

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ  
(РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА)**

---

Л. Г. Батракова

УДК 331.52

<https://orcid.org/0000-0003-2356-3511>

**Кадровый потенциал региона как основа устойчивого  
инновационного развития**

Для цитирования: Батракова Л. Г. Кадровый потенциал региона как основа устойчивого инновационного развития // Социально-политические исследования. 2020. № 4 (9). С. 78-94. DOI 10.20323/2658-428X-2020-4-9-78-94

Современный этап развития региональной экономики связан с новым взглядом на кадровый потенциал как важнейший фактор экономического роста. В связи с этим рациональное использование трудовых ресурсов является актуальным направлением социально-экономического развития.

Инновационное развитие региона представляет собой экономический процесс, направленный на формирование в нем инновационной системы. Актуальным является решение вопроса о путях активизации региональной инновационной деятельности. Не маловажная роль в этом процессе отводится на кадровую составляющую.

Анализ научной литературы последних лет показал, что в экономике, социологии, статистике, управленческих науках существуют различные понятия, связанные с трудовой деятельностью человека. Среди всех особое место занимает «кадровый потенциал», единой трактовки которого до настоящего времени не создано. Отмечено, что в основе экономической категории «кадровый потенциал» заложено понятие эффективности. В статье рассмотрены теоретические основы анализа кадрового потенциала региона и проблемы его формирования, сформирована система показателей для его оценки. Исходные данные для расчетов взяты из информационной базы данных официальной статистики Росстата.

В современных условиях формирование, развитие и эффективное управление кадровым потенциалом должны выступать как важнейшие факторы инновационного развития региона, как основа повышения его конкурентоспособности. Всесторонний анализ регионального кадрового потенциала, а также исследование проблем его развития может повысить конкурентные преимущества региона.

Анализ и оценка состояния кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на его развитие, определение сильных и слабых сторон в условиях модернизации экономики необходимы для устойчивого роста региональной экономической системы. Положительной тенденцией можно считать увеличение числа исследователей наиболее продуктивного возраста. Важным является

исследование уровня занятости выпускников, а также соответствие их работы и полученной специальности.

**Ключевые слова:** регион, рабочая сила, кадры, кадровый потенциал, исследователи, молодые специалисты, трудоустройство, инновационное развитие.

## ECONOMY AND ECONOMIC MANAGEMENT (REGIONAL ECONOMICS)

---

**L. G. Batrakova**

### **Human resources potential of the region as a basis for its sustainable innovative development**

The current stage of development of the regional economy is associated with a new view of human resources as the most important factor of economic growth. In this regard, the rational use of labor resources is an urgent direction of socio-economic development.

Innovative development of a region is an economic process aimed at forming an innovation system in it. It is important to address the issue of ways to activate regional innovation activities. A significant role in this process is assigned to the personnel component.

Analysis of the scientific literature of recent years has shown that in economics, sociology, statistics, and management sciences there are various concepts related to human labor activity. Among all of them, a special place is occupied by “human potential”, which has not yet been unified in its interpretation. It is noted that the economic category “human potential” is based on the concept of efficiency. The article considers the theoretical foundations of the analysis of the region's human resources potential and the problems of its formation, and forms a system of indicators for its assessment. The initial data for calculations are taken from the information database of official statistics of Rosstat.

In modern conditions, the formation, development and effective management of human resources should act as the most important factors of innovative development of the region, as the basis for increasing its competitiveness. A comprehensive analysis of the regional human resources potential, as well as a study of its development problems, can increase the competitive advantages of the region.

Analysis and assessment of the state of human resources, identification of factors affecting its development, identification of strengths and weaknesses in the context of economic modernization are necessary for the sustainable growth of the regional economic system. An increase in the number of researchers of the most productive age can be considered a positive trend. It is important to study the level of employment of graduates, as well as the correspondence of their work and the received specialty.

**Key words:** region, labor force, personnel, human resources potential, researchers, young specialists, employment, innovative development.

### Введение

Инновационная активность является основой устойчивого социально-экономического развития региона, которое зависит от ресурсного потенциала, формирующегося на данной территории и использующегося в процессе общественного производства. В состав экономических ресурсов региона включается и трудовой потенциал, который представляет собой совокупность рабочей силы и совокупную способность населения региона к труду. Поэтому одним из направлений социально-экономического развития региона является рациональное использование трудовых ресурсов.

