

всех
от 15.05.26
26

«Дальневосточный филиал
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Всероссийская академия внешней торговли
Министерства экономического развития Российской Федерации»

Экономический факультет
Кафедра «Экономика и управление»

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
(уровень бакалавриата)
направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций»

Управление кадровым потенциалом организации

Научный руководитель:
Заведующая кафедрой «Экономика и
управление»
д-р. экон. наук, доцент

Кулакова Людмила Ивановна


(подпись)

«26» 05 2026 г.

Студент группы БЭ-2022

Евтюхова Валентина Сергеевна


(подпись)

«26» 05 2026 г.

ПРОВЕРЕНО	
НА УРОВЕНЬ ОРИГИНАЛЬНОСТИ	
Кафедра	Экономика и управление
Научный руководитель	Кулакова Л.И.
(подпись)	
«26»	05 2026 г.

г. Петропавловск-Камчатский
2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	6
1.1. Сущность кадрового потенциала	6
1.2. Управление кадровым потенциалом как фактор развития инновационно-ориентированной организации	19
1.3. Анализ занятости населения в Камчатском крае	27
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КГКУ «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ ПО ГО И ЧС»	37
2.1. Общая характеристика организации	37
2.2. Анализ системы управления кадровым потенциалом организации	39
2.3. Оценка кадрового потенциала организации	55
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КГКУ «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯСТВИЙ ПО ГО И ЧС»	64
3.1. Предложения по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом организации	64
3.2. Алгоритм разработки программы мероприятий по управлению кадровым потенциалом организации	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Кадровый потенциал представляет собой совокупность знаний, навыков, опыта и мотивации сотрудников, которые формируют основу устойчивого развития любой организации. В современном деловом мире, где условия рынка стремительно меняются, именно человеческий ресурс становится главным активом, способным обеспечить конкурентное преимущество. Не случайно эффективность работы компании напрямую связана с качеством и уровнем развития кадрового потенциала.

Важно отметить, что кадровый потенциал — это не просто набор компетенций, а динамичная система, которую необходимо постоянно поддерживать и развивать. Организации, игнорирующие этот аспект, рискуют столкнуться с отставанием от конкурентов, потерей гибкости и снижением инновационного потенциала. При этом успешное управление персоналом подразумевает не только подбор квалифицированных специалистов, но и создание условий, в которых их потенциал будет раскрыт на полную мощь.

Создание эффективного механизма управления кадровым потенциалом является ключевой задачей современного менеджмента, особенно в условиях обострения региональной демографической ситуации и недостатка квалифицированных кадров. Одна из центральных проблем российского бизнеса связана с формированием качественного человеческого капитала, способного обеспечить устойчивый рост и развитие компаний даже в сложных социально-экономических условиях.

Степень изученности и разработанности проблемы. Проблемам управления кадровым потенциалом организации в современной науке отведено одно из центральных мест. Вопросы теории трудовых ресурсов и кадрового потенциала разрабатывались как зарубежными, так и отечественными исследователями, среди которых: Н. В. Абросимов, А. А. Анисимов и др.

Вопросы формирования, использования и управления кадровым потенциалом раскрыта в исследованиях таких отечественных ученых, как: Н.Р.Балынская, Э. В. Бардасова, Е. Н. Горелова, Е. А. Гнездилов, М. А. Зотов, Н. В. Кузнецовой, И. С. Максимов, Л. В. Максимовой, А. С. Поникаровой, О.Н. Синицына и многих др.

Однако, несмотря на достаточное количество исследований в данном направлении, теоретические и методические основы управления кадровым потенциалом государственной организации на современном этапе требуют дальнейшего рассмотрения, что и обусловило актуальность исследования, цель и постановку задач.

Объектом исследования выступает деятельность Краевого государственного казенного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае».

Предметом исследования экономические и организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе управления кадровым потенциалом организации.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в обосновании теоретических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом организации.

Задачи исследования включают:

- рассмотреть теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами;
- проанализировать систему управления кадровым потенциалом КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае»;
- разработать предложения по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом государственной организации.

Теоретической и методологической основой исследования являются принципы системного анализа и междисциплинарного научно-системного

подхода, а также фундаментальные концепции теории трудовых ресурсов и кадрового потенциала; использованы теоретические и эмпирические методы, методы моделирования, сравнительного анализа и обобщений статистических данных, синтеза теоретического и практического материала, принципов формальной логики, а также методы группировок и классификации.

Информационную базу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики предпринимательства, экономической теории, экономической истории; нормативные правовые акты, регламентирующие систему управления кадровым потенциалом, материалы научных конференций и семинаров, а также публикации в периодических изданиях и материалы, размещенные в сети Интернет.

Теоретическая значимость проведенного исследования выражается в выявлении специфики управления кадровым потенциалом, определении приоритетных направлений кадрового потенциала в государственных организациях и разработке конкретных предложений по улучшению кадровой обеспеченности.

Практическая значимость заключается в предложенной программе действий по внедрению разработанных рекомендаций в практику управления персоналом КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае», которые могут быть применены организациями государственного сектора.

Структура работы включает в себя введение, содержание, основную часть, заключение, список использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

1.1. Сущность кадрового потенциала

Кадровый потенциал представляет собой интегральную характеристику суммарных способностей и возможностей штатных сотрудников организации, обладающих необходимой квалификацией, прошедших предварительную подготовку, имеющих специализированные знания, практические навыки и профессиональный опыт в определенной сфере деятельности. Эти работники выполняют свои служебные обязанности эффективно и обеспечивают достижение определенных экономических результатов, соответствующих текущим и будущим целям организации.

Важнейшим отличием такого определения является акцент на свойство эффективности, выражающееся в способности приносить конкретные экономические эффекты. Такой экономический подход предполагает оценку всех качеств работника именно с точки зрения результативности и целесообразности их использования. Следовательно, сама концепция кадрового потенциала изначально связана с идеей эффективности.

Е. Н. Горелова, М. А. Зотов и А. С. Поникарова указывают, что в структуру кадрового потенциала входит комплекс составляющих, среди которых [11]:

- психофизиологические качества работников;
- профессионально-квалификационные характеристики персонала;
- интегративные способности персонала организации (Рисунок 1).



Источник: составлено автором по данным [11]

Рисунок 1. Структура кадрового потенциала организации

А. А. Анисимов утверждает, что кадровый потенциал можно оценить посредством количественных, к которым относятся показатели обеспеченности кадрами и динамика кадров, а также качественных показателей, включающие состав кадров и эффективность их использования. Измерение и анализ этих показателей позволяет отслеживать изменение состояния кадрового потенциала организации, выявлять проблемы в его формировании и развитии [8].

Л. В. Максимова, Е. А. Гнездилов и И. С. Максимов полагают, что оценка кадрового потенциала организации включает, прежде всего, изучение личностных характеристик и психофизиологических свойств сотрудников, а также проверку уровня интеллектуальных способностей, профессиональных знаний, практических навыков, творческих способностей и уровня мотивации работников [12].

Анализ кадрового потенциала организации базируется на сочетании общенаучных методов (анализ, индукция), экономико-математическое моделирование (включая SWOT-анализ) и специализированных инструментов оценки персонала, таких как психологические тестирование и анализ результатов труда.

Л. В. Максимова отмечают, что достижение указанных задач может быть обеспечено выполнением ряда важнейших функций управления: анализа, планирования, организации и мотивации [13]. В таблице 1 предусмотрены содержание указанных функций управления кадровым потенциалом.

Таблица 1

Характеристика функций управления кадровым потенциалом организации

Функция	Характеристика функции
Анализ	Изучение и выявление ресурсов организации для осуществления деятельности: оценка кадрового состава организации и эффективности его использования, выявление потребностей в кадрах в ходе развития организации.
Планирование	Определение целей, средств и действий для развития организации: составления плана эффективного использования кадрового потенциала, составления плана обучения и повышения квалификации кадров, планирование потребностей в высококвалифицированных кадрах.
Организация	Работа по осуществлению запланированных мероприятий и достижению поставленных целей: организация повышения квалификации и обучения персонала, координация остальных указанных функций управления.
Мотивация	Побуждение персонала организации к достижению личных целей и поставленных целей организации, а также к активному саморазвитию.

Источник: составлено автором по данным [13]

Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова и О.Н. Сеницына обращают внимание на то, что кроме перечисленных ранее функций, существенным элементом является функция контроля над процессом управления кадровым потенциалом организации [9].

Большинство исследователей определяют систему управления кадровым потенциалом как совокупность взаимосвязанных и функционально специализированных подсистем, основная задача которых заключается в

своевременном формировании, развитии и рациональном использовании потенциала каждого отдельного сотрудника организации.

Таким образом, кадровый потенциал организации это не только теоретическая, но и социально-экономическая категория, отражающая участие каждого работника организации в производстве с учетом его психофизиологических, профессионально-квалификационных и интегративных, проявляющихся в форме индивидуального кадрового потенциала. Чтобы определить кадровый потенциал следует учитывать его свойства давать определенные экономические результаты.

Изучение структуры кадрового потенциала и составляющих элементов, определяющих его состояние, позволяет прийти к значимому выводу, основанному на системном подходе. Исходя из этого, кадровый потенциал предприятия не является постоянной величиной. Его количественные и качественные параметры подвержены постоянному изменению под влиянием множества факторов. Сложность структуры кадрового потенциала требует необходимость применения комплексного подхода к оценке.

Для того, чтобы реализовать весь этот потенциал в полную меру, необходим специальный инструмент — кадровая служба. Ее главная задача — разрабатывать и осуществлять политику в области персонала, привлекая, адаптируя, обучая, мотивируя и удерживая лучших сотрудников, создавая комфортные условия для их профессионального роста и максимального вклада в общее дело.

Таким образом, профессиональная деятельность кадровой службы — ключ к полному раскрытию и эффективному управлению кадровым потенциалом, а значит, необходимое условие устойчивого развития и процветания любой организации.

Кадровая служба — это неотъемлемая часть структуры предприятия, призванная обеспечивать его кадровый потенциал. Она занимается управлением сотрудниками и методологическим сопровождением всех процессов, связанных с персоналом [15].

Не представилось возможным найти точной даты, знаменующей появление первой структуры (отдела, службы), занимающейся персоналом в мире. Однако, установлено, что в 1900 г. бизнесмен Б.Ф. Гудриг организовал в своей фирме первое бюро найма, в 1902 г. фирма «National Cash Register» создала у себя отдел найма, а фирма «Plimpton Press» в 1910 г. – отдел кадров [16].

Различные кадровые отделы объединяются в единую службу управления персоналом. Ее место и значение в общей системе управления могут меняться, но ее организационный статус всегда подтверждается набором полномочий и ответственности. Этот статус напрямую зависит от того, как первый руководитель относится к кадровой службе, и от того, как развивается организационная культура.

Развитие системы управления персоналом обычно начинается с создания штабных подразделений, выполняющих вспомогательные и консультативные функции. В дальнейшем, по мере роста значимости человеческого капитала для эффективности деятельности компании, кадровая служба интегрируется в структуру управления и начинает играть важную роль в принятии ключевых решений. В рамках реализации данной функции особое значение приобретает анализ движения персонала и разработка мер по стабилизации коллектива.

Для более глубокого анализа ситуации с кадровым составом выделяют три основных типа текучести, каждый из которых имеет свою специфику и причины возникновения. Эти виды позволяют работодателю лучше понимать мотивы ухода сотрудников и разрабатывать эффективные меры по снижению потерь ценных кадров. Существует три вида текучести кадров:

1. Активная, когда сотрудники увольняются по собственной инициативе, обычно в течение первого года. Среди причин — переезд, смена профессии или более выгодное предложение от другой компании;
2. Пассивная, включает увольнение по инициативе работодателя из-за нарушения дисциплины или плохих результатов;

3. Скрытая — сотрудник формально остается в штате, но теряет мотивацию. Он выполняет только минимальные обязанности, не проявляет инициативу и равнодушен к результатам работы. В расчетах скрытая текучесть не учитывается.

Для эффективности использования кадров оценивается такими показателями как коэффициент текучести кадров и коэффициент замещения.

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле (1):

$$K_{\text{ТЕК}} = \left(\frac{\text{Ч}_{\text{ув}}}{\text{Ч}_{\text{сп}}} \right) * 100\% , \quad (1)$$

$K_{\text{ТЕК}}$ — коэффициент текучести кадров;

$\text{Ч}_{\text{ув}}$ — количество уволенных;

$\text{Ч}_{\text{сп}}$ — среднесписочное численность.

Коэффициент текучести кадров помогает выявлять потенциальные проблемы внутри организации. Норма текучести считается показатель от 3% до 7% в год. Такой уровень называется естественным, так как он позволяет обновлять коллектив без ущерба для ее эффективности.

Коэффициент замещения рассчитывается по формуле (2):

$$K_3 = \left(\frac{\text{Ч}_{\text{п}}}{\text{Ч}_{\text{в}}} \right) * 100\% , \quad (2)$$

K_3 — коэффициент замещения;

$\text{Ч}_{\text{п}}$ — численность принятых за определенный период сотрудников;

$\text{Ч}_{\text{в}}$ — численность выбывших за тот же период сотрудников.

Коэффициент замещения помогает руководителям и специалистам по персоналу решать важные управленческие задачи, такие как оценка эффективности процессов найма, контроль над уровнем текучести, прогнозирование расходов на привлечение и адаптации персонала и оптимизация штатного расписания.

При расчете коэффициента замещения нужно также учитывать интерпретацию, если он выше 100%, то это показывает, что в организацию пришло много новых людей, чем уволилось. Это может свидетельствовать о расширении штата и росте предприятия. Однако слишком высокий коэффициент (более 150–200%) может свидетельствовать о проблемах с адаптацией и закреплением кадров. Если коэффициент ниже 100%, то можно увидеть, что уволилось больше сотрудников, чем было принято, это может быть связано с оптимизацией численности персонала, но также может указывать на проблемы удержания кадров в организации. Идеальное значение коэффициента замещения – 100–110%, такой показатель говорит о сбалансированной кадровой политике и эффективной работе с персоналом.

В зависимости от задач и результатов анализа, кадровая служба может занимать разное место в структуре компании:

1. В данной модели кадровая служба отчитывается перед главным администратором (как правило, первым заместителем руководителя), все центральные координирующие функции сосредоточены в одной системе, и служба персонала выступает в роли штабного подразделения;

2. На ранних стадиях развития небольших компаний, когда статус кадровой службы не определен, она может быть организована как штабной отдел, подотчетный всему высшему руководству (первым заместителям);

3. Наиболее часто встречающаяся структура предполагает, что кадровая служба является штабным органом, напрямую подчиняющимся высшему руководству;

4. Для больших развитых компаний характерно включение управления персоналом в структуру высшего руководства, где директор по персоналу находится в прямом подчинении у генерального директора;

5. Выделение функциональной сферы управления – контроллинга, которая концентрирует в себе органы, выполняющие функцию координации развития, организация и общие функции управления, включая функции управления персоналом [17].

Рассмотрев положение кадровой службы в общей организационной структуре, важно подробнее остановиться на видах и формах кадровой службы. Ведь именно они определяют принципы взаимодействия кадровой службы с остальными подразделениями и оказывают значительное влияние на эффективность управления персоналом. Кадровые службы могут различаться по следующим видам и формам:

Виды кадровой службы:

➤ По масштабу и уровню управления:

- Централизованная. Предполагает наличие единого подразделения, которое занимается всеми аспектами кадрового менеджмента для всей организации;

- Децентрализованная. Создание отдельных подразделений внутри каждого филиала или подразделения организации, каждое из которых управляет своими собственными сотрудниками самостоятельно.

- Комбинированная структура. Это сочетание двух предыдущих подходов, где центральная служба контролирует основные направления кадровой стратегии, а филиалы имеют право самостоятельного решения вопросов местного уровня.

➤ По функциональному назначению:

1. Административный отдел. Занимается ведением документации, подготовкой приказов, договоров, расчетом заработной платы и прочими административными функциями;

2. Отдел подбора и найма персонала. Специализированный отдел, занимающийся поиском кандидатов, проведением собеседований, тестирований и оценочных процедур;

3. Отдел развития персонала. Подразделение, организующее программы повышения квалификации, переподготовки работников, адаптацию новых сотрудников и формирование корпоративной культуры;

4. Отдел оценки и мотивации персонала. Отдел, обеспечивающий проведение аттестаций, оценку эффективности труда, разработку системы поощрений и наказаний, стимулирование производительности труда;

5. Юридический отдел по трудовым вопросам. Группа юристов, занимающихся разрешением трудовых споров, разработкой нормативных документов и консультированием сотрудников по правовым вопросам.

