

АННОТИРОВАННЫЙ ОТЧЕТ
по годовому этапу научно-исследовательской работы, выполняемой
в рамках государственного задания,
за 2012 год

- 1. Тема НИР:** Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики
- 2. Номер государственной регистрации НИР:** 01201256020
- 3. Характер исследований:** фундаментальное научное исследование
- 4. Исполнитель (руководитель) НИР:** Озерникова Татьяна Георгиевна,
- 5. Вуз (организация), в котором проводится НИР:** Байкальский государственный университет экономики и права
- 6. Наименование структурного подразделения вуза (организации), в котором проводится НИР:** кафедра экономики труда и управления персоналом
- 7. Телефон исполнителя:** (3952) 211229
- 8. E-mail исполнителя:** trud@isea.ru
- 9. WWW адрес (для ссылки на информацию о результатах НИР):** www.trud.isea.ru
- 10. Сроки проведения:** начало - 01.01.2012, окончание - 31.12.2014
- 11. Наименование годового отчетного этапа НИР:** Теоретическое обоснование сущности кадровой стратегии на региональном уровне, принципов ее формирования
- 12. Плановый объем средств на проведение годового этапа НИР:** 2 241 000 руб.
Плановый объем средств на проведение НИР с начала ее проведения, включая отчетный этап НИР, 5 341 000 руб.
- 13. Фактический объем средств на проведение годового отчетного этапа НИР:** 2 241 000 руб.
Фактический объем средств на проведение НИР с начала ее проведения, включая годовой отчетный этап НИР: 2 241 000 руб.
- 14. Коды темы по ГРНТИ:** 06.77.02, 06.77.59, 06.77.90
- 15. Полученные научные и (или) научно-технические результаты:** Обоснована необходимость формирования кадровой стратегии на региональном уровне, определены ее цели и задачи, принципы формирования (общие, специфические и частные). Выявлены внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование кадровой стратегии региона в условиях модернизации экономики.
Уточнено понятие инновационного потенциала человеческих ресурсов региона как экономической категории и состав его системообразующих компонентов.
Проработаны теоретические подходы к формированию стратегии обеспечения кадровой безопасности региона, содержанию этапов ее разработки, а также механизма реализации.
Предложены показатели (индикаторы), характеризующие состояние и уровень кадровой безопасности региона. Рассмотрены виды и содержание угроз кадровой безопасности региона. Социальная ответственность бизнеса (корпоративная социальная ответственность) рассмотрена в качестве нового для России феномена институциональной природы. Выявлены факторы развития внутрикорпоративной социальной ответственности. Систематизированы средства внутрикорпоративной социальной ответственности и их влияние на мотивацию труда персонала. Определены тенденции трансформации внутрикорпоративной социальной ответственности в условиях кризиса.
Выделены факторы риска в области человеческого капитала региона, дана их характеристика. Предложены теоретические подходы к формированию механизма управления развитием человеческого капитала региона.
Выявлены составляющие конкурентоспособности выпускников вузов, а также факторы, влияющие на ее формирование.
Уточнена классификация методов и направлений проведения кадрового аудита. Разработаны

теоретические подходы и методические рекомендации по развитию системы дополнительного образования как фактора формирования трудового потенциала региона. Разработаны направления развития системы дополнительного образования детей в регионе.

Разработаны рекомендации по модернизации системы стимулирования работников учреждений ВПО.

16. Полученная научная и (или) научно-техническая продукция: Типология показателей, характеризующих инновационный потенциал человеческих ресурсов.

Классификация угроз кадровой безопасности региона. Методика оценки уровня взаимодействия вузов с представителями регионального рынка труда. Классификация мотивационных характеристик персонала.

Методика проведения кадрового аудита. Система сбалансированных показателей вуза. УМК. Тексты лекций.

Программа профпереподготовки «Управление человеческими ресурсами в образовательном учреждении». Прикладная НИР

17. Ключевые слова и словосочетания, характеризующие результаты (продукцию):

Человеческие ресурсы, кадровая стратегия региона, принципы формирования кадровой стратегии региона, модернизация экономики, инновационный потенциал человеческих ресурсов, кадровая безопасность, стратегия кадровой безопасности, риски в области человеческого капитала, реформа системы образования, конкурентоспособность выпускников вуза, социальная ответственность бизнеса, конкурентоспособность человеческих ресурсов, кадровый аудит, стимулирование профессорско-преподавательского состава.