#### 1. Рейтинг России по глобальному инновационному индексу

В докладе «Глобальный инновационный индекс» (ГИИ, Global Innovation Index) (Нью-Дели, 24 июля 2019 г.) содержатся результаты сравнительного анализа и рейтинг по уровню инновационного развития 129 стран. Россия занимает 46-е место. Одной из причин недостаточно высокого положения является состояние трудовых ресурсов и имеющийся уровень трудового потенциала, который не в полной мере соответствуют инновационной экономике.

По данным Международного института развития менеджмента по развитию инновационного кадрового потенциала в 2010 г. Россия была на 51 месте из 58 возможных, что во многом было определено отставанием по непрерывному повышению квалификации кадров. За период 2013–2019 гг. Россия, повысив свой инновационный потенциал, заняла 46-е место. Главным конкурентным преимуществом страны была занятость женщин с высшим образованием. Однако нельзя не отметить, что происходит замедление темпов роста показателей инновационной деятельности [Глобальный инновационный ..., 2019].

По данным ГИИ в 2019 г. Россия улучшила позиции по следующим направлениям: человеческий капитал и наука (23 место); уровень развития бизнеса (35 место); развитие технологий и экономики знаний (47 место). Низкие значения имеют: институты (74 место) и инфраструктура (62 место).

Цели социально-экономического развития страны указывают на необходимость создания нового инновационного потенциала [ФЗ «О науке ...» от 23.08.1996; Постановление Правительства РФ от 15.04.2014; Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011].

С позиций кадровой составляющей проанализируем инновационный потенциал России (см. табл. 1).

Таблица 1.

**Оценка кадровой составляющей инновационного потенциала России [Материалы сайта Федеральной ..., 2019]**

Показатель	Годы					Сравнение 2019 с 2000, %
	2000	2014	2017	2018	2019	
Численность персонала, занятого инновационными работами, чел., в т.ч.:	887729	722291	707887	682580	682882	- 23,1
численность исследователей, чел.	425954	370379	359793	347854	348418	- 18,2
численность техников, чел.	75184	60441	59690	57722	58740	- 21,9
вспомогательный персонал, чел.	240506	171915	170347	160591	160931	- 33,1
прочий персонал, чел.	146085	119556	118057	116413	114793	- 21,4

По данным таблицы 1, можно сделать вывод о том, что по сравнению с 2000 г. происходит уменьшение численности исследователей, что указывает на снижение престижности научного труда. Однако отметим, что в 2019 г. доля иссле-

дователей в возрасте до 39 лет увеличилась до 44,2 % (для сравнения в 2000 г. – 26,2, а в 2014 г. – 41,3 %) (см. табл. 2). Средний возраст исследователей в период 2014–2018 гг. составил 46 лет [Емельянова, Канищева, 2019].

Таблица 2.

**Динамика численности исследователей России по возрастным группам [Материалы сайта Федеральной ..., 2019]**

	2014			2019		
	Исследователи	в том числе		Исследователи	в том числе	
		доктора наук	кандидаты наук		доктора наук	кандидаты наук
Всего, в том числе в возрасте (полных лет)	373 905	27 969	81 629	348 418	24 847	75 139
До 29 (вкл.)	75 715	13	4 660	58 561	12	2 127
30-39	78 756	718	19 839	95 576	515	20 574
40-49	49 373	2 558	13 608	55 957	2 475	16 550
50-59	72 992	6 537	16 259	52 030	4 315	12 003
60-69	63 866	9 041	16 238	54 961	8 400	13 765
70 и старше	33 203	9 102	11 025	31 333	9 130	10 120

Таким образом, в результате принятых мер в научно-технической сфере наметился положительный тренд на омоложение научных кадров. С 2017 года реализуется Президентская программа исследовательских проектов, предусматривающая поддержку молодых ученых до 33 лет. К 2024 году доля молодых исследователей, которые уже имеют степень, должна составлять более 25 % от общего числа. Однако считаем, что снижение доли исследователей в возрасте от 40 до 59 лет, обладающих большим опытом и знаниями, можно считать негативной тенденцией.

## 2. Понятие «кадрового потенциала» региона и проблемы его формирования

Понятие «кадровый потенциал» используется сравнительно недавно для отражения ресурсного аспекта социально-экономического развития. В этимологическом значении термин «потенциал» обозначает

силу, мощь, скрытые возможности. Смысловое содержание характеризует «потенциал» как источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели [Потенциал (средства) ... ; Александрова, 2016].