Формы кадровой службы зависят от масштабов организации, специфики бизнеса и количества сотрудников:

- Подразделения с линейной структурой. Классическое построение отдела, где сотрудники подчиняются одному руководителю;
- Матричная форма организации. Здесь каждый сотрудник одновременно работает над несколькими проектами, взаимодействуя с разными подразделениями и специалистами;
- Проектная организация. Временные группы формируются для реализации конкретных проектов, каждая группа имеет свою внутреннюю структуру и систему ответственности;
- Служба аутсорсинга HR-функций. Компания передает отдельные функции кадровой службы внешним подрядчикам.

Формирование внутренней организационной структуры системы управления персоналом включает следующие этапы:

- Структуризация целей системы управления персоналом;
- Определение состава функций управления, позволяющих реализовать цели системы.

Формирование состава подсистемы организационной структуры:

1. Установление связей между подсистемами организационной структуры;
2. Определение прав и ответственности подсистем;
3. Расчет трудоемкости функций и численности подсистем;
4. Построение конфигурации организационной структуры.

Деятельность кадровой службы, включая ее функционал, организационную структуру и поставленные задачи, находится в прямой зависимости от динамики экономического развития, а также от осознания руководством организации значимости человеческих ресурсов для достижения организационных целей. Численность и организационная структура отдела кадров определяются преимущественно размерами предприятия организации.

Современная служба, отвечающая за персонал, может быть организована как с отдельным отделом кадров, так и без него. Должности руководителей этой службы могут иметь различные названия, такие как «директор по персоналу», «менеджер по персоналу» или «заместитель директора по развитию человеческих ресурсов», в зависимости от конкретной организации. По мере развития компании растет и штат специалистов, занимающихся персоналом, что также ведет к более узкой специализации внутри самой службы. В прошлом, когда акцент делался на масштабное развитие экономики, кадровые службы обычно состояли из небольшого отдела кадров, отдела обучения и службы быта [18].

В современных условиях наиболее приоритетными направлениями работы служб управления персоналом, является решение следующих задач:

- Обеспечение соответствия уровня квалификации требованиям современной экономики, где базовые навыки и знания требуют непрерывного обновления;
- Контролирование роста издержек на рабочую силу;
- Определение политики многонациональных корпораций в области сочетания найма дешевой рабочей силы зарубежных стран и населения собственных стран;
- Расширение норм, регулирующих трудовые и организационные отношения, от соблюдения трудового законодательства до морально-этических норм;

- Разработка методов поддержки сотрудников, работающих на виртуальной основе при помощи телекоммуникационных средств связи дома и не посещающих офис.

В современных организациях функции кадровой службы условно можно подразделить на два вида:

➤ Управление трудовыми отношениями:

- Планирование трудовых ресурсов (определение потребности в кадрах в зависимости от стратегии организации, поиск специалистов, создание резерва персонала);

- Обеспечение кадрами (отбор кандидатов и отбор персонала из группы резерва);

- Оценка персонала;

- Проведение аттестации сотрудников организации;

- Анализ движения и текучести кадров;

- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;

- Организация системы вознаграждения и социального развития, а также выявление социальной напряженности в коллективе и снятие ее;

- Координация работы по управлению качеством условий труда и соблюдению техники безопасности.

➤ Документальное оформление трудовых отношений:

- Подготовка кадровых приказов;

- Ведение форм обязательной первичной учетной документации по учету труда и его оплаты;

- Оформление и учет трудовых книжек;

- Ведение личных дел;

- Консультирование сотрудников;

- Составление и корректировка графиков отпусков;

- Оформление документов, связанных с различными выплатами, пособиями и льготами.

Приведенные перечни демонстрируют, что данные службы выполняют широкий спектр функций, требующих существенных трудовых затрат. Следовательно, при расчете количественных и качественных показателей, характеризующих деятельность службы управления персоналом, критически важно учитывать следующие факторы:

- Общая численность работников организации;
- Специфика деятельности организации, а также производственные масштабы;
- Социальная характеристика организации, структурный состав и квалификация персонала (наличие различных категорий персонала - рабочих, специалистов со средним или высшим образованием);
- Уровень сложности и комплексности задач, решаемых службой управления персоналом.

Под кадровым потенциалом понимается совокупность профессиональных качеств, квалификации, опыта и компетенций работников, которыми располагает организация или регион. Этот показатель отражает способность организации эффективно решать поставленные перед ней задачи и адаптироваться к изменениям внешней среды.

Именно здесь ключевая роль отводится кадровой службе. Она выступает стратегическим партнером бизнеса, отвечая за то, чтобы имеющийся кадровый потенциал использовался максимально эффективно. Служба занимается не только подбором и оформлением персонала, но и его развитием, мотивацией, планированием карьеры и созданием условий для полной занятости. Эффективность работы кадровой службы напрямую влияет на то, насколько полно будет реализован имеющийся потенциал сотрудников. Однако наличие квалифицированных кадров само по себе не гарантирует успешной реализации планов развития, поскольку важную роль играет также занятость населения.

Занятость населения представляет собой экономическое состояние рынка труда, характеризующееся соотношением числа занятых и безработных

лиц. Уровень занятости определяется рядом факторов, среди которых демографические характеристики региона, структура экономики, спрос на рабочую силу и качество подготовки кадров.

Занятость населения – это деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок, трудовой доход [19].

Кроме того, занятость – всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде.

Занятыми считаются граждане:

- Работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие оплачиваемую работу на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- Занятые предпринимательской деятельностью;
- Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- Члены производственных кооперативов, а также выполняющие работы по гражданско-правовым договорам;
- Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- Проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- Проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;

- Временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами;
- Являющиеся учредителями (участниками) организаций, кроме общественных, религиозных, благотворительных [20].

1.2. Управление кадровым потенциалом как фактор развития инновационно-ориентированной организации

Современные объективные социально-экономические тенденции способны привести к нестабильности в российском обществе и требуют от компаний ориентироваться на инновационные подходы к развитию, где ключевую роль играет именно кадровый потенциал.

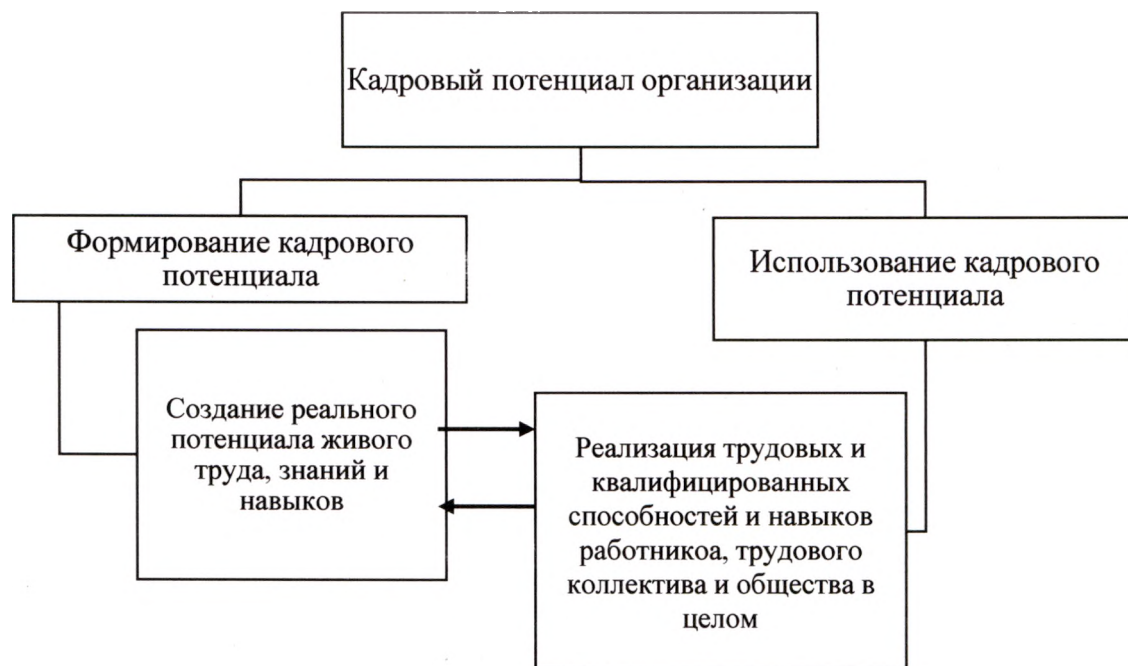
Персонал организации становится важнейшим фактором конкурентоспособности, ведь только высокоподвижные сотрудники, настроенные на непрерывное самосовершенствование, способны оперативно реагировать на непредсказуемые и порой хаотичные изменения рыночных условий, укрепляя таким образом позиции компании в отрасли.

Формирование и развитие кадрового потенциала организации представляет собой многофакторную управленческую задачу, конечной целью которой выступает увеличение человеческого капитала фирмы, что способствует росту ее эффективности и укреплению конкурентных преимуществ. Многие специалисты отмечают недостаток внимания руководства предприятий к качественным аспектам развития персонала, особенно важным в эпоху трансформации национальной экономики к инновационному типу функционирования.

Поэтому система управления предприятием должна предусматривать активное продвижение инновационности кадрового потенциала, формирование у сотрудников готовности постоянно заниматься внедрением

новшеств и поддерживать динамику развития организации в рамках современных экономических реалий.

Независимо от конкретных особенностей, применяемые методики и стратегии формирования и развития кадрового потенциала организации используются совместно и обязательно согласуются со стратегическими приоритетами компании, охватывая два ключевых аспекта: формирование и использование кадрового потенциала организации (Рисунок 2).



Источник: составлено автором по данным [14]

Рисунок 2. Мероприятия по развитию кадрового потенциала организации

По мнению А. С. Поникаровой, выбор используемых методов при формировании и развитии кадрового потенциала уникален для каждой конкретной организации и обусловлен ее индивидуальными характеристиками внутренней структуры и влиянием внешних обстоятельств [14].

В текущих обстоятельствах особое значение приобретает инновационная реализация как существующих, так и скрытых способностей сотрудников, рассматриваемых в совокупности как единый механизм, обеспечивающий переход организации к инновационному пути развития.

Таким образом, в контексте инновационных процессов систему управления кадровым потенциалом целесообразно определить как комплект управленческих мер, включающих стимулы для воспроизводства кадрового ресурса организации, инструменты интенсификации его качественных изменений, оптимизацию механизмов мотивации персонала и мероприятия по совершенствованию самой системы управления с точки зрения инноваций.

Классификация методов развития кадрового потенциала должна проводиться исходя из степени их воздействия на отдельные компоненты самого кадрового потенциала (Таблица 2).

Таблица 2

Классификация методов развития кадрового потенциала организации

№	Составляющая кадрового потенциала организации	Возможные методы развития кадрового потенциала организации
1	Психофизиологические	<ul style="list-style-type: none"> – реализация программ социального развития персонала организации; – организация психологической поддержки персонала организации; – развитие социальной инфраструктуры; – укрепление здоровья персонала через пропаганду здорового образа жизни как составляющего элемента корпоративной культуры.
2	Ценностно-мотивационный	<ul style="list-style-type: none"> – использование механизмов управления карьерой и создания кадрового резерва; – использование бонусной системы; – использование системы льгот и компенсаций; – разработка и использование объективной оценки результатов трудовой деятельности; – формирование корпоративной культуры; – создание положительного имиджа организации для восприятия сотрудниками организации.
3	Инновационно-творческий	<ul style="list-style-type: none"> – использование ротации персонала; – организация конкурсов проектных идей; – организация работы с пулом талантов; – поддержка идей по рационализации производства и управления.
4	Поведенческий	<ul style="list-style-type: none"> – разработка и использования кодекса этики, кодекса корпоративного или делового поведения; – демонстрация выбранной модели поведения руководством организации.

5	Профессионально-квалификационный	<ul style="list-style-type: none"> – осуществление профессиональной переподготовки и обучения персонала; – использование института наставничества; – стажировка персонала.
6	Образовательный	<ul style="list-style-type: none"> – обучения сотрудников по дополнительной квалификации, оплачиваемое организацией; – проведение различных семинаров и тренингов; – привлечение руководства к процессу обучения персонала.

Источник: составлено автором по данным [21]

Таким образом, рассмотренные методы позволяют эффективно воздействовать на каждую составляющую кадрового потенциала организации, повышая общую эффективность и конкурентоспособность компании.

Психофизиологическая составляющая поддерживается социальными программами и заботой о здоровье сотрудников, ценностно-мотивационная — системой вознаграждений и развитием карьеры, инновационно-творческая — вовлеченностью сотрудников в проекты и поддержкой инициатив, поведенческая — формированием этического климата, профессионально-квалификационная — регулярным повышением квалификации, образовательная — систематической подготовкой и стажировкой сотрудников. Такое комплексное использование указанных методов способствует всестороннему развитию кадрового потенциала и достижению устойчивого успеха организации. Общеизвестным фактом является то, что наиболее успешный опыт инновационного развития кадрового потенциала принадлежит японским компаниям.

Н. В. Абросимов подчеркивает, что отличительной чертой инновационного развития кадрового потенциала японских организаций служит учет общественных, политических и структурно-функциональных факторов наряду с постоянным улучшением управленческой деятельности. Между тем, российские компании часто пренебрегают применением системного подхода в управлении, ограничиваясь отдельными принципами,

что препятствует достижению поставленных целей в долгосрочном стратегическом развитии кадрового потенциала [7].

Н. В. Абросимов называет следующие показатели, отражающие процесс инновационного развития кадрового потенциала:

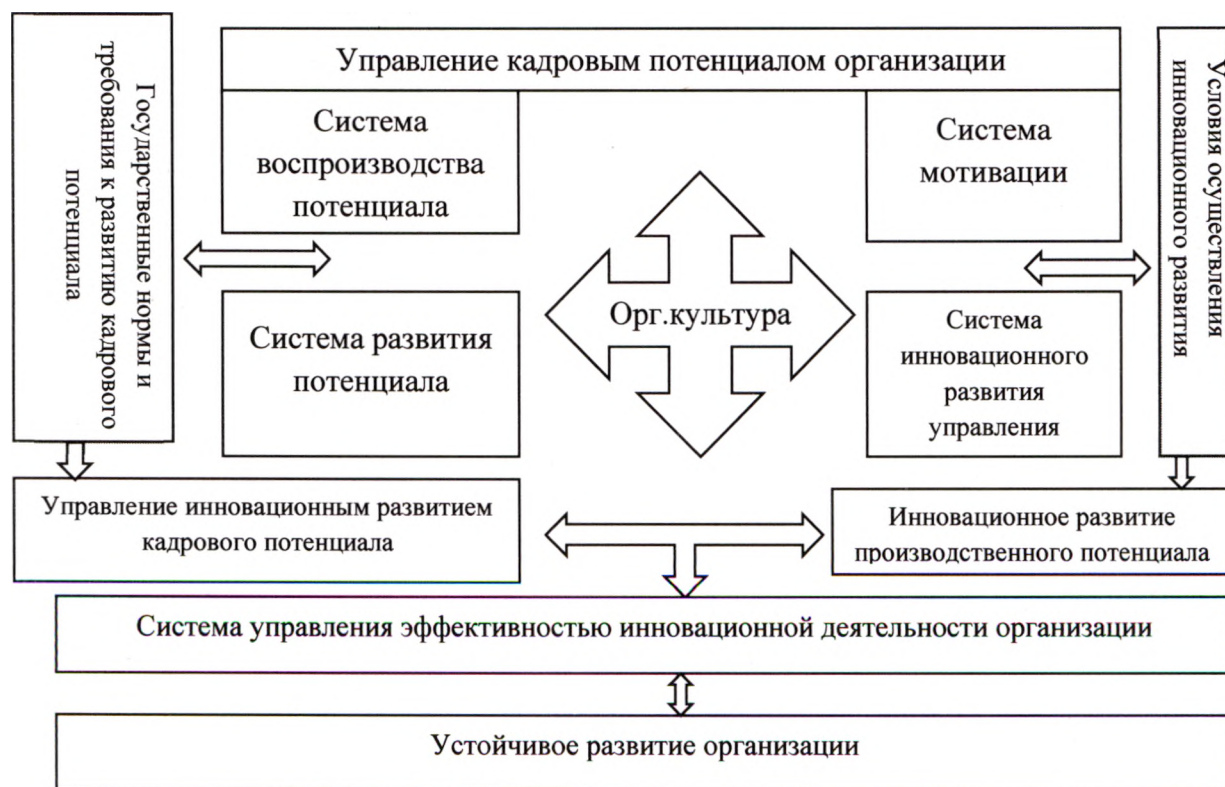
- высокий уровень качества планирования;
- профессиональное выполнение специалистами задач по подбору и распределению персонала;
- тщательное проведение контрольных мероприятий;
- грамотно организованный процесс управления в целом;
- надежная система учета и отчетности, используемая для постоянного наблюдения и анализа.