18. Наличие аналога для сопоставления результатов (продукции) или отсутствие аналогов: аналог отсутствует

19. Преимущества полученных результатов (продукции) по сравнению с результатами аналогичных отечественных или зарубежных НИР

а) по новизне: результаты являются новыми

б) по широте применения: на региональном уровне

в) в области получения новых знаний: есть преимущества

20. Степень готовности полученных результатов к практическому использованию: выполнен тиражируемый продукт

21. Предполагаемое использование результатов и продукции: Методические и практические результаты могут быть использованы в качестве основы для формирования кадровой стратегии региона, что позволит повысить его конкурентоспособность и уровень развития.

Самостоятельное практическое значение имеют разработанные рекомендации по совершенствованию региональной политики в области формирования стратегии обеспечения кадровой безопасности на мезоуровне, которые могут послужить основой для дальнейших прикладных разработок в данной области, а также могут быть использованы федеральными и региональными органами государственной власти при разработке комплекса организационно-экономических мер, направленных на обеспечение кадровой безопасности региона. Предложенные индикаторы кадровой безопасности региона могут служить основой для характеристики изменения состояния кадровой безопасности, предупреждать угрозы эффективному развитию человеческих ресурсов региона.

Результаты исследования могут быть использованы для инициирования прикладных НИР по разработке региональных и муниципальных проектов поддержки социально ответственных работодателей, для совершенствования образовательных программ высшего профессионального образования по различным уровням подготовки (бакалавриат, специалитет, магистратура), а также в системе дополнительного образования.

Теоретические положения могут быть применены в учебном процессе и преподавании курсов «Управление кадровой безопасностью», «Управление персоналом организации», «Кадровое планирование и кадровая политика» и т.д. в вузах РФ.

Программа профессиональной переподготовки для руководителей и менеджеров системы общего профессионального образования «Управление человеческими ресурсами в образовательном учреждении» может быть использована в региональных центрах повышения квалификации

специалистов в области управления персоналом.

22. Форма представления результатов НИР:

научно-технические отчеты, монографии, учебники, статьи в российских изданиях, доклады, другие публикации, диссертации

23. Использование результатов в учебном процессе:

- создание новых дисциплин
- использование в преподавании существующих дисциплин
- продукция для обеспечения учебного процесса

24. Предполагаемое развитие исследований Необходима дальнейшая разработка теоретических и методических подходов к развитию региональной системы управления человеческими ресурсами на основе формирования кадровой стратегии региона, формирования механизма защиты трудовых прав работников и повышения социальной ответственности бизнеса. Необходимо проведение исследования уровня и тенденций развития человеческих ресурсов региона (на примере Иркутской области) и особенностей формирования кадровых стратегий на корпоративном уровне с использованием методов анализа статистической информации, экспертных и социологических опросов.

Перспективным представляется развитие теоретических и методических подходов к формированию стратегии региональной кадровой безопасности, что позволит анализировать и классифицировать угрозы кадровой безопасности региона, разработать рекомендации региональным органам власти и управления по повышению кадровой безопасности региона с учетом особенностей его развития.

Предполагается в дальнейшем разработать методические подходы к оценке инновационного потенциала человеческих ресурсов региона. На основе полученных результатов предполагается разработка стратегии управления человеческими ресурсами региона, направленная на повышение инновационного потенциала последних.

Предполагается развитие методики кадрового аудита (в частности – аудита кадрового потенциала) на региональном уровне, используя комплекс корректирующих коэффициентов по различным факторам. Это поможет региональным органам управления при разработке соответствующих программ, концептуальных положений управления человеческими ресурсами отдельных территорий в период нестабильности и кризисной экономики.

Продолжение исследований необходимо также в области развития теоретических основ и методических инструментов внутрикорпоративной социальной ответственности, формирования системы оценочных показателей развития внутрикорпоративной социальной ответственности. Библиографический список публикаций и результатов интеллектуальной деятельности, отражающих результаты работы, приведены в приложении 1 «Список публикаций и результатов интеллектуальной деятельности»

Информация о диссертациях, защищенных по результатам проекта, приведена в приложении 2 «Справка о диссертациях на соискание ученых степеней кандидатов наук и докторов наук, защищенных по результатам проекта»

Информация о количестве и составе исполнителей проекта приведена в приложении 3 «Список исполнителей»

Исполнитель НИР

_____/ Озерникова Т.Г. /

Проректор по научной работе

_____/ Киреенко А.П. /