В настоящий момент общепринятого определения термина «кадровый потенциал» нет, а это, в свою очередь, ограничивает область его применения. Для того чтобы анализировать кадровый потенциал, сначала нужно рассмотреть его как экономическую категорию и сравнить его содержание с другими схожими понятиями. Это необходимо потому, что часто авторы, применяя схожие категории, рассматривают их как синонимы, связанные с трудовой деятельностью человека (см. табл. 3).

Таблица 3.

### Понятия, характеризующие трудовую деятельность человека

Категория	Определение	Примечания
Рабочая сила (англ. Labor power, нем. Arbeitskraft)	В политэкономии «под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [Маркс, 2001, с. 179]. В статистике под рабочей силой понимают количество людей, готовых работать по найму. Расчет данного показателя в разных странах производится по-разному. С 2016 г. в России в соответствии с обновленными международными стандартами в области статистики труда	Сформулировал Карл Маркс в работе «Капитал». Используется с начала XIX в.

Категория	Определение	Примечания
	термин «рабочая сила» используется вместо термина «экономически активное население»	
Трудовые ресурсы (в зарубежной литературе «людские ресурсы»)	Это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными способностями, необходимыми для трудовой деятельности. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и мобильный резерв (вступающие в трудоспособный возраст; военнослужащие, увольняющиеся из ВС; переселенцы и др.) [Батракова, 2013]	Сформулировал академик С. Г. Струмилин в 1922 г.
Человеческие ресурсы (фактор, капитал)	Это совокупность трудовых, интеллектуальных, предпринимательских способностей и нравственных качеств работников, полная реализация которых осуществляется в трудовом процессе [Батракова, 2011]	Используется с 80-х гг. XX в.
Трудовой потенциал	Это обобщенная характеристика меры и качества совокупной способности трудовых ресурсов к труду. Характеризует возможности участия населения в производстве и обмене благ	Используется с конца 70-х – начала 80-х гг. XX в. В 90-х гг. термин стал использоваться в правительственных документах. Единой трактовки понятия нет
Кадры (от франц. Cadres – личный состав)	Это совокупность всех работников, занятых на предприятии и входящих в его основной (штатный) состав, вне зависимости от их профессионально-квалификационных групп	Заимствовано из французского языка в 20-е г. XX в.
Кадровый потенциал	В экономике под кадровым потенциалом понимают совокупную способность занятого населения, включенного в систему трудовых отношений. Под кадровым потенциалом организации понимают численный состав постоянных работников, обладающих необходимой профессиональной подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для участия в производственном процессе	Активно используется в настоящее время. Единой трактовки понятия нет

Труд – это качественная характеристика производственного процесса, от которого зависит спрос на продукцию. Рабочая сила является специфическим товаром, который необходим для производства това-

ров и услуг. По данным выборочных обследований проанализируем динамику численности рабочей силы по субъектам Российской Федерации (см. табл. 4).

Таблица 4.

**Динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации [Материалы сайта Федеральной ..., 2019]**

	2017	2018	май – июль 2019
	тыс. человек		
Российская Федерация	76 285,4	76190,1	75281,7
Центральный федеральный округ в том числе:	21 332,8	21389,3	21309,1
г. Москва	7 195,0	7267,8	7 276,9
Ярославская область	671,3	665,1	657,3
Северо-Западный федеральный округ	7 574,2	7 517,2	7 475,2
Южный федеральный округ	8 198,0	8 221,1	8 138,0
Северо-Кавказский федеральный округ	4 577,1	4 664,9	4 622,0
Приволжский федеральный округ	15 217,4	15 069,7	14 739,8
Уральский федеральный округ	6 392,9	6 366,4	6 300,5
Сибирский федеральный округ	8 666,6	8 642,2	8 500,3
Дальневосточный федеральный округ	4 326,4	4 319,3	4 196,7

По данным таблицы 4 можно сделать вывод о снижении численности рабочей силы по всем субъектам Российской Федерации.

Количественной характеристикой рабочей силы является уровень

занятости и безработицы. По данным выборочного обследования проведем анализ распределения выпускников по их участию в составе рабочей силы (см. табл. 5).