Стоит отметить, что японские организации традиционно используют два основных уровня формирования и внедрения моделей инновационного развития кадрового потенциала: организационный и индивидуальный. В отличие от этого российские компании строят стратегии инновационного развития преимущественно вокруг роли рабочего-человека, упуская из виду его личные особенности и воспринимая его главным образом как элемент экономической, а не социальной системы.

Э. В. Бардасова, М. А. Зотов и А. С. Поникарова подчеркивают важность своевременного и полного раскрытия руководством потенциала сотрудников, согласования их личных стремлений к профессиональному росту с общекорпоративными целями еще на этапе разработки стратегии развития организации [10].

Такие обстоятельства выдвигают повышенные требования к современной системе управления, которая должна стать эффективным инструментом для полной реализации и дальнейшего инновационного развития кадрового потенциала, что, в конечном счете, обеспечит успех всей организации.

Управленческие воздействия должны быть учтены и воплощены в модели управления инновационным развитием кадрового потенциала (Рисунок 3).



Источник: составлено автором по данным [10]

Рисунок 3. Модель управления инновационным развитием кадрового потенциала.

Представленная модель базируется на взаимодополняющих стратегиях управления развитием кадрового потенциала, включающих стратегию сбалансированного многокомпонентного развития системы управления преобразованием кадрового потенциала организации, стратегию оптимизационного инновационного развития элементов системы управления, а также стратегию диверсификации подходов к повышению эффективности управленческой деятельности при работе с кадровыми ресурсами. Следует подчеркнуть, что ключевым моментом при разработке подобной модели для конкретного хозяйствующего субъекта является получение актуальной информации о текущем уровне развития кадрового потенциала в организации.

Следовательно, изучение международного опыта подтверждает вывод о том, что эффективное использование кадрового ресурса и инновационное развитие кадрового потенциала неразрывно связаны с созданием новых подходов к управлению персоналом, внедрением современных технологий и методик его усовершенствования.

Реализация эффективной системы управления кадровым потенциалом невозможна без соблюдения требований действующего законодательства. Нормативно-правовая база в области кадрового менеджмента формирует рамки и правила, регулирующие взаимоотношения между работодателями и работниками, гарантирующие защиту прав обеих сторон и устанавливающие стандарты кадровой работы. Законодательство Российской Федерации, регулирующее сферу трудовых отношений, представлено несколькими ключевыми актами в таблице 3.

Таблица 3

Нормативное правовое обеспечение функционирования кадровой
службы в области занятости населения

Наименование правового документа	Характеристика
1. Федеральное законодательство	
Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ):	<ul style="list-style-type: none"> Статья 16 регулирует порядок заключения трудового договора; Статья 57 определяет обязательные и дополнительные условия трудового договора; Статья 81 закрепляет случаи, при которых работодатель вправе расторгнуть договор; Статья 129 фиксирует понятие заработной платы и ее состав; Статья 140 регулирует процедуру выплаты всех положенных сумм работнику при прекращении трудового договора; Глава 12 устанавливает порядок корректировки условий уже заключенного трудового договора, а также перевод на другую работу, перевод по медицинскому заключению, отстранение от работы; Глава 13 регламентирует процесс приема на работу, испытательный срок, оформление документов; Глава 38 определяет права и обязанности работодателя и работника
Федеральный закон № 565-ФЗ от 12.12.2023 г. «О занятости населения в Российской Федерации»	<ul style="list-style-type: none"> Устанавливает правовые основы занятости населения, включает механизмы регистрации безработных, систему пособий и программы содействия занятости [1].
Федеральный закон № 195-ФЗ от 30.12.2001 г. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»	<ul style="list-style-type: none"> Содержит ответственность работодателей за нарушение в сфере трудового законодательства [2].

Федеральный закон № 59-ФЗ от 02.05.2006 г. «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»	<ul style="list-style-type: none"> Устанавливает процедуру обработки заявлений и жалоб сотрудников [3].
Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»	<ul style="list-style-type: none"> Унифицировал подходы к образованию на всех уровнях, включая высшее и послевузовское, и ввел новые понятия и механизмы регулирования [4].
Постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 05.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»	<ul style="list-style-type: none"> Утверждает положение о системах оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений [5].
Указ Президента РФ № 112 от 01.02. 2005 г. (ред. 10.10.2024) «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»	<ul style="list-style-type: none"> Закрепляет требования к должностным инструкциям и порядку назначения на должности руководящего состава
2. Региональное законодательство	
Закон Камчатского края № 561 от 29.12.2014 г. «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях»	<ul style="list-style-type: none"> Регулирует отношения, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам государственных органов и учреждений края.
Закон Камчатского края № 310-ОЗ от 11.06.2019г. «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан в Камчатском крае»	<ul style="list-style-type: none"> Этот акт обязывает предприятия создавать рабочие места для лиц с ограниченными возможностями здоровья, молодых специалистов и выпускников профессиональных учебных заведений.
Распоряжение Правительства Камчатского края от 18.02.2009 г. № 50-РП «Об утверждении Порядка формирования, ведения и использования резерва управленческих кадров Камчатского края и Методики конкурсного отбора кандидатов в резерв управленческих кадров Камчатского края»	<ul style="list-style-type: none"> Определяет порядок формирования резерва управленческих кадров и проведения конкурса на замещение вакантных должностей.

3. Правовые документы локального характера	
Коллективный договор	Оформляется ежегодно или на иной срок и согласовывается представителями администрации.
Правила внутреннего трудового распорядка	Содержат общие положения о рабочем времени, режиме отдыха, дисциплинарной ответственности и иных аспектах трудовых отношений.
Должностные инструкции	Разработаны индивидуально для каждой категории должностей и определяют функциональные обязанности, ответственность и полномочия сотрудников.
Положение о премировании и материальном стимулировании	Детализирует основания и порядок выплаты премий и вознаграждений работникам
Программы повышения квалификации и переподготовки кадров	Создаются для поддержания профессионализма сотрудников и соответствия их компетенций актуальным стандартам
Положение об отделе кадров	Положение создает четкую правовую основу для работы отдела кадров, минимизирует риски нарушений Трудового кодекса Российской Федерации и помогает выстроить эффективное взаимодействие с другими подразделениями

Источник: составлено автором по данным [22]

Соблюдение таких нормативных актов позволяют обеспечивать законность процедур отбора, приема, перевода и увольнения сотрудников, повышает прозрачность и справедливость управления человеческими ресурсами, способствует снижению рисков судебных споров и улучшает общую управляемость в любой организации.

В более широком смысле вопросы управления персоналом неразрывно связаны с государственной политикой занятости, так как занятость и безработица являются ключевыми показателями экономического развития страны.

Государственная политика управления занятости и безработицы – это набор мер и действий, которые принимаются государством для регулирования уровня занятости и снижения безработицы в стране. Она направлена на создание условий для достижения полной занятости населения и обеспечения стабильности на рынке труда [23].

1.3. Анализ занятости населения в Камчатском крае

Рынок труда, как система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить

нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда, выполняя функций механизма распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности. Он приводит в движение все другие рынки, ресурсы, так как здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс - рабочая сила [24].

В условиях нестабильной экономической ситуации рынок труда в Российской Федерации является прогнозируемой сферой экономики. Рынок труда, как и другие секторы экономики, находится под влиянием внешних и внутренних факторов. Благодаря четкой структуре рынка труда можно своевременно, качественно и надежно отслеживать влияние этих факторов.

Трудности вызваны недостатком информации о количественном и качественном составе рынка труда, а также неравномерностью развития регионов и их рынков. Поэтому важность и научное значение изучения проблем рынка труда подчеркивает несовершенство деятельности государственной службы занятости, выражающееся в отсутствии тесной ее связи с другими субъектами рынка труда: предпринимателями, работниками и государством.

Дальневосточный федеральный округ занимает более 40,60 % территории России. В состав Дальневосточного федерального округа входят одиннадцать субъектов (регионов) Российской Федерации: Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Магаданская область, Сахалинская область, Еврейская автономная область, Чукотский автономный округ.

По данным органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации о состоянии рынка труда в Дальневосточном федеральном округе в начале 2020 года в целом ситуация на рынке труда была стабильная (Таблица 4).

Основные ВРП рынка труда по регионам ДФО

Регионы Дальневосточного федерального округа	Показатели (тыс. человек)	2020	2021	2022	2023	2024	Темп роста, %	
							2024/ 2020	2024/ 2023
Республика Бурятия	Безработные	44,6	41,2	31,4	24,6	19,4	43,5	78,9
	%	10,5	9,6	7,4	5,8	4,5	42,9	77,6
	Занятое население	424,4	429,9	423,0	428,0	429,0	101,1	100,2
	%	56,4	56,9	56,0	56,7	56,7	100,5	100,0
	Численность рабочей силы	423,7	429,9	422,5	427,8	428,6	101,2	100,2
	%	60,0	60,6	59,5	60,3	60,6	101,0	100,5
Республика Саха (Якутия)	Безработные	37,4	34,9	33,0	29,4	26,6	71,1	90,5
	%	7,5	7,0	6,5	5,7	5,1	68,0	89,5
	Занятое население	500,1	501,0	504,1	517,3	526,5	105,3	101,8
	%	67,5	66,8	66,3	67,1	68,0	100,7	101,3
	Численность рабочей силы	500,0	500,2	502,6	516,5	524,3	104,9	101,5
	%	70,0	69,5	69,0	69,9	71,0	101,4	101,6
Забайкальский край	Безработные	50,5	47,3	42,9	33,5	23,6	46,7	70,4
	%	9,8	9,3	8,7	6,9	5,0	51,0	72,5
	Занятое население	513,9	510,3	495,0	483,2	475,5	92,5	98,4
	%	63,0	63,0	61,6	61,0	60,3	95,7	98,9
	Численность рабочей силы	513,6	509,8	494,9	483,0	475,4	92,6	98,4
	%	66,7	66,7	65,4	64,6	64,1	96,1	99,2
Камчатский край	Безработные	6,4	5,8	4,9	3,5	3,4	53,1	97,1
	%	3,7	3,4	2,9	2,1	2,0	54,1	95,2
	Занятое население	172,6	170,8	165,9	167,2	168,0	97,3	100,5
	%	70,2	70,5	69,3	70,0	71,3	101,6	101,9
	Численность рабочей силы	171,9	169,7	165,6	166,9	167,3	97,3	100,2
	%	73,8	74,1	73,4	74,3	76,0	103,0	102,3
Приморский край	Безработные	52,9	40,8	32,5	25,3	21,0	39,7	83,0
	%	5,3	4,1	3,3	2,6	2,1	39,6	80,8
	Занятое население	996,8	995,7	977,6	987,3	992,3	99,5	100,5
	%	63,3	63,5	63,0	64,2	65,3	103,2	101,7
	Численность рабочей силы	993,7	993,0	976,1	984,7	988,2	99,4	100,4
	%	68,2	68,6	68,4	69,8	71,2	104,4	102,0
Хабаровский край	Безработные	28,3	21,5	18,1	14,9	11,2	39,6	75,2
	%	3,9	3,1	2,6	2,1	1,6	41,0	76,2
	Занятое население	717,6	705,5	699,2	708,8	715,6	99,7	101,0
	%	66,2	65,4	65,7	66,7	67,8	102,4	101,6
	Численность рабочей силы	715,6	70,4	697,6	708,0	714,0	99,8	100,8
	%	71,1	70,6	71,1	72,4	73,9	103,9	102,1
Амурская область	Безработные	23,9	20,4	16,5	9,9	5,2	21,8	52,5
	%	6,0	5,1	4,1	2,4	1,3	21,7	54,2
	Занятое население	400,8	398,7	399,3	410,1	408,2	101,8	99,5
	%	63,1	63,0	63,8	66,3	66,5	105,4	100,3
	Численность рабочей силы	400,1	398,6	398,6	409,3	407,0	101,7	99,4
	%	67,2	67,2	68,1	70,8	71,2	106,0	100,6

Магаданская область	Безработные	4,9	4,3	3,4	2,7	2,0	40,8	74,1
	%	5,7	4,9	4,1	3,4	2,6	45,6	76,5
	Занятое население	86,1	87,3	84,2	80,8	78,4	91,1	97,0
	%	74,8	76,3	74,2	71,9	70,5	94,3	98,1
	Численность рабочей силы	85,8	86,9	83,9	80,7	78,3	91,3	97,0
Сахалинская область	Безработные	15,2	14,4	11,4	7,6	6,5	42,8	85,5
	%	5,5	5,2	4,2	2,8	2,4	43,6	85,7
	Занятое население	274,7	274,0	273,2	271,8	271,2	98,7	99,8
	%	69,3	69,6	70,0	70,1	70,9	102,3	101,1
	Численность рабочей силы	274,3	273,1	271,9	270,7	269,7	98,3	99,6
Еврейская автономная область	Безработные	4,8	4,2	3,7	2,7	2,1	43,8	77,8
	%	6,2	5,5	4,9	3,7	2,7	43,5	73,0
	Занятое население	77,4	76,3	76,1	72,7	76,1	98,3	104,7
	%	61,2	61,0	61,7	60,1	63,7	104,1	106,0
	Численность рабочей силы	77,3	76,0	75,9	72,7	76,0	98,3	104,5
Чукотский автономный округ	Безработные	1,3	0,8	0,6	0,5	0,5	38,5	100,0
	%	4,4	2,6	1,9	1,7	1,5	34,1	88,2
	Занятое население	30,3	30,7	29,3	29,7	30,4	100,3	102,4
	%	80,7	80,1	77,9	79,1	80,2	99,4	101,4
	Численность рабочей силы	30,2	30,4	29,3	29,7	30,4	100,7	102,4
	Безработные	81,5	80,9	79,5	80,7	82,1	100,7	101,7
	%							
	Занятое население							
	%							
	Численность рабочей силы							

Источник: составлено автором по данным [25]

Таким образом, по Дальневосточному федеральному округу невысокий уровень безработицы наблюдается в Амурской области (1,3%) в 2024 году, самый высокий уровень безработицы наблюдается в Республике Бурятия (10,5%) в 2020 году. Самый низкий уровень занятости населения - Республика Бурятия (56,0%) в 2022 году, самый высокий уровень занятости населения - Чукотский автономный округ (80,7%) в 2020 году. Самый низкий уровень численности рабочей силы - Республика Бурятия (59,5%) в 2022 году, самый высокий уровень численности рабочей силы - Чукотский автономный округ (82,1%) в 2024 году.

В ключевых показателях темпов роста за период с 2020 года по 2024 год, наблюдается, что среди регионов в Республике Саха (Якутия) в базисном периоде (71,1%) и в Чукотском автономном округе (100%) лидирует уровень безработицы. Несмотря на высокий уровень безработицы, в Республике Саха (Якутия) отмечены также максимальные показатели занятости населения

(105,3%) и численности рабочей силы (104,9%) в базисном периоде. Самый низкий уровень безработицы в Амурской области зафиксирован как в базисном периоде (21,8%), так и в цепном периоде (52,5%).

Однако, можно заметить, что самый минимальный уровень занятости населения как в базисном периоде (91,1 %), так и в цепном периоде (97%) наблюдается в Магаданской области, самый максимальный показатель занятости населения в цепном периоде находится в Европейском автономном округе и составляет 104,7%.

Низкий показатель численность рабочей силы как в базисном периоде (91,3%), так и в цепном периоде (97%) наблюдается в Магаданской области, а самый высокий показатель численности рабочей силы в цепном периоде наблюдается в Европейском автономном округе и составляет 104,5%.

Эффективное управление занятостью населения является приоритетной задачей социально-экономического развития региона. Координацию этой работы осуществляет Министерство рынка труда через подведомственную Федеральную службу по труду и занятости. Центр занятости анализирует рынок труда, ведет учет безработных, фиксирует количество обращений и трудоустроенных граждан.

В анализируемый нами период 2020–2024 года в органы государственной власти Камчатского края в поиске работы обратились 41801 человек, а при содействии органов службы занятости было трудоустроено 22975 человек. Данные приставлены в таблице 5.

