

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4088054>
УДК 332.14

Федотова М.С.

Федотова Марина Сергеевна, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. 620075, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19. E-mail: m-pritchina@mail.ru.

Профессиональные сообщества как инструмент развития кадрового потенциала территорий

Аннотация. В условиях активного роста конкуренции городов и регионов за ресурсы, инвестиции, информационную среду растет значение и роль кадрового потенциала, как необходимого условия социально-экономического развития территории. Выявление факторов, оказывающих влияние на развитие человеческого капитала и трудовых ресурсов, расширяет возможности территорий для повышения ее нематериального актива. В данной статье будет рассмотрена специфика деятельности и роль профессиональных сообществ в рамках реализации политики повышения кадрового потенциала территории. Выявлено, что профессиональные объединения, реализуя программы развития и повышения квалификации специалистов, оказывают непосредственное положительное влияние на качество трудовых ресурсов и содержательность информационной среды.

Ключевые слова: профессиональные сообщества, кадровый потенциал, маркетинг территории, социально-экономическое развитие территории, трудовые ресурсы, человеческий капитал, конкурентоспособность территории.

Fedotova M.S.

Fedotova Marina Sergeevna, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin. 620075, Russia, Ekaterinburg, st. Mira, 19. E-mail: m-pritchina@mail.ru.

Professional communities as a tool for the development human resources of the territories

Abstract. In the context of the active growth of competition between cities and regions for resources, investments, information environment, the importance and role of human resources become a necessary condition for the socio-economic development of the territory. Detection influencing factors of the development of human capital and workforce expands the possibilities of territories to increase its intangible asset. This study show specifics and role of professional communities in increasing the personnel potential of the territory. The results of the study proved that professional associations, implementing programs for the development and advanced training of specialists, have a direct positive impact on the quality of workforce and the content of the information environment

Key words: professional communities, personnel potential, marketing of the territory, socio-economic development of the territory, workforce, human capital, competitiveness of the territory.

Актуальность темы обусловлена низкой изученностью вопроса влияния профессиональных сообществ на повышение конкурентоспособ-

ности территории через развитие ее человеческого капитала.

Ф. Котлер в работе с соавторами «Маркетинг мест» в ряду 4 стратегий

маркетинга территорий выделяет отдельную стратегию - маркетинг людей, говоря тем самым, что территорию создают не только имидж, достопримечательности и инфраструктура, но сами ее жители. И если место может гордиться наличием «квалифицированных кадров – это важный сильный фактор ее привлекательности» [12, с. 90]. А.П. Панкрухин также рассматривает в рамках маркетинговых стратегий территорий – маркетинг персонала, как стратегию «нацеленную на привлечение на территорию людей конкретных видов занятий, определенного уровня квалификации, на создание и утверждение в сознании населения предпочтения данной территории для проживания и самореализации» [7, с. 43].

Современные публикации российских ученых в общем понимании отражают влияние кадрового потенциала в социально-экономическом развитии территории, но в российской и зарубежной литературе в целом не уделено значительного внимания вопросам о роли профессиональных сообществ в формировании потенциала продвижения территории.

Основной целью данной статьи является исследование значения профессиональных сообществ на маркетинг территорий. Предполагается, что за счет мероприятий профессиональных сообществ, направленных на повышение квалификации специалистов, сообщества создают факторы, способствующие росту человеческого капитала территории, тем самым оказывая влияние на повышение ее конкурентоспособности.

Соломатин А.М. определяет профессиональные сообщества «как объединения работников, основными принципами создания и деятельности которых являются добровольность участия и самоорганизация» [9]. Павлюкевич М.П. в своей работе пишет о том, что «профессиональные сообщества позволяют специалистам постоянно расти, развиваться, постоянно оставаясь актуальными» [6, с. 217].

В общем понимании далее мы будем рассматривать профессиональные сообщества как консолидацию единомышленников на основе общих профессиональных интересов или потребностей.