Таблица 5.

**Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2015-2017 гг., по участию в составе рабочей силы [Материалы сайта Федеральной ..., 2019]**

	Уровень участия в рабочей силе, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
Всего имеют уровень образования:			
высшее	90,2	84,0	6,9
среднее профессиональное по программе подготовки:			
- специалистов среднего звена,	87,3	78,0	10,6
- квалифицированных рабочих (служащих), включая начальное профессиональное образование	87,2	76,6	12,1

По приведенным данным можно сделать вывод о высоком уровне занятости выпускников с высшим образованием, однако нельзя не отметить и проблемы, связанные с молодежной безработицей [Батракова, 2016].

Согласно прогнозам, в ближайшие годы в результате демографического спада экономическое развитие страны столкнется с дефицитом трудовых ресурсов. В июне 2017 года Центробанк впервые включил нехватку рабочей силы в перечень инфляционных рисков.

В августе 2018 года глава Минтруда М. Топилин связал нехватку трудовых ресурсов с низкой рождаемостью 1990 г. Фонд интернет-инициатив (ФРИИ) предсказал, что из-за демографических показателей в России к 2027 году доля наиболее активного населения в возрасте 20-29 лет снизится на 29 % и составит 7,8 млн чел. Это указывает на то, что найти нужное количество кадров с определенной квалификацией для инновационной экономики будет сложно. Для развития цифровой экономики в России доля ИТ-специалистов от занятого населения должна быть примерно такой же, как и в других странах. Например, доля ИТ-специалистов от занятого населения в США составляет 4,2 %, в России – только 2,44 % [Кадровые ресурсы в эпоху ... , 2019].

Проанализировав различные определения кадрового потенциала региона, можно сделать вывод о том, что с теоретической точки зре-

ния исследование этой категории недостаточно полное. Есть авторы, которые рассматривают кадровый потенциал как экономическую категорию, в то время как другие используют количественные показатели [Акперов, 2014; Тараканова, 2010]. В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских и Е. А. Кипервар считают, что «кадровый потенциал следует рассматривать как часть трудовых ресурсов, обладающих определенными знаниями, навыками, умениями, компетенциями, приобретенными и накопленными в результате общего и специального образования, а также профессионального опыта, повышения квалификации и осуществления переподготовки» [Потуданская, 2018, с. 736].

Понятие «кадровый потенциал» для отражения ресурсной характеристики рабочей силы включает в свое содержание «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы», а также понятие кадры. Отметим, что отождествлять понятия «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» неправомерно, так как в состав трудовых ресурсов входит и недоиспользованное трудоспособное население. Кадровый потенциал меньше трудового потенциала на величину потенциальных возможностей работников.

Разницу между понятиями «кадры» и «кадровый потенциал» исследовали многие ученые. Для примера В. С. Кабаков, В. Ф. Богачев и А. П. Осипов указывали на то, что если «кадры» – это совокупность сотрудников разных профессий и



специальностей, а также уровня подготовки и образования, то «кадровый потенциал» включает в себя не только собственно кадры, но и определенный круг их возможностей в осуществлении целенаправленной деятельности [Кабаков, 1982; Кибанов, 2015].

В управленческой литературе В. Я. Афанасьев и И. К. Корнев рассматривают кадровый потенциал «как совокупность способностей всех людей сотрудников компании, которые в ней заняты и решают определенные задачи. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта» [Афанасьев, 1998, с. 48].

Можно согласиться с определениями кадрового потенциала вышеуказанных авторов, но добавим, что кадровый потенциал представляет собой обобщенную характеристику совокупных способностей, возможностей и трудовых навыков постоянных сотрудников организации, которые способствуют улучшению конкурентоспособности предприятия. Поэтому можно утверждать, что в основе экономической категории «кадровый потенциал» заложено понятие эффективности.

Определим кадровый потенциал для инновационной экономики региона как совокупность количественных и качественных характеристик трудоспособного населения, а также их профессиональную готовность осуществлять инновационную дея-

тельность на территории определенного субъекта. В каждом регионе имеются незанятые трудовые ресурсы (безработные и экономически неактивные), которые необходимо вовлечь и подготовить в соответствии с современными требованиями. Эта категория населения нуждается в адаптации к трудовому процессу. Многие ученые считают, что эффективное формирование кадрового потенциала региона является одним из условий, влияющих на модернизацию экономики.