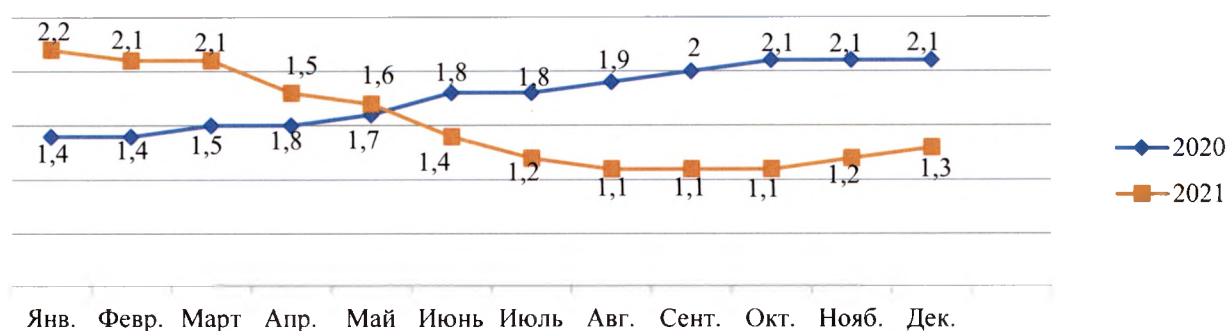
Таблица 5

Состояние рынка труда Камчатского края

Показатели (тыс. человек)	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %	
						2024/ 2020	2024/ 2023
Количество обратившихся	10282	11557	10051	5508	4403	42,8	79,9
Количество трудоустроенных	4370	7181	6355	2878	2191	50,1	76,1

Источник: составлено автором по данным [26]

Таким образом, самым наибольшим количеством обратившихся людей в ЦЗН и трудоустроенных было в 2021 году, после замечен устойчивый тренд снижения числа обращающихся ежегодно, что следует меньшему количеству трудоустроенных. Темп роста в количестве обратившихся за период с 2020 года по 2024 год, в базисном периоде составляет 42,8 %, в цепном периоде 79,9%. Количество трудоустроенных в базисном периоде - 50,1%, в цепном – (76,1%). Из данной таблицы можно выявить динамику уровня регистрируемой безработицы по Камчатскому краю за период с 2020–2021 года (Рисунок 4).



Источник: составлено автором по данным [27]

Рисунок 4. Динамика уровня регистрируемой безработицы по Камчатскому краю с 01.01.2020 г. по 01.12.2021 г.

Отсюда следует, что в 2021 году наибольший спрос с января по март, в январе составляет 2,2 %, а в феврале и марте 2,1%, потом заметен резкий спад спроса. В начале 2020 года спрос начинает возрастать, можно увидеть, что наибольший спрос все так же приходится с сентября по декабрь. В сентябре 2020 года спрос составляет 2%, а в промежутке между октябрём и декабрём – 2,1%.

Количество вакансий в банке данных свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных работодателями, в 2023 году составило 6,1 тыс. единиц, из них вакансий по рабочим профессиям – 43,0%. В 2024 году - 4,9 тыс. единиц, из них вакансий по рабочим профессиям – 46,3%.

Соотношение спроса и предложения характеризуется коэффициентом напряженности на регулируемом рынке труда. На 01.01.2025 года

коэффициент напряженности составил 0,2 незанятых граждан на одно вакантное место (01.01.2024 – 0,3; 01.01.2023 – 0,4).

Существует проблемы подготовки кадров в отдаленных регионах России, которые связаны с дефицитом специалистов в разных отраслях экономики. Например:

- На Дальнем Востоке — кадровый голод из-за многолетнего сокращения численности населения, удаленности и сурового климата;
- В регионах Арктической зоны РФ — кадровый дефицит в горнодобывающей отрасли, нефтегазодобывающей промышленности, судостроении, энергетической и транспортной инфраструктуре, а также в социальной сфере, включая образование и здравоохранение.

Также есть проблемы, обусловленные географическими особенностями, инфраструктурой и социально-экономической ситуацией, представлены в таблице 6.

Таблица 6

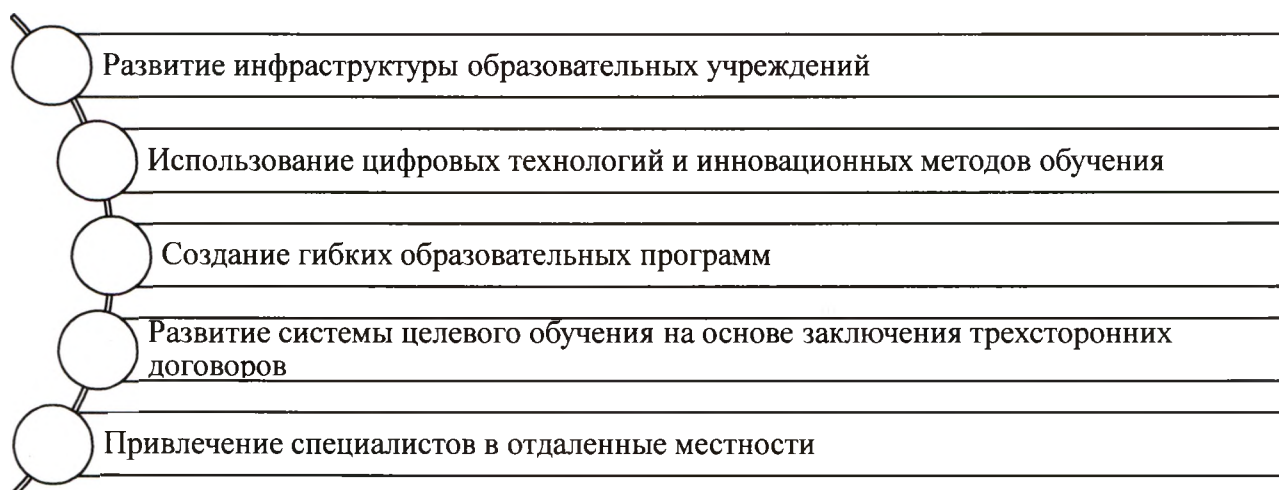
Типичные проблемы в подготовке кадров для таких регионов

№ п/п	Проблемы	Обоснование
1	Недостаточная доступность образовательных учреждений.	Отсутствие достаточного количества высших и средних специальных учебных заведений, особенно профильных вузов и колледжей, затрудняет получение качественной профессиональной подготовки. Многие жители вынуждены выезжать в крупные города для учебы, что создает финансовые трудности и снижает привлекательность получения специальности. Несбалансированность структуры подготовки с кадровыми потребностями предприятий различных отраслей. Например, в Чукотском автономном округе не ведется обучение по программам энергетического профиля, хотя энергетика — одна из приоритетных отраслей.
2	Ограниченные возможности для дистанционного обучения.	Хотя дистанционные формы обучения постепенно развиваются, инфраструктура связи в некоторых районах остается слабой, что ограничивает доступ к онлайн-курсам и образовательным платформам. Низкая скорость интернета и нестабильное покрытие делают процесс обучения менее эффективным.

3	Неравномерность распределения преподавательских кадров.	Недостаточное количество опытных педагогов и профессионалов, готовых работать в отдаленных регионах, влияет на качество преподавания. Например, часто наблюдается нехватка квалифицированных учителей, особенно в узких специальностях, что сказывается на уровне подготовки выпускников.
4	Сложности с привлечением молодых специалистов.	Молодые специалисты часто предпочитают работу в крупных городах, где больше возможностей карьерного роста и лучших условий жизни. Привлечение и удержание талантливых кадров требует значительных усилий и финансовых вложений со стороны властей и работодателей.
5	Специфичность местного производства и экономики.	Некоторые территории имеют уникальную экономику, зависящую от определенных отраслей промышленности или сельского хозяйства. Подготовка кадров должна учитывать местные особенности, однако отсутствие адекватных программ обучения осложняет адаптацию выпускников к реальной производственной среде.
6	Недостаточность финансирования образовательных проектов.	Малочисленность населения и низкая плотность проживания приводят к снижению налоговых поступлений и уменьшению бюджетных ассигнований на образование. Например, в результате школы испытывают недостаток средств на обновление лабораторного оборудования, улучшение учебной среды и повышение квалификации педагогических кадров.
7	Проблемы мобильности населения.	Низкий уровень миграции и высокая привязанность населения к месту жительства создают проблему привлечения новых идей и технологий извне. Проблема оттока молодежи из малых городов в крупные мегаполисы, что негативно отражается на обновлении подходов к образованию и развитию рабочих мест.

Источник: составлено автором по данным [28]

Эти проблемы ставят перед органами власти важные задачи по разработке механизмов поддержки образовательных учреждений, созданию стимулов для молодежи оставаться и развиваться в родных краях, внедрению современных форматов обучения и укреплению межрегионального сотрудничества. Для решения проблем подготовки кадров в отдаленных регионах России принимаются (Рисунок 5).



Источник: составлено автором по данным [29]

Рисунок 5. Решения проблемы подготовки кадров в отдаленных регионах России

Что необходимо для решения проблемы подготовки кадров:

- Развитие инфраструктуры образовательных учреждений — создание современных кампусов, образовательно-производственных центров, кластеров;
- Использование цифровых технологий и инновационных методов обучения — расширения доступа к качественному образованию в отдаленных территориях;
- Создание гибких образовательных программ — применение формата модульного обучения, онлайн-курсов и программ смешанного обучения;
- Развитие системы целевого обучения на основе заключения трехсторонних договоров — (студент — вуз/колледж — предприятие) с социальной поддержкой во время учебы и с обязательным требованием отработать определенный срок на предприятии после завершения обучения;
- Привлечение специалистов в отдаленные местности — например, через «земские» программы, которые выплачивают специалистам за то, что они будут работать в отдаленных местностях.

Некоторые примеры успешного опыта в сфере подготовки кадров для отдаленных регионов России:

- Программа «Муравьев-Амурский 2030» — подготовка управленческих кадров для государственной службы для Дальнего Востока. Курсанты решают практические задачи по заказу субъектов РФ при наставничестве со стороны руководства регионов и Минвостокразвития России [30];
- Создание образовательно-производственных центров (кластеров) в рамках федерального проекта «Профессионалитет» [31];
- Программа «Приоритет – 2030. Дальний Восток». В ее рамках регионы делают акцент на интеграции образовательных программ и потребностей предприятий реального сектора [32].

Для совершенствования системы подготовки кадров в отдаленных регионах России рекомендуется:

- Учитывать специфику регионов — например, готовить специалистов, адаптированных к работе в сложных климатических условиях, со слабо развитой транспортной схемой;
- Формировать партнерство между государством, частным сектором и образовательными учреждениями;
- Предлагать практические стажировки на отдельных объектах.

Таким образом, можно сделать вывод, что кадровый потенциал — это стратегический ресурс организации, определяющий ее способность достигать экономических и производственных целей.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КГКУ «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ ПО ГО И ЧС»

2.1. Общая характеристика организации

Краевое государственное казенное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» (именуемое далее - Казенное учреждение) является некоммерческой организацией, созданной в целях осуществления полномочий Министерства по чрезвычайным ситуациям Камчатского края, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Областное государственное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в Камчатской области» при управлении делами аппарата администрации Камчатской области создано на основании постановления Губернатора Камчатской области от 03.11.2004 № 444 «О создании областного государственного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в Камчатской области».

Приказом управления делами аппарата администрации Камчатской области от 29 ноября 2004 года № 210 директором областного государственного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в Камчатской области» при управлении делами аппарата администрации Камчатской области был назначен Александр Михайлович Сукало. В состав Центра вошли Камчатский поисково-спасательный отряд и подразделения государственной противопожарной службы муниципальных районов Камчатского края.

29 ноября 2004 года был принят Устав областного государственного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне и

чрезвычайным ситуациям в Камчатской области» при управлении делами аппарата администрации Камчатской области.

Постановлением Губернатора Камчатского края от 26.12.2007 № 328 областное государственного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в Камчатской области» при управлении делами аппарата администрации Камчатской области путем слияния с Государственным учреждением «Управление гражданской защиты и пожарной безопасности Корякского автономного округа» реорганизовано в краевое государственное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» при Министерстве специальных программ Камчатского края.

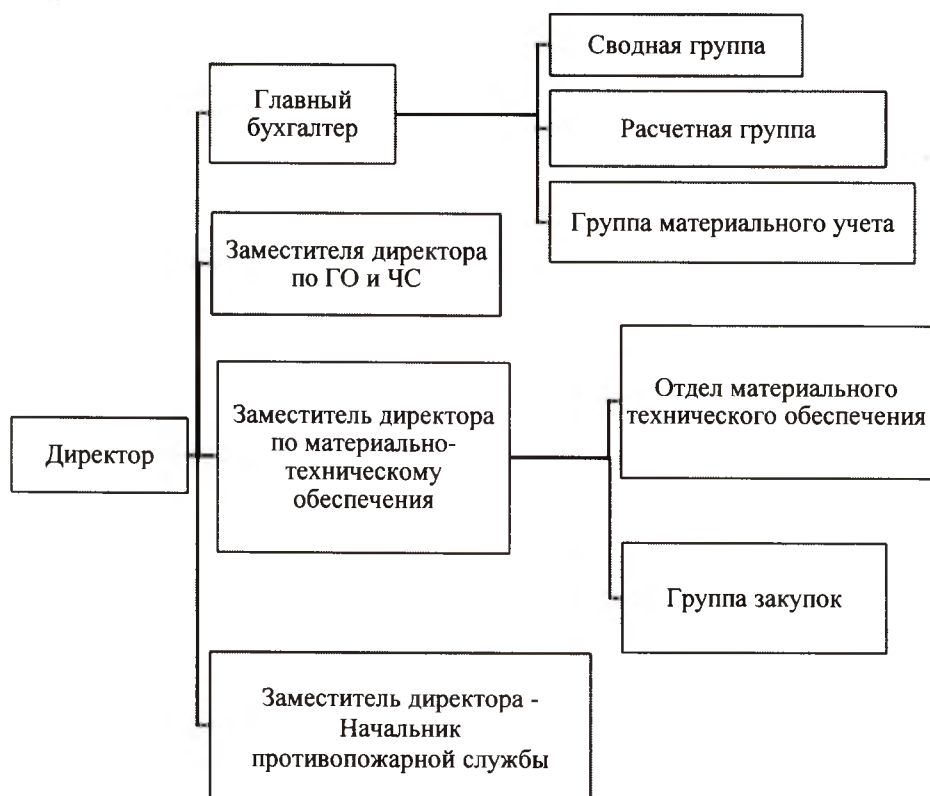
Распоряжением Правительства Камчатского края от 09.09.2011 № 433-РП краевое государственное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» при Министерстве специальных программ Камчатского края реорганизовано в краевое государственное бюджетное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае».

На основании распоряжения Правительства Камчатского края от 09.09.2011 № 433-РП краевое государственное бюджетное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» реорганизовано в краевое государственное казенное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» [33].

2.2. Анализ системы управления кадровым потенциалом организации

Эффективное управление кадровым потенциалом невозможно без четко выстроенной организационной структуры и распределения зон ответственности. Ключевую роль в этом процессе играет отдел по работе с персоналом (HR-служба), который выступает связующим звеном между стратегическими целями компании и ее сотрудниками.

В состав КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» входят: директор, бухгалтерия, заместитель противопожарной службы, заместитель директора по материально-техническому обеспечению, подразделения материально-технического обеспечения (Рисунок 6).



Источник: составлено автором по данным [34]
Рисунок 6. Структура КГКУ «ЦОД»

В функции директора входит:

- Руководство всеми видами деятельности организации в соответствии с действующим законодательством;
- Организация и контроль работы, а также эффективного взаимодействия всех структурных подразделений;
- Принятие мер по обеспечению организации квалифицированными кадрами, создание безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Основную аналитическую работу ведет главный бухгалтер. Он же осуществляет по согласованию с директором планирование финансовых потоков денежных средств.

Сводная группа занимается банковскими выписками по лицевым счетам, ведением бюджетных смет, администрирование доходов.

Расчетная группа занимается начислением заработной платы работников организации, формированием отчетности для государственных органов.

Группа материального учета занимается учетом материалов, топлива, основных средств, нематериальных активов.

Функции заместителя директора по ГО и ЧС:

- Разработка планов мероприятий по ГО при возникновении ЧС;
- Осуществление сбора, обработки и обмена информации в области ГО и РСЧС.

Функции заместителя директора по материально-техническому обеспечению:

- Своевременное определение потребности, использования материально-технических и денежных средств, получение, учет и хранение всех видов материально-технических средств, их распределение, выдача (отправка, передача) по назначению, доведения установленных норм до сотрудников КГКУ «ЦОД», обеспечение правильного и экономичного

расходование материально-технических и денежных средств и ведение в установленном порядке соответствующей отчетности;

- Организация технически правильной эксплуатации техники и поддержание ее в постоянной готовности к применению по назначению;
- Создание условий для организации и проведения профессиональной подготовки работников КГКУ «ЦОД», воспитательной работы и других мероприятий повседневной деятельности.

Отдел материального технического обеспечения занимается к поставке товарно-материальных ценностей.

Функции группы закупок включает в себя выбор и доставку товаров, взаимодействия с контрагентами, оценку целесообразности работы с поставщиками и заключение сделок и контрактов

В функции заместитель директора – Начальника противопожарной службы входит:

- Контроль и рациональное использование ресурсов организации;
- Планирование хозяйственной и финансовой деятельности;
- Совместно с руководителем разрабатывает план развития организации;
- Обеспечивает эффективность работы всех структур, работников.