Для определения роли профессиональных сообществ в контексте продвижения территории рассмотрим какие потенциальные задачи могут ставить перед собой профобъединения в зависимости от их отраслевой принадлежности и специфики деятельности:

- контроль и повышение качества продукции и/или услуг;
- представление и продвижение интересов субъектов профессиональной структуры в органах власти;
- развитие профессиональных и управленческих компетенций специалистов профессиональной сферы;
- внедрение инноваций;
- обмен опытом, информацией и практиками между специалистами профессиональной среды;
- поддержка и помощь предприятиям профессионального сектора;
- урегулирование профессиональных конфликтов;
- участие в нормативно-правовом обеспечении профессиональной деятельности;
- содействие в развитии инфраструктуры, необходимой для предприятий сектора;
- продвижение профессиональных ценностей, устранение недобросовестной конкуренции.

В качестве примера профессиональных сообществ можно привести наиболее известные действующие российские объединения: Ассоциацию Российских Банков, Всероссийский Союз Страховщиков, Российскую Коллегию Аудиторов, Российскую Фармацевтическую Ассоциацию, Национальную Ассоциацию Инженеров-Консультантов В Строительстве (НАИКС), Ассоциацию «Национальное Объединение Застройщиков Жилья», Некоммерческую Организацию Российский Союз Туриндустрии, Общероссийское

Межотраслевое Объединение Работодателей «Российский Союз Строителей», Ассоциацию сердечно-сосудистых хирургов России и многие другие сообщества, которых определяет ориентация на профессиональное развитие.

Деятельность профессиональных сообществ неразрывно связана с процессом совершенствования кадрового потенциала в рамках регулярного контроля соответствия уровня профессиональной компетенции специалистов актуальным требованиям рынка. Наличие квалифицированных кадров оказывают непосредственное влияние на развитие профессиональной отрасли, особенно в условиях территориального значения. Отсутствие необходимого кадрового состава определяет вектор развития места и те сферы деятельности, на которые стоит фокусироваться с учетом имеющихся ресурсов, включая человеческий фактор. Поэтому кадровый потенциал является важным инструментом для решения проблем социально-экономического развития территории и оказывает существенное влияние на восприятие привлекательности места.

В современных условиях конкуренции развитие профессиональных сообществ определяется капиталом организационных знаний и эффективностью их применения, поэтому в своей практике профобъединения неотъемлемо реализуют политику повышения качества человеческих ресурсов, выполняя ряд функциональных задач по оценке, обучению и развитию специалистов, в частности:

1. Организация профессиональных деловых мероприятий с целью обмена опытом и идеями (выставки, конференции, круглые столы, форумы, деловые экскурсии и т.д).

Одной из основных причин консолидации профессиональных объединений и сообществ является потребность в создании независимого информационного поля с внутренней коммуникацией обмена знаниями и опытом между единомышленниками, регулярным профессиональным общением коллег, в ходе которых

обеспечивается их личностное и профессиональное совершенствование. Поэтому профессиональные сообщества принимают активное участие в организации специальных PR-мероприятий, способствующих росту профессиональной грамотности, решению практических трудовых вопросов и развитию диалогового окна между специалистами. Форматом таких деловых мероприятий могут служить различные конференции, круглые столы, форумы, отраслевые выставки, презентации, семинары, встречи и деловые экскурсии.

2. Реализация краткосрочных образовательных программ через проведение семинаров, курсов, тренингов, стажировок.

Если деловые мероприятия способствуют развитию и обучению специалистов через организованное взаимодействие и обмен опытом, то краткосрочные образовательные программы предусматривают повышение квалификации и профессиональную переподготовку по определенной специальности. Реализуют данные программы, как правило, специализированные образовательные и учебные центры, профессиональные сообщества при этом могут выступать в качестве инициаторов и организаторов учебных программ, оказывать поддержку и помощь в подборе преподавательского состава, поиске помещений учебного класса, формированию групп учащихся. Важным фактором сопровождения любой образовательной программы профессиональным сообществом является то, что оно не преследует конечной цели материальную выгоду, а направлено на оперативное реагирование на сигналы внешней среды и потребности рынка, тем самым реализуя постоянное развитие кадрового потенциала.