Кадровый потенциал каждого региона разный, поэтому и влияние его на результативность инновационной деятельности различно. Выделим проблемы региональной экономики, связанные с формированием кадрового потенциала:

- сложность составления прогноза развития региона на долгосрочную и среднесрочную перспективу в результате изменений в экономике и социальной сфере, связанных с развитием новых технологий;
- низкая инновационная активность работников в результате старения кадров;
- модернизация ряда профессий, а также возникновение новых профессий. Наиболее высокой вероятностью сокращения обладают профессии, связанные с низкоквалифицированным трудом: бухгалтера, банковские клерки, аналитики и др. В цифровой экономике работники должны менять профессии и повышать квалификацию;

– доучивание кадров на производстве. Происходящие преобразования в инновационном развитии экономики требуют обновления профессиональных навыков, переподготовки и повышения квалификации кадров. Внедрение цифровых технологий вызывает необходимость массового обучения кадров ИКТ-навыкам.

### 3. Подходы к оценке кадрового потенциала региона

На сегодняшний день нет единых подходов к оценке и анализу кадрового потенциала региона. Данная проблема практически не рассматривается в современной научной литературе.

Кадровый потенциал региона необходимо начинать анализировать с выявления факторов, оказывающих влияние на его формирование, т.к. именно они являются важнейшими элементами в системе управления. Существуют различные классификации факторов. Например, Л. Н. Юдина приводит двухуровневую группировку факторов кадрового потенциала с выделение следующих групп: научно-технические, социально-экономические, культурные и для каждой группы указывает уровни воздействия: государство, регион,

отрасль, предприятие [Юдина, 2006]. Она выделила две группы факторов: экстенсивные, характеризующие трудовую активность населения, и интенсивные, которые в свою очередь были классифицированы на социально-экономические, технико-экономические и организационные.

Г. А. Резник, А. И. Маскаева и М. И. Маскаев выделили уровни управления: государство, регион, организация, а также факторы внешней среды, к которым отнесли: глобализацию, миграцию кадров, а также экономические, политические и демографические факторы [Заславская, 2005]. В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар, определяя факторы и проблемы, связанные с формированием кадрового потенциала региона, указали, что анализ кадрового потенциала следует проводить с учетом научно-технического, инновационного и производственного потенциала региона [Потуданская, 2018].

На наш взгляд, оценивая кадровый потенциал необходимо использовать систему количественных и качественных показателей, схематично представленную на рисунке 1.



Рис. 1. Система показателей оценки кадрового потенциала региона

В настоящее время учет персонала, занятого инновационной деятельностью, не ведется, поэтому для оценки кадрового потенциала инноваций используют статистические показатели по науке.

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года установлены приоритеты социально-экономического развития России и регионов страны [Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008]. В кадровом обеспечении, в том числе молодыми специалистами, поставлены задачи согласованности рынков труда и образования. В документе говорится о сбалансированном территориальном развитии Российской Феде-

рации, включающем достижение условий, которые позволяют каждому региону иметь необходимые и достаточные ресурсы для повышения конкурентоспособности. Указывается, что одним из направлений развития региона должно быть обеспечение нужным количеством квалифицированных работников.

Одним из важных показателей формирования кадров для инновационного развития региона является уровень образования и финансовая грамотность населения. В связи с этим развитие системы непрерывного профессионального образования в регионе становится актуальной задачей [Андреев, 2013]. Кроме того, важным является и прогнозирование потребности в кадрах, качественной

подготовки кадров, профориентации и трудоустройства выпускников. При этом комплексная оценка социально-экономического развития региона позволяет выявить проблемы, связанные с диспропорцией в системе подготовки и обеспечения кадрами и реальными потребностями рынка труда.

Вопросам кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами Курганской, Сахалинской, Мурманской и др. областей посвящена работа Г. В. Карповой. Ею сделаны выводы о том, что в анализируемых регионах:

- не сбалансирован спрос и предложение рабочей силы;
- рынки труда и образовательных услуг слабо связаны между собой;
- отсутствует четкая система профессиональной ориентации молодежи;
- имеется избыточное количество специалистов невостребованных профессий;

– существует несоответствие между профессиональной подготовкой выпускников и требованиями работодателей [Карпова, 2015].