Директоры Краевого государственного казенного учреждения «Центр обеспечения действия по ГО, ЧС и пожарной безопасности в Камчатском крае»:

- Сукало Александр Михайлович – заложил базовые процессы функционирования (с 2004 года по 2008 год);
- Байкалов Роман Вячеславович – усилил стратегическое планирование (с 2014 года по 2020 год);
- На данный момент директором КГКУ «ЦОД» является Саймолук Сергей Николаевич – фокусируется на цифровой трансформации.

Каждый в свой период управления вносили существенный вклад в развитие организации, адаптируя стратегию к актуальным вызовам и закладывая основы для последующих достижений.

В результате накопленного опыта и трансформации бизнес-среды сформировалась четкая система работы с кадрами. Функции отделов по работе с персоналом можно разделить на два ключевых направления:

1. **Тактическое**, фокусируется на повседневных задачах, связанных с подбором, адаптацией и развитием сотрудников, то есть на непосредственном формировании трудовых ресурсов.

2. **Стратегическое**, предполагает выработку долгосрочной кадровой политики организации. Это комплексный подход, включающий в себя основополагающие идеи, цели, требования и конкретные мероприятия, определяющие, как компания будет управлять в будущем.

В рамках данной работы основные полномочия и функции кадровой службы будут рассмотрены на примере деятельности КГКУ «ЦОД»:

Общие положения:

- Отдел осуществляет кадровое обеспечение деятельности КГКУ «ЦОД» и управление персоналом. В своей деятельности отдел руководствуется действующим законодательством, нормативно-правовыми актами и методическими материалами по кадровому менеджменту и вопросам трудового права, организационно-распорядительными документами КГКУ «ЦОД» и настоящим положением;

- Деятельность отдела осуществляется на основе текущего и перспективного планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности работников за надлежащее исполнение возложенных на них должностных обязанностей и отдельных поручений начальника отдела;

- Квалификационные требования, функциональные обязанности, права, ответственность начальника и других работников отдела

регламентируются должностными инструкциями, утверждаемыми директором КГКУ «ЦОД»;

- Отдел возглавляет начальник, на должность которого назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование и стаж работы по организации управления кадрами на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет [35].

Основные задачи отдела:

- Управление персоналом на основе современных методов кадрового менеджмента. Организационно-методическое руководство, координация и контроль деятельности структурных подразделений КГКУ «ЦОД» по кадровым вопросам;
- Соблюдение трудового законодательства в деятельности КГКУ «ЦОД»;
- Подготовка и представление руководству информационно-аналитических материалов о состоянии и перспективах развития трудовых ресурсов и кадровой службы КГКУ «ЦОД»;
- Подготавливает и представляет в установленном порядке руководству КГКУ «ЦОД» предложения по улучшению морально-психологического состояния, профилактике правонарушений и докладывать о принятых мерах;
- Вносить руководству КГКУ «ЦОД» предложения о принятии мер в случаях нарушения должностными лицами законодательных, нормативных правовых актов Российской Федерации и подготавливает проекты решений руководству КГКУ «ЦОД» по принятию превентивных, профилактических и других мер в области соблюдения законности и правопорядка;
- Осуществлять контроль за организацией пропускного режима на объектах КГКУ «ЦОД»;
- Контролировать проведение мероприятий по антитеррористической защищенности объектов КГКУ «ЦОД»;

- Участвовать в пределах своей компетенции в подготовке и исполнении управленческих решений руководства КГКУ «ЦОД», а также выполнение иных решений и задач в соответствии с целями КГКУ «ЦОД».

В соответствии с возложенными задачами отдел кадров осуществляет следующие функции:

- Комплектование организации кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем организации, внешними и внутренними условиями ее деятельности;

- Прогнозирование и определение текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения на основе изучения рынка труда, установления прямых связей с учебными заведениями и службами занятости, контактов с предприятиями аналогичного профиля;

- Информирование работников КГКУ «ЦОД» об имеющихся вакансиях, использование средств массовой информации для помещения объявлений о найме работников. Отдел осуществляет работу по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств, контролирует правильность использования работников в подразделениях КГКУ «ЦОД»;

- Разработка кадровой политики и кадровой стратегии организации;

- Прием и расстановка молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью, совместно с руководителями подразделений КГКУ «ЦОД» их стажировки, проведение мероприятий по адаптации вновь принятых работников к производственной деятельности;

- Создание резерва для выдвижения на основе таких организационных форм, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационное передвижение руководителей и специалистов, обучение на специальных курсах, стажировка на соответствующих должностях;

– Аттестация работников организации, ее методическое и информационное обеспечение, анализ результатов аттестации, разработка мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий, подготовка предложений по совершенствованию проведения аттестации;

– Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами КГКУ «ЦОД»;

– Подготовка документации по пенсионному страхованию, документов для назначения пенсий работникам КГКУ «ЦОД», представление их в орган социального обеспечения и пенсионный фонд;

– Обеспечение социальных гарантий трудящихся в области занятости, соблюдение порядка трудоустройства и переобучения высвобождающихся работников, предоставление им установленных льгот и компенсаций;

– Анализ кадровой работы в организации, разработка предложений по ее улучшению;

– Табельный учет рабочего времени, составление и выполнение графиков отпусков, контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях КГКУ «ЦОД» и соблюдением работниками правил внутреннего трудового распорядка, анализ причин текучести кадров, разработка и участие в реализации предложений по укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, предотвращению потерь рабочего времени;

– Организация социальной защиты работников членов их семей;

– Организация изучения, прогнозирования социальных процессов, общественного мнения и настроений среди работников;

– Организация изучения и прогнозирования криминогенной обстановки, проведение мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, профилактике правонарушений, сплочению трудовых коллективов;

– Проведение ежегодного мониторинга социально-экономического и правового положения работников и членов их семей.

Отдел имеет право:

- Получать поступающие в КГКУ «ЦОД» документы и иные информационные материалы по своему профилю деятельности для ознакомления, систематизированного учета и использования в работе;
- Запрашивать и получать от руководителей КГКУ «ЦОД» и структурных подразделений информацию, необходимую для выполнения возложенных на него задач и функций;
- Проверять соблюдение трудового законодательства в деятельности КГКУ «ЦОД»;
- Осуществлять в пределах своей компетенции проверку и координацию деятельности структурных подразделений КГКУ «ЦОД» по кадровым вопросам, о результатах проверок докладывать директору;
- Вносить предложения по совершенствованию форм и методов работы отдела;
- Участвовать в подборе и расстановке кадров по своему профилю деятельности;
- Вносить предложения директору по повышению квалификации, поощрению и наложению взысканий на работников отдела и других структурных подразделений КГКУ «ЦОД» по своему профилю деятельности, а также участвовать в совещаниях при рассмотрении кадровых вопросов [36].

Реализация данных функций, задач и прав осуществляется силами штатного состава организации, структура и численность которого напрямую зависят от стратегических целей компании и объема выполняемых работ. На данный момент в КГКУ «ЦОД» числятся 884 сотрудника.

В таблице 7 представлен штатный состав организации за период с 2020 года по 2024 год.

Таблица 7

Штатный состав КГКУ «ЦОД»

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %
Количество сотрудников	694	729	765	819	854	123,0

Источник: составлено автором по данным [33]

Проведенный анализ показал, что численность сотрудников в КГКУ «ЦОД» стабильно увеличивается. Если в 2020-м было зафиксировано 694 сотрудника, то к 2025-му эта цифра выросла до 884 человек или на 123,0%. Темпы прироста варьируются от умеренных (около 30 человек в год) до значительных (до 60 человек). Такая динамика отражает уверенное развитие организации, расширение сфер деятельности и повышение уровня востребованности квалифицированных специалистов. Эти показатели подтверждают успешность управленческих решений руководства и позитивные изменения внутри коллектива.

В целях совершенствования профессиональных компетенций руководство организации обеспечивает сотрудникам обучение по программам повышения квалификации, которые позволяют:

1. Развивать профессиональные навыки, освоение новых методов, технологий, необходимых для эффективной работы. Это позволяет оставаться в курсе отраслевых трендов и быть более востребованным сотрудником;
2. Увеличить шансы на продвижение по службе, так как работодатели ценят сотрудников, стремящихся повышать свой уровень;
3. Увеличить доходы, новые компетенции повышают продуктивность сотрудников, что приводит к повышению зарплаты или предложению новых, более высокооплачиваемых задач;
4. Быть уверенным в себе и в эффективности работы, освоение актуальных знаний дает уверенность в способности решать профессиональные задачи и преодолевать трудности;

5. Соответствовать современным требованиям рынка, из-за того рынок труда быстро меняется и требования к специалистам постоянно обновляются. Повышение квалификации помогает оставаться конкурентоспособным и соответствовать актуальным стандартам;

6. Актуализировать устаревшие знания, в условиях технического прогресса ранее полученные знания постепенно теряют актуальность. Регулярное обучение поддерживает профессиональный уровень;

7. Расширять профессиональные горизонты, возможность выйти за рамки текущей деятельности, изучить смежные области и получить новый опыт, что открывает дополнительные карьерные перспективы;

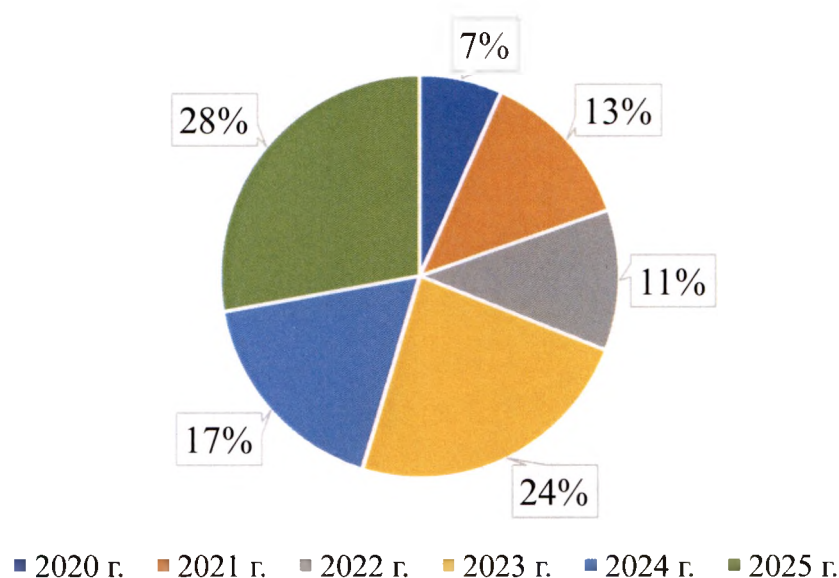
8. Совершенствовать коммуникационные навыки, командные работы, адаптивность и лидерские качества – важных составляющих успешной профессиональной деятельности;

9. Нетворкинг и обмен опыта, курсы и семинары дают возможность познакомиться с коллегами, обменяться практическими знаниями и найти новые профессиональные контакты;

10. Соблюдать нормативные требования, это обязательная процедура, регламентированная законодательством и профессиональным стандартам.

В анализируемом периоде 2020–2025 гг. 3162 сотрудника КГКУ «ЦОД» прошли повышение квалификации (Рисунок 7):

- 2020 год – 212 человек;
- 2021 год – 411 человека;
- 2022 год – 357 человек;
- 2023 год – 749 человек;
- 2024 год – 553 человек;
- 2025 год – 880 человек.



Источник: составлено автором по данным [33]

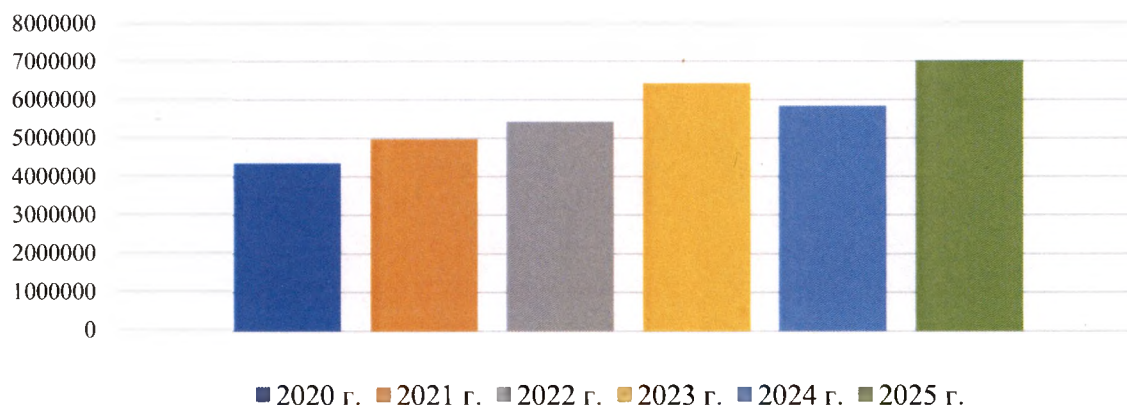
Рисунок 7. Количество сотрудников прошедшие повышение квалификации за 6 лет в КГКУ «ЦОД», в % от общей численности

На рисунке 7, можно заметить, что к 2025 году показатель со значительным ростом активности участия персонала в образовательных мероприятиях значительно возрос 880 человек (28%) по сравнению с 2024 годом, когда было заметное снижение (17%). Наименьшее число зарегистрировано в 2020 году — 212 человек (7%). Перечень программ, по которым обучаются сотрудники (Приложение 1).

Руководство каждой организации любого масштаба осознает необходимость систематического повышения квалификации своих сотрудников как ключевой фактор поддержания конкурентоспособности и устойчивого развития бизнеса. Процесс распределения бюджета на обучение и переподготовку пожарных и спасателей, в анализируемый период было потрачено 34042787 рублей:

- 2020 год – 4348786 рублей;
- 2021 год – 4974759 рублей;
- 2022 год – 5432380 рублей;
- 2023 год – 6427740 рублей;

- 2024 год – 5838410 рублей;
- 2025 год – 7020712 рублей (Рисунок 8).



Источник: составлено автором по данным [33]

Рисунок 8. Динамика расходов на обучения в период 2020–2025 гг.
в КГКУ «ЦОД»

Анализ динамики расходов на обучение и переподготовку пожарных и спасателей показывает стабильный рост ассигнований на протяжении рассматриваемого периода. Наиболее существенный прирост наблюдается в последние годы: в 2025 году расходы составили 7020712 рублей, что почти на 20% превышает показатель предыдущего года (5838410 рублей).

Такое распределение бюджета демонстрирует серьезную заинтересованность организации в повышении квалификации своих сотрудников, обеспечивая готовность служб оперативно реагировать на чрезвычайные ситуации и эффективно справляться с поставленными задачами.

Общий объем средств, потраченных за шесть лет, составляет 34042787 рублей, что подтверждает значимую роль профессионального развития в обеспечении пожарной безопасности и готовности спасательных сил к выполнению возложенных функций.

Таким образом, такое снижение может указывать на необходимость анализа факторов, влияющих на участие сотрудников в программах

повышения квалификации, и разработки мер для стимулирования их активности в будущем.

Как и в прочих организациях, в штате наблюдается текучесть кадров, на это влияет множества факторов, влияющих на стабильность персонала и эффективность организации данные представлены в таблице 8.

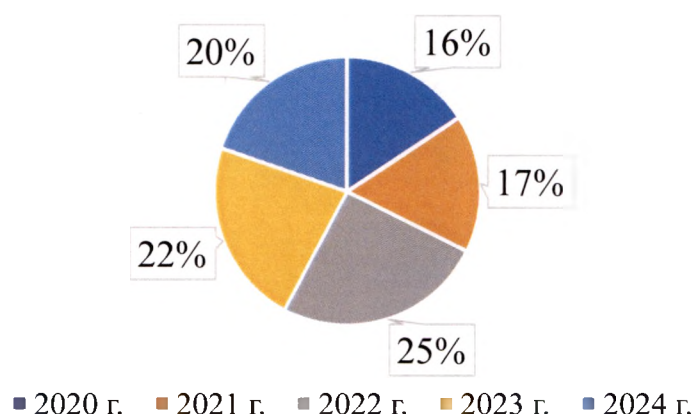
Таблица 8

Текучесть кадров

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %
Количество увольнений	67	70	108	95	84	125,4

Источник: составлено автором по данным [33]

В приведенной таблице 8, видно, что количество увольнений в КГКУ «ЦОД» в анализируемом периоде демонстрирует волатильность и значительный рост. Наибольшее число уволенных зафиксировано в 2022 году (108 случаев), что превышает показатели предыдущих годов. Однако в последующие два года наблюдается снижение числа увольнений: в 2023 году показатель снизился до 95, а в 2024 году упал еще ниже — до 84 случаев увольнения или на 125,4 %. Таким образом, несмотря на пик увольнения в 2022 году, общая тенденция последних двух лет показывает умеренное сокращение количества увольнений (Рисунок 9).