3. Организация и проведение профессиональных конкурсов и премий.

Нередко профессиональные объединения выступают организаторами, партнерами или инициаторами проведения отраслевых конкурсов и специализиро-

ванных премий, направленные не только на выявление выдающихся достижений профессиональной сферы, но и на повышение престижа профессии или отрасли в целом. О крупных и значимых профессиональных церемониях награждений активно пишут СМИ, что в конечном итоге позитивно отражается на общественном мнении и играет важную роль на формирование благоприятного имиджа территории.

4. Оказание содействия в формировании портфеля специальностей и содержания программ профессионального образования наиболее дефицитных специальностей характерных для данной территории.

К сожалению видение работодателей и организаций профессионального образования не всегда сходятся в вопросах содержания образовательных программ и формирования необходимых компетенций выпускников. Профессиональные сообщества в данном случае могли бы стать механизмом, объединяющим потребности и интересы, как образовательных учреждений, так и отраслевых организаций, путем совместной реализации с вузами и ссузами образовательных программ для продвижения инноваций, формирующихся в основных кластерах территории. Участие профессиональных сообществ, как представителя лица работодателей определенной отрасли, в образовательной деятельности позволит создать практикоориентированную систему образования с возможностью получения практических навыков работы на производственных площадках действующих предприятий, что в конечном итоге способствует повышению качества трудовых ресурсов с учетом приоритетов социально-экономического развития конкретного региона.

5. Поддержка в развитии технопарков.

Кадровый потенциал любой территории должен обладать способностью постоянного совершенствования, квалификационного развития и технико-

технологического обновления. Одной из задач профессионального сообщества является развитие инновационных проектов, идей и технологий, что тесно связано с созданием и развитием технопарков, пропагандой инновационных идей и технологий.

Таким образом, профессиональные сообщества оказывают непосредственное влияние на уровень квалификации специалистов, удовлетворяя тем самым не только потребности организаций и предприятий в качественных человеческих ресурсах, но создают приоритет для территории в виде улучшения человеческого капитала. Кадровый потенциал территории во многом определяет ее социально-экономическое развитие. Территория с наличием квалифицированных кадров автоматически воспринимается как место с высоким уровнем образования, науки, технологий и инноваций, что делает человеческий капитал сильным фактором привлекательности места и играет ведущую роль в привлечении инвестиций. Реализуя программы специализированных мероприятий профессиональные сообщества не только повышают компетентность кадров, но и создают для территории целый спектр событий, способных повысить имидж места. Крупные выставки, форумы, конференции, престижные профессиональные премии способны создать серьезный инфоповод и привлечь внимание СМИ.

В заключение можно констатировать, что профессиональные сообщества играют важную роль в обеспечении человеческого капитала территории, как социально-экономической категории, определяющей привлекательность места. Тем не менее, несмотря на положительный эффект от деятельности профобъединений в настоящее время система территориальных профессиональных сообществ не развита в полной мере, чтобы претендовать на роль поставщика высококвалифицированных кадров. Поэтому важно изучать роль и возможности профессиональных сообществ в повышении при-

влекательности территории. В первую очередь, необходимо изучить факторы, способствующие росту человеческого капитала территории, исследовать мировой и российский практический опыт непосредственного участия профессио-