По нашему мнению, аналогичные выводы можно сделать и по другим регионам. Главной целью кадрового обеспечения экономики региона мы видим в удовлетворении потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству кадрах, способных обеспечить дальнейшее развитие региона. Этого можно достичь при взаимодействии рынков труда и образовательных услуг в области подготовки молодых специалистов.

По данным выборочного обследования рабочей силы в 2018 году проанализируем уровень занятости выпускников (см. табл. 6) и соответствие работы и полученной специальности (см. табл. 7).

**Таблица 6.**

**Доля трудоустроенных выпускников 2015–2017 гг. в общей численности выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (уровень занятости), % [Материалы сайта Федеральной ... , 2019]**

	Выпускники 2015 г.	Выпускники 2016 г.	Выпускники 2017 г.
Всего имеют уровень образования:			
высшее	88,4	84,7	76,4
среднее профессиональное по программе подготовки:			
- специалистов среднего звена, - квалифицированных рабочих (служащих), включая начальное профессиональное образование	83,5 81,7	77,5 75,2	71,6 70,4

Таблица 7.

**Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2015-2017 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования [Материалы сайта Федеральной ... , 2019]**

	Численность трудоустроенных выпускников 2015-2017 гг. – всего, тыс. человек	В том числе по соответствию специальности, %	
		соответствует	не соответствует
Всего, в том числе	2 447,0	71	29
Компьютерные и информационные науки	8,3	74	27
Информатика и вычислительная техника	120,0	82	18
Физико-технические науки и технологии	2,9	60	40
Клиническая медицина	101,5	97	3
Психологические науки	38,8	64	36
Экономика и управление	703,5	66	34
Юриспруденция	289,1	72	28
Политические науки и регионоведение	7,1	39	61
Образование и педагогические науки	232,9	81	19
Языкознание и литературоведение	38,8	71	29
Физическая культура и спорт	27,5	75	25

Цифры наглядно демонстрируют соответствие получаемой специальности по таким направлениям подготовки как клиническая медицина, информатика и вычислительная техника, образование и педагогические науки и др., в то же время есть большое несоответствие по политическим наукам и регионоведению, физико-техническим наукам и технологиям и др. (с полным перечнем специальностей можно ознакомиться на сайте Росстата).

Очевидно, что в конкуренции за квалифицированную рабочую силу преимущество будут иметь секторы экономики и территории, в которых более высокий уровень заработной платы и достойные условия труда. В ближайшие годы ожидается усиление дефицита рабочей силы средней квалификации, особенно в машиностроении, строительстве, сельском хозяйстве и ЖКХ.

Обозначим возможные направления для эффективного развития кадрового потенциала региона:

– развитие системы высшего профессионального и послевузовского образования (Life-long learning);

– включение в учебные программы таких дисциплин, которые связаны с инновационной деятельностью;

– учет требования работодателей в подготовке выпускников;

– осуществление баланса спроса и предложения рабочей силы с учетом подготовки молодых специалистов;

– организация тренингов кадров по управлению экономикой региона, по развитию креативности кадров и др.

#### Выводы

В заключении отметим, что в сложившейся ситуации необходимо создать действенную систему государственного регулирования подготовки кадров с государственным заказом на подготовку специалистов в соответствии с требованиями регионального рынка.

#### Библиографический список

1. Акперов И. Г. Целевое управление формированием кадрового ландшафта территории и развитием ее кадрового потенциала / И. Г. Акперов, Н. В. Брюханова // Современные проблемы науки и образования. Пенза : ИД «Академия Естествознания», 2014. 380 с.
2. Александрова М. В. Терминологический анализ понятия «кадровый потенциал» и его адаптация к современным условиям функционирования промышленных предприятий // Молодой ученый. 2016. № 9 (113). С. 461-465.
3. Андреев В. Н. Система непрерывного образования как ключевая составляющая обеспечения инновационного развития региона // Псковский регионологический журнал. 2013. № 15. С. 167–172.
4. Афанасьев В. Я. Введение в государственное управление / В. Я. Афанасьев, И. К. Корнев. Москва : Финстатинформ, 1998. 173 с.
5. Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2011. Т. 6. № 2. С. 46-68.
6. Батракова Л. Г. Демографические условия формирования трудовых ресурсов // Ярославский педагогический вестник. 2013. Т. 1. № 1. С. 68-71.
7. Батракова Л. Г. Молодежная безработица как одна из проблем современной мировой экономики / Л. Г. Батракова, Е. А. Медведева // Экономический потенциал студенчества в региональной экономике : материалы X межвузовской научно-практической конференции, 2016. С. 3-12.
8. Глобальный инновационный индекс – 2019 // Наука, технологии, инновации. Дата выпуска 24.07.2019. Режим доступа: [https://issek.hse.ru/data/2019/07/24/1481491446/NTI\\_N\\_137\\_24072019.pdf](https://issek.hse.ru/data/2019/07/24/1481491446/NTI_N_137_24072019.pdf). (Дата обращения: 12.09.2020).
9. Емельянова О. В. Современное состояние инновационной деятельности российских предприятий / О. В. Емельянова, Е. М. Канищева // Вестник алтайской академии экономики и права. 2019. №11. С. 72-77.

10. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. 2005. №3. С. 5-16.
11. Кабаков В. С. Кадры хозяйственных руководителей. Подбор. Расстановка. Обучение / В. С. Кабаков, В. Ф. Богачев, А. П. Осипов. Ленинград : Лениздат, 1982. 181 с.
12. Кадры в эпоху цифровой экономики / РИА Новости. 30.12.2019. Режим доступа: <https://ria.ru/20191230/1562653998.html>. (Дата обращения: 28.10.2020).
13. Карпова Г. В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами / Г. В. Карпова, Ю. Н. Никулина // *Российское предпринимательство*. 2015. Т. 16. № 16. С. 2663-2679.
14. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. Москва : Инфра-М, 2015. 474 с.
15. Маркс К. Капитал. Москва : АСТ, 2001. I том, гл. 4, 5. 900 с.
16. Материалы сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: [www.gosstat.gov.ru](http://www.gosstat.gov.ru). (Дата обращения: 28.10.2020).
17. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 301 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Развитие науки и технологий” на 2013 – 2020 годы» (ред. от 29.03.2018). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162175](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162175). (Дата обращения: 28.10.2020).
18. Потенциал (средства) // Большая советская энциклопедия. Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/123052/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB>. (Дата обращения: 22.07.2020).
19. Потуданская В. Ф. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования / В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар // *Экономика труда*, 2018. Т. 5. № 3. С. 735-744.
20. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (ред. от 18.10.2018). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_123444](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444). (Дата обращения: 22.07.2020).
21. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (ред. от 28.09.2018). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/). (Дата обращения: 22.07.2020).
22. Тараканова Н. Л. Формирование кадрового потенциала и управление им на региональном уровне // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2010. № 2 (10). С. 52–57.
23. Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 25.05.2020). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_11507](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507). (Дата обращения: 22.07.2020).

24. Юдина Л. Н. Формирование и разработка системы оценки трудового потенциала // Сибирская финансовая школа. 2006. № 4. С. 59-62.