Источник: составлено автором по данным [33]

Рисунок 9. Текучесть кадров в период 2020–2024 гг. в КГКУ «ЦОД», в % от общей численности

На рисунке 9, видно на сколько показатель текучести кадров имеет тенденцию к росту, начиная с 2020 года, достигнув своего пика в 2022 году (108 увольнений) – с 16% достиг до 25%. Увеличение числа увольнений свидетельствует о возможных проблемах внутри организации, таких как неудовлетворенность условиями труда, уровнем заработной платы или карьерными перспективам. С 2022 года к 2024 году произошло заметное снижение количества увольнений (на 5%). Постепенное уменьшение количества увольнений с 2022 года может указывать на улучшение внутренних процессов управления персоналом, внедрение новых мер мотивации или стабилизацию рабочей обстановки.

Уровень текучести кадров является одним из ключевых показателей стабильности коллектива. Чтобы разработать эффективные меры по его снижению, необходимо понимать, какие факторы заставляют сотрудников покидать компанию. К основным причинам высокой текучести кадров могут включать такие факторы, как: высокая рабочая нагрузка, ненормированный график, неудобство в рабочих местах, недостаточный уровень оплаты труда относительно рынка, отсутствие достойного пакета льгот, ограниченные возможности для карьерного роста, проблема взаимодействия внутри коллектива, а также несоответствие ожиданий кандидатов реальным условиям работы.

Для снижения уровня текучести кадров в Краевом государственном казенном учреждении рекомендуется принять ряд мер:

1. Улучшение условий труда:
 - Обеспечить комфортное рабочее место и необходимыми ресурсами для эффективности работы;
 - Оптимизировать график работы, учет особенностей профессиональной деятельности сотрудников.
2. Повышение социальной защищенности:
 - Регулярно повышать заработную плату в соответствии с инфляцией и уровнем рынка труда;

- Предоставлять сотрудникам пакеты медицинских услуг, обеспечить страховками и выплатами за работу в сложных условиях.

3. Совершенствование системы управления кадрами:

- Разработать и внедрить эффективные инструменты оценок эффективности работы сотрудников;
- Организовать регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников;
- Создать прозрачные системы продвижения по службе и поощрения для лучших сотрудников.

Эти мероприятия позволят создать комфортные условия труда, повысить социальную защиту сотрудников и обеспечить стабильную работу в предприятии. Важно учитывать специфику и особенности работы организации для разработки индивидуальных подходов к решению проблемы текучести кадров.

В КГКУ «ЦОД», как и во многих других организациях, постоянно происходят изменения в составе работников. Информация о числе сотрудников, поступивших на работу за указанный период, представлена ниже в таблице 9.

Таблица 9

Численность поступивших сотрудников

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %
Количество поступивших	32	34	54	60	54	168,8

Источник: составлено автором по данным [33]

Анализируя динамику численности поступления сотрудников на работу за исследуемый период в КГКУ «ЦОД», можно отметить устойчивое увеличение численности принимаемых специалистов начиная с 2020 года. Так, в 2020 году было принято 32 сотрудника, тогда как в последующие годы этот показатель вырос последовательно до 60 сотрудников в 2023 г. Однако в

2024 году произошло некоторое снижение до уровня предыдущего периода (54 сотрудника).

Темпы роста свидетельствуют о значительном увеличении притока квалифицированных кадров — совокупный рост относительно базового 2020 года составил 168,8%. Этот факт подчеркивает активный этап развития организации, расширение направлений деятельности и потребность в дополнительном персонале.

По приведенным данным можно рассчитать коэффициент текучести кадров и замещения данные представлены таблице 10.

Таблица 10

Коэффициент текучести кадров и замещения

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %
Коэффициент текучести кадров	9,65	9,60	14,12	11,60	9,84	101,97
Коэффициент замещения	47,8	48,6	50	63,2	64,2	134,3

Источник: составлено автором по данным [33]

В приведенной таблице 10, видно, что коэффициент текучести кадров в КГКУ «ЦОД» в анализируемом периоде демонстрирует умеренный уровень нестабильности среди сотрудников. Наибольший процент зафиксирован в 2022 году (14,12), что превышает показатели предыдущих годов. Однако в последующие два года наблюдается снижение числа увольнений: в 2023 году показатель снизился до 11,60, это на 2,52% ниже предыдущего года, а в 2024 году упал еще ниже — до 9,84. Темп роста за весь рассматриваемый период составил лишь 101,97 %, что подтверждает относительную стабильность кадровых изменений внутри организации.

Что касается коэффициента замещения, здесь наблюдаются положительные тенденции. Значение показателя постепенно увеличивалось, достигнув максимальных значений в 2023 и 2024 годах (63,2% и 64,2%). Это свидетельствует о способности организации оперативно восполнять потери персонала качественными кандидатами, способствующими поддержанию

производительности и стабильности рабочего процесса. Темп роста коэффициента замещения за изучаемый период значительно превышает аналогичный показатель текучести и составляет 134,3%. Таким образом, можно отметить, что динамика коэффициентов текучести и замещения отражает сбалансированную стратегию управления человеческими ресурсами, направленную на минимизацию потерь высококвалифицированного персонала и своевременное обновление команды эффективными сотрудниками.

2.3. Оценка кадрового потенциала организации

Целью комплексной оценки кадрового потенциала КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» является определение внутренних резервов и нереализованных возможностей персонала. Эти ресурсы могут стать фундаментом для формирования конкурентных преимуществ организаций.

Для анализа будет применена коэффициентная методика М. И. Маскаева. Ее суть заключается в многостороннем подходе к оценке, который рассматривает персонал через призму ресурсных и процессных характеристик труда. При этом расчет интегрального показателя, характеризующего состояние развития кадрового потенциала организации, проводился на базе расчета ряда частных показателей, среди которых:

- коэффициент стабильности персонала;
- коэффициент квалификации.

Оценка кадрового потенциала (КП) организации должна осуществляться по следующей формуле (3):

$$\text{КП} = \sum_{i=1}^n X_i * K_i \text{ с условием, что } \sum_{i=1}^n X_i = 1 \text{ и } 0 \leq \text{КП} \leq 1, \quad (3)$$

X_i – весовой коэффициент значимости частных показателей;

K_i – значение показателя частного коэффициента.

Следует подчеркнуть, что перечень частных коэффициентов является гибким и может корректироваться с учетом специфики развития кадрового потенциала конкретной организации. Весовые коэффициенты значимости этих показателей могут быть как одинаковыми для всех, так и устанавливаться индивидуально на основе экспертного мнения.

Расчетные формулы для определения частных коэффициентов кадрового потенциала представлены в таблице 11.

Таблица 11

Расчет частных коэффициентов и значение весового коэффициента их значимости

Наименование коэффициента	Значение весового коэффициента значимости	Расчетная формула	Порядок расчета показателя
Коэффициент стабильности персонала (K_1)	0,15	$K_1 = \frac{Ч_{вг}}{Ч_c}$	$Ч_{вг}$ – численность работников, проработавших в организации весь год, чел. $Ч_c$ – среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.
Коэффициент квалификации (K_2)	0,1	$K_2 = \frac{П_k}{Ч_c}$	$П_k$ – количество работников, получивших повышение квалификации за год, чел.; $Ч_c$ – среднесписочная численность работающих в организации за год, чел.

Источник: составлено автором по данным [37]

Поскольку для расчета интегрального показателя, характеризующего состояние развития кадрового потенциала организации мы будем использовать 2 указанных частных коэффициента, то формула будет иметь вид (4):

$$КП = X_1 * K_1 + X_2 * K_2, \quad (4)$$

Уровень развития кадрового потенциала чем выше, тем ближе значение интегрального показателя к единице.

Шкала оценки кадрового потенциала представлена в таблице 12 в виде расчетной модели, основанной на коэффициентной методике. В рамках этой модели каждому частному показателю присваивается весовой коэффициент, отражающий его значимость для общей эффективности организации.

Таблица 12

Шкала оценки кадрового потенциала на основе значения интегрального показателя

№ п/п	Характеристика состояния развития кадрового потенциала организации	Значение интегрального показателя
1.	Высокий уровень	0,0 - 0,2
2.	Уровень выше среднего	0,2 - 0,4
3.	Средний уровень	0,4 - 0,6
4.	Уровень ниже среднего	0,6 - 0,8
5.	Низкий уровень	0,8 - 1,0

Источник: составлено автором по данным [38]

Проведем анализ динамики изменения частных и интегрального показателя КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» за 2020–2024 гг. Результаты расчетов представлены в таблице 13.

Таблица 13

Динамика изменения частных и интегрального показателя оценки кадрового потенциала КГКУ «ЦОД»

Наименование коэффициента	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %
Коэффициент стабильности персонала	0,950	0,951	0,929	0,957	0,965	0,015
Коэффициент квалификации	0,305	0,564	0,467	0,915	0,648	0,343
Интегральный показатель оценки кадрового потенциала	0,173	0,199	0,186	0,235	0,210	0,037

Источник: составлено автором по данным [39]

Расчет интегрального показателя оценки кадрового потенциала КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным

ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» показал, что в уровень развития кадрового потенциала изучаемой организации может быть оценен как низкий. При этом в динамике наблюдается его рост: в 2024 г. по сравнению с уровнем 2020 г. увеличение составило 0,037, что подтверждает улучшение комплексной оценки кадрового потенциала организации за пять лет, несмотря на отдельные колебания по годам, а само значение интегрального показателя 0,210. При этом рост показателя обусловлено влиянием увеличения коэффициента стабильности персонала (абсолютное отклонение за период 2020-2024 гг. – 0,015, что свидетельствует о высокой устойчивости коллектива и снижение текучести кадров) и коэффициента квалификации (абсолютное отклонение – 0,343, что говорит о значительном росте профессионального уровня сотрудников и эффективности кадровой политики по развитию компетенций), нужно отметить, что показатель с 2023 г. по 2024 г. коэффициент снизился, необходимо усилить обучение и развитие персонала.

Краевое государственное казенное учреждение «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» приглашает специалистов различного профиля на работу в интересах обеспечения безопасности и жизнедеятельности региона. Привлекательность работы в данном учреждении обусловлена рядом преимуществ и условий, представленных в таблице 14.

Таблица 14

Факторы привлекательности работы в КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае»

Наименование преимуществ	Характеристика
Официальное трудоустройство и стабильность	Учреждение предлагает официальное трудоустройство с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации. Социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечивают уверенность в завтрашнем дне и защиту ваших трудовых прав.

Карьерный рост и профессиональная реализация	Сотрудники имеют возможность профессионального и карьерного роста, проходить обучение и повышать квалификацию за счет работодателя. Организуются курсы повышения квалификации, семинары и конференции, позволяющие улучшать свои навыки и продвигаться по карьерной лестнице.
Компенсационный пакет и социальные гарантии	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Оклады и премии. Размер денежного содержания определяется занимаемой должностью и квалификацией, предусмотрен порядок премирования за добросовестное исполнение служебных обязанностей; ➤ Ежегодный оплачиваемый отпуск. Стандартный отпуск составляет минимум 28 календарных дней, возможны дополнительные дни отдыха в зависимости от специфики работы; ➤ Оплата проезда к месту отдыха. Предоставляется возможность возмещения стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно; ➤ Доплаты за сложность и интенсивность труда. Выплачиваются доплаты за сверхнормативную работу, ночное дежурство, выход в праздничные и выходные дни; ➤ Дополнительные выплаты ветеранам труда и награжденным работникам. Могут предоставляться дополнительные премии и выплаты лицам, имеющим награды и заслуги перед учреждением.
Особенности пенсионного обеспечения	Служба в государственном учреждении дает право на досрочную пенсию по старости, а также возможность назначения пенсии за выслугу лет. Пенсионное обеспечение сотрудников организовано в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» и иными действующими нормативными актами [6].
Обеспечение жильем	Специалисты, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, могут воспользоваться программой ведомственного жилищного строительства или получения служебного жилья. Предусмотрена возможность оформления ипотечных займов на льготных условиях.
Медицинское обеспечение	Сотрудников обеспечивают бесплатной медицинской помощью в ведомственных медицинских учреждениях, предоставляется медицинская реабилитация и лечение в специализированных центрах. Периодически проводится диспансеризация и профилактические обследования.
Психологическое сопровождение	Учреждение заботится о сохранении морального и физического здоровья сотрудников, поддерживая их профессионализм и способность эффективно исполнять обязанности. Проводятся психологические тренинги, консультирование и коррекция состояний, связанных со стрессом и эмоциональным выгоранием.
Материально-техническое обеспечение	Каждому сотруднику гарантируются комфортные условия труда, оборудованное рабочее место и необходимое оборудование. Производится закупка современного инструмента и техники, позволяющего успешно выполнять возложенные задачи.

Участие в культурных и спортивных мероприятиях	Сотрудник может рассчитывать на посещение корпоративных мероприятий, спортивные соревнования, туристические походы и другие досуговые акции, укрепляющие коллективный дух и физическое здоровье.
Страхование жизни и здоровья	Сотрудники получают страховые полисы, покрывающие возможные травмы или заболевания, полученные в процессе исполнения обязанностей;
Дополнительные гарантии и компенсации	В случае гибели сотрудника при исполнении обязанностей семья получает единовременную выплату и пенсию по потере кормильца.

Источник: составлено автором по данным [40]

Особые условия создают уникальную среду, позволяющую собрать сплоченную команду высококвалифицированных специалистов, обладающих глубокими знаниями, богатым опытом и выдающейся компетенцией. Эти профессионалы способны успешно решать самые важные и ответственные задачи, эффективно справляться с любыми сложностями и обязательствами, демонстрируя высокий уровень профессионализма и ответственности.

Основные меры в области подготовки кадров для обеспечения действий по гражданской обороне (ГО), чрезвычайным ситуациям (ЧС) и пожарной безопасности, направленных на создание и поддержку необходимых профессиональных компетенций, организационной структуры и инфраструктуры. Таким образом, можно выявить основные меры такого регулирования применительно к Камчатскому краю:

1. Организация подготовки кадров. Подготовка кадров осуществляется через систему образовательных учреждений различного уровня, включая учебные заведения МЧС России, специализированные курсы повышения квалификации и подготовку руководящего состава предприятий и организаций.

Среди важных направлений подготовки кадров:

- Профессиональная подготовка специалистов экстренных служб (спасателей, пожарных);
- Повышение квалификации руководителей и специалистов предприятий, ответственных за организацию мероприятий по ГО и ЧС;

- Организация учебных занятий и тренировок для населения по вопросам личной безопасности и действиям в условиях ЧС.

Камчатка характеризуется повышенной сейсмоактивностью и рядом природных опасностей, таких как вулканизм и цунами. Поэтому особое внимание уделяется обучению специалистов и жителей района действиям в особых ситуациях, вызванных природными катастрофами.

2. Материально-техническое обеспечение. Для качественного осуществления функций по ГО, ЧС и пожарной безопасности необходима соответствующая материально-техническая база. Государством предусмотрены программы оснащения специализированных подразделений необходимым оборудованием и техникой. Это включает приобретение современных спасательных комплексов, техники для тушения пожаров, медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты.

Особенностью Камчатки является удаленность многих населенных пунктов, сложность транспортной доступности и климатические условия. Эти факторы требуют наличия специализированной техники и транспортных средств, приспособленных к местным условиям эксплуатации.

3. Финансовое обеспечение. Мероприятия по подготовке кадров и поддержанию готовности к действиям в условиях ЧС осуществляется за счет федерального бюджета, бюджетов субъектов федерации и местных бюджетов. Средства направляются на оплату образовательных услуг, содержание специализированных подразделений, закупку техники и оборудования, а также мероприятия по информированию населения.

Регион имеет право получать дополнительные средства из федеральной казны на реализацию региональных программ в сфере ГО и ЧС.

4. Мониторинг и контроль. Эффективность подготовки кадров и состояния готовности проверяется регулярными инспекциями, тренировочными учениями и экзаменами. Ответственность за выполнение нормативных требований несут руководители территориальных органов власти и хозяйствующих субъектов.

Контроль за выполнением государственных обязательств возложен на органы исполнительной власти, учреждения МЧС России и подразделения Ростехнадзора.

5. Международное сотрудничество. Российские регионы активно участвуют в международном сотрудничестве по обмену опытом в области предупреждения и ликвидации ЧС. Камчатка, как регион с особыми рисками, сотрудничает с международными организациями и соседними странами (например, Японией и Южной Кореей) в части изучения опыта реагирования на природные катастрофы.

Таким образом, государственная политика направлена на комплексное и многоуровневое обеспечение готовности регионов к действию в условиях чрезвычайных ситуаций и успешной реализации задач ГО и ЧС.