нальных сообществ в повышении кадрового потенциала, а также определить конкретные инструменты и возможности профобъединений, способствующие развитию и совершенствованию трудовых ресурсов территории.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ёлкина В.Н. Роль общественных объединений предпринимателей в социально-экономическом развитии территории // Сибирский торгово-экономический журнал. 2013. №1 (17). С. 23-29.
2. Комлева Н.В. Профессиональные сообщества в системе управления знаниями // Открытое образование. 2010. № 2010. С. 96-102.
3. Костенькова Т.А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда, том 6. 2019. №3 (июль-сентябрь). С. 1149-1158.
4. Лаврикова Ю.Г., Пьянкова С.Г. Кадровый потенциал монопрофильных территорий // Экономический журнал. 2013. С. 127-136.
5. Леонов С.Н., Семкина О.В. Эффективная организация взаимодействия бизнес-сообществ и органов власти // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 12. С. 270-275.
6. Павлюкевич М.П. Сетевые профессиональные сообщества как ресурс управления персоналом // Проблемы современной экономики. 2014. С. 216-221.
7. Панкрухин А.П. Основы маркетинга территорий. СПб.: Питер, 2006. 416 с.
8. Романова Л.И., Шамьенова Л.И. Перспективы кадрового потенциала инновационного развития регионов России // Вестник СГТУ. 2011. № 2 (56). С. 276-280.
9. Соломатин А.М. Роль профессиональных сообществ в реализации инновационных образовательных проектов // Научный электронный журнал «Непрерывное образование: XXI». 2015. № 4 (12).
10. Талерчик С.М. Развитие кадрового потенциала организаций как ключевой фактор повышения инновационной устойчивости региона // Экономика нового мира: науч. журн. 2016. № 3 (Вып. 3). С. 23-38.
11. Файрузов А.Ю., Смирнов А.А., Лихачев Л.Н. Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования // Фундаментальные исследования. 2016. № 12-4. С. 912-917.
12. Котлер Ф., Асплунд К., Рейн И., Хайдер Д. Маркетинг мест. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. 376 с.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Jolkina V.N. Rol' obshhestvennyh ob#edinenij predprinimatelej v social'no-jekonomicheskom razvitii territorii // Sibirskij trgovno-jekonomicheskij zhurnal. 2013. №1 (17). S. 23-29.
2. Komleva N.V. Professional'nye soobshhestva v sisteme upravlenija znanijami // Otkrytoe obrazovanie. 2010. № 2010. S. 96-102.
3. Kosten'kova T.A. Kadrovyy potencial regiona: sushhnost' i osnovnye faktory formirovaniya // Jekonomika truda, tom 6. 2019. №3 (ijul'-sentjabr'). S. 1149-1158.
4. Lavrikova Ju.G., P'jankova S.G. Kadrovyy potencial monopofil'nyh territorij // Jekonomicheskij zhurnal. 2013. S. 127-136.
5. Leonov S.N., Semkina O.V. Jeffektivnaja organizacija vzaimodejstvija biznes-soobshhestv i organov vlasti // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija). 2015. № 12. S. 270-275.
6. Pavljukevich M.P. Setevye professional'nye soobshhestva kak resurs upravlenija personalom // Problemy sovremennoj jekonomiki. 2014. S. 216-221.
7. Pankruhin A.P. Osnovy marketinga territorij. SPb.: Piter, 2006. 416 s.

8. Romanova L.I., Sham'enova L.I. Perspektivy kadrovogo potenciala innovacionnogo razvitija regionov Rossii // Vestnik SGTU. 2011. № 2 (56). S. 276-280.
9. Solomatin A.M. Rol' professional'nyh soobshhestv v realizacii innovacionnyh obrazovatel'nyh proektov // Nauchnyj jelektronnyj zhurnal «Neprevyaznoe obrazovanie: XXI». 2015. № 4 (12).
10. Talerchik S.M. Razvitie kadrovogo potenciala organizacij kak kljuchevoj faktor povyshenija innovacionnoj ustojchivosti regiona // Jekonomika novogo mira: nauch. zhurn. 2016. № 3 (Vyp. 3). S. 23-38.
11. Fajruzov A.Ju., Smirnov A.A, Lihachev L.N. Razvitie kadrovogo potenciala i jeffektivnost' ego funkcionirovanija // Fundamental'nye issledovanija. 2016. № 12-4. S. 912-917.
12. Kotler F., Asplund K., Rejn I., Hajder D. Marketing mest. SPb.: Stokgol'mskaja shkola jekonomiki v Sankt-Peterburge, 2005. 376 s.

Поступила в редакцию 25.09.2020.

Принята к публикации 28.09.2020.

Для цитирования:

Федотова М.С. Профессиональные сообщества как инструмент развития кадрового потенциала территорий // Гуманитарный научный вестник. 2020. №9. С. 100-105. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2020/09/Fedotova.pdf>