#### **Bibliograficheskij spisok**

1. Akperov I. G. Celevoe upravlenie formirovaniem kadrovogo landshafta territorii i razvitiem ee kadrovogo potenciala / I. G. Akperov, N. V. Brjuhanova // *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*. Penza : ID «Akademija Estestvoznaniya», 2014. 380 s.
2. Aleksandrova M. V. Terminologicheskij analiz ponjatija «kadrovij potencial» i ego adaptacija k sovremennym uslovijam funkcionirovanija promyshlennyh predpriyatij // *Molodoj uchenyj*. 2016. № 9 (113). S. 461-465.
3. Andreev V. N. Sistema nepreryvnogo obrazovanija kak ključevaja sostavljajushhaja obespečenija innovacionnogo razvitija regiona // *Pskovskij regionologicheskij zhurnal*. 2013. № 15. S. 167–172.
4. Afanas'ev V. Ja. Vvedenie v gosudarstvennoe upravlenie / V. Ja. Afanas'ev, I. K. Kornev. Moskva : Finstatinform, 1998. 173 s.
5. Batrakova L. G. Jevoljucija nauchnyh vzgljadov na ponjatie «chelovecheskie resursy» i ego sovremennaja specifika // *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina*. 2011. T. 6. № 2. S. 46-68.
6. Batrakova L. G. Demograficheskie uslovija formirovanija trudovyh resursov // *Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik*. 2013. T. 1. № 1. S. 68-71.
7. Batrakova L.G. Molodezhnaja bezrabotica kak odna iz problem sovremennoj mirovoj jekonomiki / L. G. Batrakova, E. A. Medvedeva // *Jekonomicheskij potencial studenčestva v regional'noj jekonomike : materialy X mezhvuzovskoj nauchno-praktičeskoj konferencii*, 2016. S. 3-12.
8. Global'nyj innovacionnyj indeks – 2019 // *Nauka, tehnologii, innovacii*. Data vypuska 24.07.2019. Rezhim dostupa: [https://issek.hse.ru/data/2019/07/24/1481491446/NTI\\_N\\_137\\_24072019.pdf](https://issek.hse.ru/data/2019/07/24/1481491446/NTI_N_137_24072019.pdf). (Data obrashhenija 12.09.2020).
9. Emel'janova O. V. Sovremennoe sostojanie innovacionnoj dejatel'nosti rossijskijh predpriyatij / O. V. Emel'janova, E. M. Kanishheva // *Vestnik altajskoj akademii jekonomiki i prava*. 2019. №11. S. 72-77.
10. Zaslavskaja T. I. Chelovecheskij potencial v sovremennom transformacionnom processe // *Obshhestvennye nauki i sovremennost'*. 2005. №3. S. 5-16.
11. Kabakov V. S. Kadry hozjajstvennyh rukovoditelej. Podbor. Rasstanovka. Obuchenie / V. S. Kabakov, V. F. Bogachev, A. P. Osipov. Leningrad : Lenizdat, 1982. 181 s.
12. Kadry v jepohu cifrovoj jekonomiki / RIA Novosti. 30.12.2019. Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20191230/1562653998.html>. (Data obrashhenija: 28.10.2020).
13. Karpova G. V. Analiz realizacii regional'nyh programm v oblasti kadrovogo obespečenija jekonomiki molodymi specialistami / G. V. Karpova, Ju. N. Nikulina // *Rossijskoe predprinimatel'stvo*. 2015. T. 16. № 16. S. 2663-2679.
14. Kibanov A. Ja. Jekonomika upravlenija personalom : uchebnik / A. Ja. Kibanov, E. A. Mitrofanova, I. A. Jesaulova. Moskva : Infra-M, 2015. 474 s.
15. Marks K. Kapital. Moskva : AST, 2001. I tom, gl. 4, 5. 900 s.



16. Materialy sajta Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki (Rosstat). Rezhim dostupa: [www.rosstat.gov.ru](http://www.rosstat.gov.ru). (Data obrashhenija: 28.10.2020).
17. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.04.2014 N 301 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy Rossijskoj Federacii “Razvitie nauki i tehnologij” na 2013 – 2020 gody» (red. ot 29.03.2018). Rezhim dostupa: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162175](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162175). (Data obrashhenija: 28.10.2020).
18. Potencial (sredstva) // Bol'shaja sovetskaja jenciklopedija. Rezhim dostupa: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/123052/%D0%9F%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB>. (Data obrashhenija: 22.07.2020).
19. Potudanskaja V. F. Kadrovij potencial regiona: sushhnost', faktory, problemy formirovanija / V. F. Potudanskaja, N. V. Borovskih, E. A. Kipervar // Jekonomika truda, 2018. T. 5. № 3. S. 735-744.
20. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 08.12.2011 N 2227-r «Ob utverzhdenii Strategii innovacionnogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda» (red. ot 18.10.2018). Rezhim dostupa: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_123444](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444). (Data obrashhenija: 22.07.2020).
21. Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 17.11.2008 N 1662-r «O koncepcii dolgosrochnogo social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda» (red. ot 28.09.2018). Rezhim dostupa: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/). (Data obrashhenija: 22.07.2020).
22. Tarakanova N. L. Formirovanie kadrovogo potenciala i upravlenie im na regional'nom urovne // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomika. 2010. № 2 (10). S. 52–57.
23. Federal'nyj zakon «O nauke i gosudarstvennoj nauchno-tehnicheskoj politike» ot 23.08.1996 N 127-FZ (red. ot 25.05.2020). Rezhim dostupa: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_11507](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507). (Data obrashhenija: 22.07.2020).
24. Judina L. N. Formirovanie i razrabotka sistemy ocenki trudovogo potenciala // Sibirskaja finansovaja shkola. 2006. № 4. S. 59-62.