Краевое государственное казенное учреждение «Центр обеспечения действий по ГО, ЧС и пожарной безопасности в Камчатском крае» было создано для выполнения полномочий Министерства по чрезвычайным ситуациям региона. Учреждение прошло через несколько этапов реорганизации, начиная с создания областного государственного учреждения в 2004 году, слияния с другими структурами в 2007 году и перехода в казенное учреждение в 2011 году. Основная цель учреждения — обеспечение безопасности и реагирование на чрезвычайные ситуации в Камчатском крае.

Эффективное управление кадровым потенциалом в КГКУ «ЦОД» обеспечивается за счет четкой организационной структуры, системного подхода к работе с персоналом и постоянного повышения квалификации сотрудников. Анализ динамики численности персонала, текучести и замещения кадров показывает, что организация демонстрирует устойчивое развитие и способность своевременно восполнять кадровые ресурсы. Несмотря на отдельные всплески текучести, в последние годы наблюдается тенденция к стабилизации коллектива, что свидетельствует о результативности реализуемых мер по мотивации и социальной защите сотрудников. Систематическое обучение и профессиональное развитие

кадров, а также сбалансированная кадровая политика являются ключевыми факторами, способствующими укреплению кадрового потенциала и повышению эффективности деятельности КГКУ «ЦОД».

Несмотря на низкий исходный уровень кадрового потенциала, КГКУ «ЦОД» демонстрирует устойчивый рост благодаря снижению текучести кадров и повышению квалификации сотрудников. Эффективное управление персоналом строится на четкой организационной структуре, системном подходе и активном развитии компетенций, подкрепленных широким спектром социальных гарантий и возможностей для карьерного роста.

Для дальнейшего укрепления кадрового потенциала и достижения стратегических целей организации необходимо усилить программы обучения, сохраняя акцент на стабильности коллектива и профессиональном развитии сотрудников.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КГКУ «ЦОД»

3.1. Предложения по совершенствованию системы управления кадровым потенциалом организации

На основе проведенного анализа кадрового потенциала КГКУ «Центр обеспечения действий по ГО, ЧС и пожарной безопасности в Камчатском крае» и выявленных тенденций можно сформулировать следующие предложения, направленные на повышение эффективности системы управления персоналом и реализацию внутренних резервов организации. Для начала нужно проанализировать интегральные колебания показателей оценки кадрового потенциала так как такие колебания могут быть вызваны как внутренними, так и внешними факторами. Среди наиболее распространенных причин:

- Изменения в составе персонала: массовый прием новых сотрудников или, наоборот, уход ключевых специалистов способны временно снизить стабильность и средний уровень квалификации;
- Неравномерное обучение и развитие: если программы повышения квалификации реализуются нерегулярно или охватывают не всех сотрудников, это приводит к скачкам коэффициента квалификации;
- Организационные изменения: смена руководства, внедрение новых технологий или бизнес-процессов могут вызывать стресс, снижение мотивации и временную нестабильность;
- Экономические факторы: внешние кризисы, изменения в отрасли могут приводить к временным снижениям показателей;
- Недостаточная система мотивации: если система поощрений и карьерного роста не прозрачна или не стимулирует долгосрочную работу, это отражается на стабильности и вовлеченности персонала.

Таким образом, несмотря на общую положительную динамику, снижение темпов повышения квалификации в 2024 году, указывает на необходимость устранять такие риски и предотвращать дальнейший рост интегрального показателя кадрового потенциала, поэтому рекомендуется предложить стратегии, направленные на рост компетенций уже работающих сотрудников:

- Стратегия непрерывного обучения. Внедрять индивидуальные планы развития (ИПР) для каждого сотрудника, особенно для ключевых специалистов и кадрового резерва. ИПР должны формироваться по итогам аттестации и учитывать как потребности организации, так и личные карьерные цели работника. Необходимо создавать корпоративные университеты или базы знаний, регулярные тестирования на профпригодность, обязательные обучения перед внедрением новой техники;

- Стратегия наставничества и передачи опыта. Закрепление опытных сотрудников за молодыми специалистами для ускоренной адаптации и передачи уникальных практических знаний, необходимых для работы в специфических условиях Камчатского края. Нужно ввести доплаты за наставничество, создавать «институты наставников», проводить совместные выезды на учения. Регулярные встречи руководителей подразделений с новичками способствуют укреплению командного духа и повышению удовлетворенности работой;

- Стратегия развития и обучения персонала. Активное внедрение дистанционных образовательных технологий и онлайн-курсов для повышения доступности обучения, а также организация стажировок на базе передовых подразделений МЧС России.

Высокий коэффициент стабильности персонала является достижением, однако существуют стратегии для минимизации рисков, связанных с текучестью кадров (пик которой пришелся на 2022 год):

- Стратегия прозрачной системы карьерного роста. Сотрудники должны четко понимать, какие компетенции им необходимо развить для

перехода на следующую ступень карьерной лестницы. Необходимо внедрять понятные грейды (уровни должностей), создавать кадровые резервы с публичным списком, понятные критерии для получения следующего звания или должности;

- Стратегия благополучия (программа «Well-being»). Учитывать высокий уровень стресса и психоэмоциональных нагрузок, необходимо усилить психологическое сопровождение, проводить регулярные тренинги по стрессоустойчивости и профилактике профессионального выгорания, регулярные программы реабилитации после тяжелых дежурств, спортивные секции за счет организации, контроль переработок;

- Стратегия мотивация персонала. Пересмотреть систему нематериального поощрения. Необходимо внедрять грамоты, звания «Лучший по профессии», публикации историй успеха на корпоративном портале и в региональных СМИ для повышения престижа службы. Основные формы материального стимулирования включающие премии и надбавки за выслугу лет, однако многие сотрудники отмечают недостаточность такого подхода. Оборудование рабочих мест должно соответствовать современным требованиям безопасности и комфорта. Программа помощи семьям сотрудников в чрезвычайных ситуациях улучшит лояльность сотрудников и повысит их доверие к руководству.

Для лучшего обеспечения преемственности и снижения затрат на внешний подбор:

- Стратегия формирования кадрового резерва. Проведение регулярной оценки HiPo (высокопотенциальных) сотрудников и их целенаправленная подготовка к занятию руководящих должностей;

- Стратегия проактивного рекрутинга (Не ждать, пока вакансии откроется, а постоянно искать таланты и формировать базу кандидатов). Сотрудничать с вузами МЧС и колледжами, участвовать в ярмарках вакансий, реферальная программа («приведи друга»). Для того чтобы прийти к такой стратегии нужно воспользоваться цифровизацией подбора — это

использование современных платформ для поиска кандидатов, внедрение видеоинтервью и автоматизированных систем оценки компетенций для ускорения закрытия вакансий. Программы привлечения молодых специалистов и выпускников профильных учебных заведений позволяют обновлять кадры;

- Стратегия развития HR-бренда. Формировать имидж КГКУ «ЦОД» как престижное и стабильное место работы. Вести страницы в соцсетях с рассказами о реальных спасательных операциях, публикация историй успеха сотрудников, акцент на социальных гарантиях (пенсия, жилье).

Для повышения эффективности HR-процессов и принятия управленческих решений на основе данных:

- Стратегия управления на основе данных «HR-аналитика» (принятие кадровых решений не интуитивно, а на основе цифр и статистики). Регулярный анализ данных по текучести, причинам увольнений, эффективности обучения и вовлеченности персонала для выявления скрытых проблем и прогнозирования кадровых рисков. Проведение регулярных опросов сотрудников позволит выявить проблемные зоны и своевременно внести необходимые изменения;

- Стратегия повышения операционной эффективности. Переход на электронный документооборот в кадровом делопроизводстве (КЭДО) для высвобождения времени специалистов отдела на решение стратегических задач.

Рассмотрение и внедрение этих стратегий позволит создать сбалансированную систему управления персоналом, которая будет работать как на удержание ценных кадров, так и на привлечение новых талантов.

3.2. Алгоритм разработки программы мероприятий по управлению кадровым потенциалом организации

В настоящее время в Краевом государственном казенном учреждении «Центр обеспечения действий по ГО, ЧС и пожарной безопасности в Камчатском крае», реализуется комплекс мероприятий, направленных на обеспечение готовности региона к действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, природного и техногенного характера, а также развитие профессиональных навыков персонала, таких как реагирование на пожары и угрозы гражданской обороны. Ключевыми направлениями этой работы являются:

➤ Внешняя подготовка кадрового резерва: создание кадетских классов МЧС, на данный момент их всего 19 классов, в которых обучается более 500 человек, 5 мобильных отрядов и 6 кружков и клубов «Юный спасатель/пожарный» и проведение уроков безопасности для школьников. Это формирует долгосрочный приток мотивированных специалистов, а также с раннего возраста формируются профессиональные навыки, необходимые для оперативного принятия решения в сложных ситуациях, а также повышению уровня информированности населения о правилах поведения в условиях чрезвычайной обстановки.

➤ Внутреннее развитие персонала: организация семинаров, практикумов и выездных занятий для действующих специалистов, уполномоченных решать задачи в области ГО и ЧС, что обеспечивает актуализацию их знаний и навыков.

Основные цели проводимых мероприятий включают:

- Повышение уровня подготовки сотрудников Центра и соответствующих служб региона к проведению аварийно-спасательных работ.
- Совершенствование взаимодействия органов власти и экстренных служб в ходе ликвидации последствий чрезвычайных происшествий.

- Совершенствование профессиональных навыков сотрудников, обучение новым методикам реагирования на чрезвычайные ситуации и обеспечение готовности к действиям в условиях повышенной опасности.

Однако, несмотря на наличие этих практик, для перехода к системному управлению кадровым потенциалом необходим формализованный подход. Существующие мероприятия носят скорее функциональный характер (обучение для выполнения текущих задач), в то время как стратегическое управление требует целостного алгоритма, охватывающего все этапы жизненного цикла сотрудника и развития компетенций.

На основе анализа текущей деятельности предлагается следующий алгоритм разработки целевой программы мероприятий требующий системный подход, состоящий из четырех последовательных этапов: от анализа текущей ситуации до контроля результатов.

❖ Этап 1. Диагностический (Аудит кадрового потенциала). Цель этого этапа является получение объективной картины текущего состояния человеческих ресурсов и выявление «ограниченных мест». Основные моменты:

1. Сбор и анализ данных:

- Анализ количественных показателей (текучесть кадров, коэффициент замещения, средний возраст сотрудников);
- Анализ качественных показателей (результаты последней аттестации, уровень квалификации, данные опросов удовлетворенности персонала);
- Проведение SWOT-анализа кадровой службы и системы управления персоналом в целом.

2. Выявление проблемных зон:

- Определение причин текучести (например, уход молодых специалистов из-за отсутствия карьерного роста);
- Выявление дефицита компетенций (например, нехватка навыков работы с новым оборудованием).

3. Формулировка ключевых проблем: Результаты аудита оформляются в виде отчета, на основе которого формулируются основные задачи для программы.

❖ Этап 2. Стратегический (целеполагание). Цель – определить, каких результатов организация хочет достичь в краткосрочной и долгосрочной перспективе (от 1 года до 5 лет и более). Эффективность оценивается через влияние на бизнес-показатели: рост производительности труда, снижение затрат на подбор, повышение вовлеченности и лояльности сотрудников.

Основные стадии:

1. Определение стратегических целей: цели должны быть конкретными и измеримыми (SMART). Например:

- Снизить текучесть кадров среди специалистов до 8% в течение года;
- Обеспечить прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 30% сотрудников ежегодно;
- Сформировать кадровый резерв на 80% руководящих должностей к концу следующего года.

2. Выбор приоритетных направлений: на основе целей выбирать стратегии для реализации (например, «Развитие системы обучения», «Оптимизация мотивации», «Автоматизация HR-процессов») [41].

Ключевые функции стратегического управления:

- Планирование численности и структуры: Прогнозирование потребности в персонале на 3–5 лет вперед с учетом планов по расширению, автоматизации или выходу на новые рынки;
- Разработка HR-бренда: Создание имиджа привлекательного работодателя для привлечения опытных специалистов на рынке;
- Совершенствование корпоративной культуры: Формирование ценностей и норм поведения, которые способствуют реализации бизнес-стратегии;

- Управление талантами: Создание систем мотивации и развития для удержания ключевых экспертов.

- ❖ Этап 3. Тактический (Разработка программы мероприятий). Цель – превратить стратегии в конкретный план действий с указанием сроков, ресурсов и ответственных. Краткосрочный (от одного дня до года). Результаты работы измеряются конкретными показателями: скорость закрытия вакансии, точность расчета зарплаты, уровень текучести на испытательном сроке.

Ключевые функции тактического управления:

- Подбор и найм персонала: Закрытие актуальных вакансий в соответствии с текущими потребностями отделов;
- Кадровое администрирование: Ведение документации, оформление приема, перевода и увольнения сотрудников, воинский учет;
- Расчет заработной платы: Своевременное и точное начисление всех выплат, премий и компенсаций;
- Адаптация новичков: Введение новых сотрудников в должность и коллектив для быстрого выхода на плановые показатели;
- Решение трудовых споров: Урегулирование конфликтов и оперативное реагирование на жалобы персонала.

Основные пункты:

1. Декомпозиция целей: каждая стратегическая цель разбивается на конкретные мероприятия;
2. Составления плана-графика: разработка таблицы мероприятий пример представлен в таблице 15.

Таблица 15

Пример структуры таблицы мероприятий

Направление	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Ресурсы	Ожидаемый результат / KPI
Обучение	Внедрение индивидуальных планов развития (ИПР)	1 квартал	Начальник отдела кадров	Время HR-специалистов	Рост интегрального показателя квалификации и 5%
Мотивация	Разработка системы грейдинга должностей	2 квартал	Директор, HR – отдел	Консультанты (опционально)	Снижение текучести кадров на 3%
Автоматизация	Внедрение модуля электронного документооборота	3-4 квартал	IT – отдел, бухгалтерия	Бюджет на ПО, обучение	Сокращение времени на оформления отпуска с 3 дней до 1 часа

Источник: составлено автором по данным [40]

Представленный план мероприятий является сбалансированным и комплексным, так как он одновременно охватывает три ключевых направления управления персоналом, таких как развитие (обучение), удержание (мотивация) и эффективность (автоматизация). Реализация этих мер позволит перейти от реактивного управления кадрами к проактивной системе, напрямую влияющую на стабильность коллектива и рост профессионализма.

❖ Этап 4. Контрольный (Мониторинг и оценка эффективности). Цель – отслеживать ход выполнения программы и оценивать ее влияние на кадровый потенциал. Основные пункты:

1. Установление KPI (Ключевых показателей эффективности): для каждого мероприятия определяются метрики успеха (как в таблице выше);
2. Регулярный мониторинг: проведение промежуточных проверок (ежеквартально) для оценки соблюдения сроков и бюджета;

3. Итоговая оценка: по завершении года проводится повторный аудит (возврат к Этапу 1) для сравнения показателей «до» и «после». На основе полученных данных программа корректируется на следующий период.

Реализация данного алгоритма позволит руководству КГКУ «ЦОД» перейти от интуитивного управления персоналом к научно обоснованному, системному процессу, что обеспечит устойчивое развитие кадрового потенциала организации [40].

Существуют законы, постановления и распоряжения, а также программы, которые способствуют привлечению населения к работе в нашем регионе, в частности - КГКУ «ЦОД», она играет не маловажную роль так как занимается обеспечением безопасности жизнедеятельности людей, такие как спасения на водах, спасения при пожаре, спасение от возникновения климатических условий, участвует в ликвидации последствий дорожно-транспортных происшествий, аварий, связанных с разливом нефтепродуктов, и других чрезвычайных ситуаций, это все требует кадров высокой квалификации. Учреждение взаимодействует с ВДПО (Всероссийским добровольным пожарным обществом) и участвует в мероприятиях по повышению пожарной безопасности в регионе.

На данном предприятия 884 людей, с различным уровнем образования начиная с Директора до водителя (пожарного) автомобиля с. Манилы (Пенжинский район), коэффициент текучести кадров на 2024 год составляет 9,84%, коэффициент замещения – 64,2% , нами проанализированы штатный состав, повышение квалификации, текучесть кадров и численность поступивших сотрудников и сделан вывод, что все стабильно, и без резких спадов, но они могут в целях привлечения кадров и повышения квалификации воспользоваться Национальным проектом «Кадры», в нем содержатся такие цели, как:

1. Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи:

- Обеспечение повышения опережающими темпами минимального размера оплаты труда, в том числе его рост к 2030 году более чем в два раза по сравнению с суммой, установленной на 2023 год, с достижением его величины не менее чем 35 тыс. рублей в месяц;

- Повышение к 2030 году уровня удовлетворенности участников специальной военной операции условиями для медицинской реабилитации, переобучения и трудоустройства.

