. *Russian Journal of Labor Economics*. (1). 613–626. (in Russian). doi: [10.18334/et.6.1.39760](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39760).