2. Устойчивая и динамичная экономика:

- Обеспечение темпа роста валового внутреннего продукта страны выше среднемирового и выход не позднее 2030 года на четвертое место в мире по объему ВВП, рассчитанного по паритету покупательной способности, в том числе за счет роста производительности труда, при сохранении макроэкономической стабильности, низкого уровня безработицы и снижении уровня структурной безработицы;

- Создание к 2030 году институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации;

- Создание к 2030 году эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них.

В состав такого национального проекта входят такие Федеральные проекты как: «Управление рынком труда», «Образование для рынка труда», «Активные меры содействия занятости», «Человек труда» [42].

Такой проект может уменьшить дефицит повышения квалификации и профессиональных переподготовок, создать систему наставничества, обеспечить мобильность и гибкость трудовых ресурсов, адаптировать к современным условиям рынка труда, расширить возможность трудоустраиваться молодым специалистам, а также приобретать практический опыт и построить успешную карьеру, решать проблемы нехватки кадров.

Для повышения кадрового потенциала можно воспользоваться не только ЦЗН, но и участием в Ярмарках вакансий, для привлечения сотрудников в свою организацию, посещать не только школьные образовательные учреждения, но и среднее профессиональные образования и высшие учебные заведения [43].

Участие в программе Целевое обучение обеспечит руководителя специальным подготовленным сотрудником, знающего специфику своей организации и профильные задачи, так же целевые кадры требуют меньше вложений в дополнительное обучение и адаптацию, сотрудник быстрее осваивается и начинает приносить пользу организации, сокращая срок выхода на полную продуктивность. Также новому сотруднику, который будет учиться по целевому обучению не нужно будет искать работу, так как уже гарантированное трудоустройство обеспеченно, ко всему у обучающегося будет финансовая поддержка от организации. Такая программа решает проблему с дефицитом кадров, разрабатывает региональную экономику и укрепляет социальную защищенность [44].

В работе проведен комплексный анализ управления кадровым потенциалом КГКУ «Центр обеспечения действий по ГО, ЧС и пожарной безопасности в Камчатском крае». Выявлено, что для устойчивого развития организации необходима системная работа с персоналом, включающая обучение, мотивацию, кадровое обеспечение и автоматизацию. Предложен четырехэтапный алгоритм разработки и реализации программ по управлению кадровым потенциалом: от аудита и постановки стратегических целей до тактической реализации и контроля результатов. Реализация этих мер позволит укрепить кадровый потенциал, повысить устойчивость организации и обеспечить ее развитие в долгосрочной перспективе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках выпускной квалификационной работы было проведено комплексное исследование, посвященное вопросам управления кадровым потенциалом на примере Краевого государственного казенного учреждения «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае».

В ходе работы были рассмотрены теоретические аспекты управления трудовыми ресурсами и кадровым потенциалом, проанализирована действующая система управления персоналом в указанной организации, а также выявлены ключевые проблемы, характерные для государственных учреждений в современных условиях. Особое внимание уделено специфике региональной демографической ситуации и дефициту квалифицированных кадров, что напрямую влияет на устойчивость и эффективность деятельности организации.

Проведенный анализ показал, что кадровый потенциал — это не статичный набор компетенций, а динамичная система, требующая постоянного развития и системного подхода. Успешное управление персоналом предполагает не только подбор специалистов, но и создание условий для их профессионального роста, мотивации и максимальной реализации способностей. Игнорирование этих аспектов ведет к снижению инновационного потенциала и конкурентоспособности организации.

На основе теоретических исследований и анализа практической деятельности организации были разработаны конкретные предложения по совершенствованию механизма управления кадровым потенциалом. Практическая значимость работы заключается в том, что предложенные рекомендации могут быть использованы не только в исследуемой организации, но и на других предприятиях для повышения эффективности работы с персоналом.

Дальнейшее изучение вопросов управления человеческими ресурсами в государственных учреждениях остается актуальным направлением для научных исследований и практической деятельности.

Таким образом, реализация предложенного комплекса мероприятий позволит создать прочный фундамент для качественного преобразования системы управления персоналом. Укрепление кадрового потенциала, достигнутое за счет снижения текучести, повышения квалификации и внедрения современных HR-технологий, напрямую преобразуется в повышение устойчивости организации к внешним вызовам и рискам. Это, в свою очередь, обеспечит не просто устойчивое функционирование, а еще стабильное и сбалансированное развитие организации в долгосрочной перспективе, гарантируя его конкурентоспособность и эффективность.

Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что дальнейшее изучение теоретических и практических аспектов этой деятельности остается актуальным направлением для научных исследований и совершенствования практической деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 565-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О занятости населения в Российской Федерации»: [принят Государственной Думой 30 ноября 2023 года: одобрен Советом Федерации 7 декабря 2023] // Собрание законодательства РФ. – 2023. - № 51. - Ст. 9138.

2. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 195-ФЗ (ред. от 09.04.2026, с изм. от 29.04.2026) «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»: [принят Государственной Думой 20 декабря 2001 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001] // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. - Ст. 1.

3. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 59-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»: [принят Государственной Думой 21 апреля 2006 года: одобрен Советом Федерации 26 апреля 2006] // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 19. - Ст. 2060.

4. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 273-ФЗ (ред. от 15.10.2025) «Об образовании в Российской Федерации»: [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012] // Собрание законодательства РФ. – 2012. - № 53. - Ст. 7598.

5. Российская Федерация. Законы. Правительства РФ № 583-ФЗ (ред. от 11.12.2024) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных

государственных учреждений»: [утвержден Правительством РФ 5 августа 2008 года] // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 33. - Ст. 3852.

6. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон № 166-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»: [принят Государственной Думой 30 ноября 2001 года: одобрен Советом Федерации 05 декабря 2001] // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 51. - Ст. 4831.

Учебники, учебные пособия

7. **Абросимов Н.В.** Зарубежный опыт инновационного развития кадрового потенциала организации / Н. В. Абросимов // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. – Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – №1 (1). – С. 30–33. [Электронный ресурс].-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18365185> (дата обращения: 08.12.2025).

8. **Анисимов А. А.** Формирование организационно-управленческого механизма развития кадрового потенциала интегрированных комплексов / А. А. Анисимов// Организатор производства. – 2012. – №2 – С.167 – 169. [Электронный ресурс].-URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-organizatsionno-upravlencheskogo-mehanizma-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-integrirovannyh-kompleksov> (дата обращения: 09.12.2025).

9. **Балынская Н. Р.** Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. 2016. – №2 – С.214-218. [Электронный ресурс].-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26705035> (дата обращения: 09.12.2025).

10. **Бардасова Э. В.** Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения его устойчивого развития в инновационной экономике / Э. В. Бардасова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова// Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – №1. – С. 192–198. [Электронный ресурс].-URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-razvitiem-kadrovogo-potentsiala-predpriyatiya-kak-instrument-dostizheniya-ego-ustoychivogo-razvitiya-v-innovatsionnoy> (дата обращения: 10.12.2025).

11. **Горелова Е. Н.** Подходы к формированию модели управления инновационного развития кадрового потенциала производственной системы как инструмент достижения устойчивости / Е. Н. Горелова, М. А. Зотов, А. С. Поникарова // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – № 19. – С. 189–191. [Электронный ресурс].-URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-formirovaniyu-modeli-upravleniya-innovatsionnogo-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-proizvodstvennoy-sistemy-kak-instrument> (дата обращения: 10.12.2025).

12. **Максимова Л. В.** «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий / Л. В. Максимова, Е. А. Гнездилов, И.С. Максимов// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – № 2 (5). – С. 40–44. [Электронный ресурс].-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22826392> (дата обращения: 11.12.2025).

13. **Максимова Л. В.** Оценка кадрового потенциала организации: теория и практика / Л. В. Максимова, И. С. Максимов, Е. К. Дурдыева // Интеллектуальный потенциал ВУЗов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР: материалы XVI Международной научнопрактической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей. – Владивосток: Издательство ВГУЭС, 2014. – Т. 5. – С. 42– 45. [Электронный ресурс].-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22826392> (дата обращения: 12.12.2025).

14. **Поникарова А. С.** Управление развитием кадрового потенциала предприятия, как инструмент достижения устойчивого развития предприятия в инновационной экономике / А. С. Поникарова, Э. В. Бардасова, М. А. Зотов// Вестник Казанского технологического университета – 2012. – №1 – С.192–199. [Электронный ресурс].-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17294323> (дата обращения: 13.12.2025).

Электронные ресурсы

15. Определение кадровой службы [Электронный ресурс].-URL: https://klgtu.ru/vikon/sveden/files/38.03.03_Upravlenie_kadrovoy_slughboy_UMP_ID.pdf (дата обращения: 14.12.2025).
16. Об формировании отдела кадров [Электронный ресурс].-URL: <https://1economic.ru/lib/121867> (дата обращения: 14.12.2025).
17. О структуре кадровой службы [Электронный ресурс].-URL: <http://lib.7480040.ru/images/books/978-5-905248-03.pdf> (дата обращения: 15.12.2025).
18. О формировании и развитии кадровой службы в организации [Электронный ресурс].-URL: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=561945> (дата обращения: 15.12.2025).
19. Определение занятости населения [Электронный ресурс].-URL: <https://studfile.net/preview/7673480/page:84/> (дата обращения: 16.12.2025).
20. О том какие граждане считаются занятыми [Электронный ресурс].-URL: <https://www.zakonrf.info/doc-13216777/gl1-st2/> (дата обращения: 18.12.2025).
21. О классификации методов развития кадрового потенциала организации [Электронный ресурс].-URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/109232/1/m_th_k.g.tachanova_2022.pdf(дата обращения: 18.12.2025).
22. О нормативном правовом обеспечении функционирования кадровой службы в области занятости населения [Электронный ресурс].-URL: <https://www.garant.ru/> (дата обращения: 20.12.2025).
23. Определение государственной политики управления занятостью и безработицей [Электронный ресурс].-URL: <https://edu.tusur.ru/publications/6711/download> (дата обращения: 20.12.2025).
24. Определение рынка труда [Электронный ресурс].-URL: <https://studfile.net/preview/6226588/>(дата обращения: 22.12.2025).

25. Об основных ВРП рынка труда по регионам ДФО [Электронный ресурс]. - URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 23.03.2026).
26. Состояние рынка труда [Электронный ресурс]. – URL: <https://kamgov.ru/agzanyat/monitoring/spros-i-predlozenie-rabocej-sily> (дата обращения: 23.03.2026)
27. Динамика уровня безработицы по Камчатскому краю с 01.01.2020 г. по 01.12.2021 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://kamgov.ru/agzanyat/monitoring/spros-i-predlozenie-rabocej-sily> (дата обращения: 24.03.2026)
28. О типичных проблемах в подготовке кадров для таких регионов [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-problemah-podgotovki-spetsialistov-v-usloviyah-malyh-gorodov-i-sel> (дата обращения: 27.03.2026)
29. О решениях проблемы подготовки кадров в отдаленных регионах России [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.zspk.gov.ru/press-service/press-relizy/293156/> (дата обращения: 27.03.2026)
30. О программе «Муравьев-Амурский 2030» [Электронный ресурс]. – URL: <https://муравьевамурский-2030.рф/#newnabor> (дата обращения: 29.03.2026)
31. О федеральном проекте «Профессионалитет» [Электронный ресурс].-URL: <https://kamgov.ru/minobraz/professionalnoe-obrazovanie> (дата обращения 30.03.2026).
32. О программе «Приоритет – 2030. Дальний Восток. [Электронный ресурс].-URL: <https://rtm.ppp-transport.ru/programma-prioritet-2030-dalniy-vostok-sposobstvuyet> (дата обращения 30.03.2026).
33. Официальный сайт КГКУ «ЦОД» [Электронный ресурс].-URL:<http://kamcod.ru/istoriya-sozdaniya-i-struktura-krayevogo-gosudarstvennogo-kazennogo-uchrezhdeniya-tsentr-obespecheniya-deystviy-po-grazhdanskoy-oborone-chrezvychaynym-situatsiyam-i-pozharnoy-bezopasnosti-v-kamchatskom-krae> (дата обращения: 10.04.2026).

34. О структуре КГКУ «ЦОД» [Электронный ресурс].- URL:<http://kamcod.ru/istoriya-sozdaniya-i-struktura-krayevogo-gosudarstvennogo-kazennogo-uchrezhdeniya-tsentr-obespecheniya-deystviy-po-grazhdanskoy-oborone-chrezvychaynym-situatsiyam-i-pozharnoy-bezopasnosti-v-kamchatskom-krae> (дата обращения: 13.04.2026).

35. Об общем положении отдела кадров [Электронный ресурс].-URL: <https://kamcod.ru/polozheniye-ob-otdele-kadrov> (дата обращения: 13.04.2026).

36. О правах и ответственности отдела кадров [Электронный ресурс].- URL: <https://kamgov.ru/minzdrav/Celevoe-obuchenie> (дата обращения 13.04.2026).

37. Об расчете частных коэффициентов и значение весового коэффициента их значимости [Электронный ресурс].-URL: <https://studfile.net/preview/5873473/page:5/> (дата обращения: 16.04.2026).

38. О шкале оценки кадрового потенциала на основе значения интегрального показателя [Электронный ресурс].-URL: <https://studfile.net/preview/404388/page:5/> (дата обращения: 16.04.2026).

39. О динамике изменения частных и интегрального показателя оценки кадрового потенциала КГКУ «ЦОД» [Электронный ресурс].-URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/126763/1/m_th_d.f.titov_2023.pdf (дата обращения: 17.04.2026).

40. О факторов привлекательности работы в КГКУ «Центр обеспечения действий по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности в Камчатском крае» [Электронный ресурс].-URL: <https://kamgov.ru/minsp/subordinate-entity/contacts?id=243> (дата обращения: 20.04.2026).

41. О стратегическом управлении кадровым потенциалом [Электронный ресурс].-URL: https://copp04.ru/wp-content/uploads/2024/11/67047589_merged.pdf (дата обращения: 20.04.2026).

42. Об национальном проекте «Кадры» [Электронный ресурс].-URL: <https://kaminform.online/news/osvoit-novuyu-professiyu-pri-podderzhke>

regionalnogo-kadrovogo-centra-smogut-zhiteli-kamchatki.html (дата обращения 22.04.2026).

43. О ярмарках вакансий [Электронный ресурс].-URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/obrazovanie/26448/> (дата обращения 24.04.2026).

44. О целевом обучении [Электронный ресурс].-URL: <https://kamgov.ru/minzdrav/Celevoe-obuchenie> (дата обращения 26.04.2026).

Отчет

О проделанной работе учебного центра подготовки пожарных и спасателей КГКУ «ЦОД»

Учебным центром подготовки пожарных и спасателей КГКУ «ЦОД» за 2025 год обучено 880 человек (553 человека в 2024 году, 749 человек в 2023 году, 357 человек в 2022 году, 411 человек в 2021 году, 212 человек в 2020 году).

Обучение прошло по следующим программам:

1. «Первоначальная подготовка на квалификацию «Спасатель»»;
2. «Повышение квалификации для работников, участвующих в действиях по тушению пожаров»;
3. «Профессиональная подготовка мастеров газодымозащитной службы» (с допуском к работе с компрессорным оборудованием и сосудами, работающих под давлением до 30.0 МПа);
4. «Повышение квалификации по программе мастеров ГДЗС (с допуском к работе с компрессорным оборудованием и сосудами, работающих под давлением до 30.0 Мпа)»;
5. «Повышение квалификации водителей транспортных средств категории «С» для управления транспортными средствами, оборудованными устройствами для подачи специальных световых и звуковых сигналов»;
6. «Повышение квалификации для руководителей организаций, лиц, назначенных руководителем организации ответственными за обеспечение пожарной безопасности, в том числе в обособленных структурных подразделениях организации»;
7. «Профессиональная переподготовка водителей автомобилей (пожарных), оборудованных устройствами для подачи специальных световых и звуковых сигналов»;
8. «Профессиональная подготовка «Пожарный»»;

9. «Обучение работников нормам и правилам работы в электроустановках»

10. «Охрана труда при работе на высоте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте»

11. Курсы «Оказание первой помощи»;

12. Профессиональная подготовка персонала дежурно-диспетчерских служб подразделений пожарной охраны с присвоением квалификации «Диспетчер пожарной связи»;

13. «Руководитель тушения лесного пожара»;

14. Повышение квалификации специалистов по локализации или ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов.

15. «Обучение водителей транспортных средств категории «В» для управления транспортными средствами, оборудованными устройствами для подачи специальных световых и звуковых сигналов»;

16. «Пожарно-технический минимум для руководителей, лиц, исполняющих их обязанности и инженерно-технического персонала»;

17. «Повышение квалификации водителей автомобилей (пожарных) для работы на специальных агрегатах автолестниц».