

## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

### HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION

**N. Speshilova  
S. Dedeeva  
O. Arkova**

*Summary.* The article discusses the theoretical aspects of the human resource potential of the region, as well as its assessment in terms of quantitative and qualitative indicators. The analysis of the country's human resources potential is presented according to such indicators as the population of the country, the share of the able-bodied population, and also the natural movement of the population in Russia over the past six years is considered. The main problems in the regions of Russia concerning the staffing of the economy by young specialists are identified. An action plan has been developed for the development of human resources in the region, which is based on mechanisms of state, municipal and private interactions. Human resource potential, as a driver of the growth of the economy of the future, plays an important role in increasing the sustainability of the development of socio-economic indicators in the region. The data of the official statistics of Rosstat are used as an information base.

*Keywords:* economy, region, human resources, population, regional development, regional economy, personnel.

**Спешилова Наталья Викторовна**

Доктор экономических наук, профессор,  
Оренбургский государственный университет  
spfenics@yandex.ru

**Дедеева Светлана Александровна**

Кандидат экономических наук, Оренбургский  
государственный университет  
dedeeva79@mail.ru

**Арькова Ольга Валерьевна**

Оренбургский государственный университет  
arkova84@mail.ru

*Аннотация.* В статье рассмотрены теоретические аспекты кадрового потенциала региона, а также проведена его оценка с точки зрения количественных и качественных показателей. Представлен анализ кадрового потенциала страны по таким показателям, как численность населения страны, доля трудоспособного населения, а также рассмотрено естественное движение населения в России за последние шесть лет. Выявлены основные проблемы в регионах России, касающиеся кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами. Разработан план мероприятий для развития кадрового потенциала в регионе, в основе которого заложены механизмы государственных, муниципальных и частных взаимодействий. Кадровый потенциал, как драйвер роста экономики будущего, играет важную роль в повышении устойчивости развития социально-экономических индикаторов в регионе. В качестве информационной базы использованы данные официальной статистики Росстата.

*Ключевые слова:* экономика, регион, кадровый потенциал, численность населения, региональное развитие, региональная экономика, кадры.

**К**аждый регион является субъектом страны, вносящим свой вклад в развитие экономики. Именно кадровое региональное развитие, как институциональная среда, способствует экономическому росту, воздействуя на уровень жизни населения.

Обоснованием актуальности исследования является:

- ♦ во-первых, оказываемое влияние кадрового потенциала не только на экономической рост отдельно взятого региона, но и страны в целом. В современной экономике развитие кадрового потенциала является одним из перспективных направлений;
- ♦ во-вторых, предписывание человеческому ресурсу роли наиболее ценного ресурса, который требует инвестиций, также, как и любое другое предприятие. Вложение в человеческий капитал,

его развитие и рациональное использование являются гарантом повышения его эффективности в трудовой деятельности;

- ♦ в-третьих, предъявляемые к людям требования по владению новыми навыками и компетенциями, особенно в условиях перехода от индустриальной экономики к цифровой. Данный аспект способствует развитию нового кадрового потенциала в регионах, осуществляющего все направления цифровизации [1].

Кадровый потенциал — это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития [4].



Рис. 1. Оценка кадрового потенциала региона [2]

Существует несколько понятий, так или иначе относящихся к кадровому потенциалу, но по своему содержанию все они схожи. Анализ научной литературы последних лет показал, что в экономике, социологии, статистике, управленческих науках существуют различные трактовки, связанные с трудовой деятельностью человека.

Понятия «кадры» и «кадровый потенциал» определяются с нескольких точек зрения. Так, например, по мнению Э.В. Крума понятия «персонал предприятия» и «кадры» отождествляются. Автор считает, что кадровый потенциал — это способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [4].

Ильин А.И. в своих научных трудах разделяет понятия «персонал» и «кадры» и под «кадровым потенциалом» понимает интегральную характеристику сотрудников, представляющую собой их максимальные возможности по достижению целей предприятия [3].

Ряд других авторов под «кадровым потенциалом» понимают сложное сочетание профессиональных, фи-

зических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций работников.

Среди всех подходов особое место занимает «кадровый потенциал», однако единой трактовки до настоящего времени не создано. Отмечено, что в основе экономической категории «кадровый потенциал» заложено понятие эффективности.

Оценивая кадровый потенциал необходимо использовать систему количественных и качественных показателей, схематично представленную на рисунке 1. [2]

Одними из важнейших показателей формирования кадров являются уровень образования и финансовая грамотность населения. В связи с этим развитие системы непрерывного профессионального образования в регионе становится актуальной задачей.

Какие бы не были прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности на предприятии добиться невозможно.

Современный этап развития региональной экономики связан с новым взглядом на кадровый потенциал



Рис. 2. Численность населения с 2017 по 2022 гг. в РФ  
Составлено авторами [5]

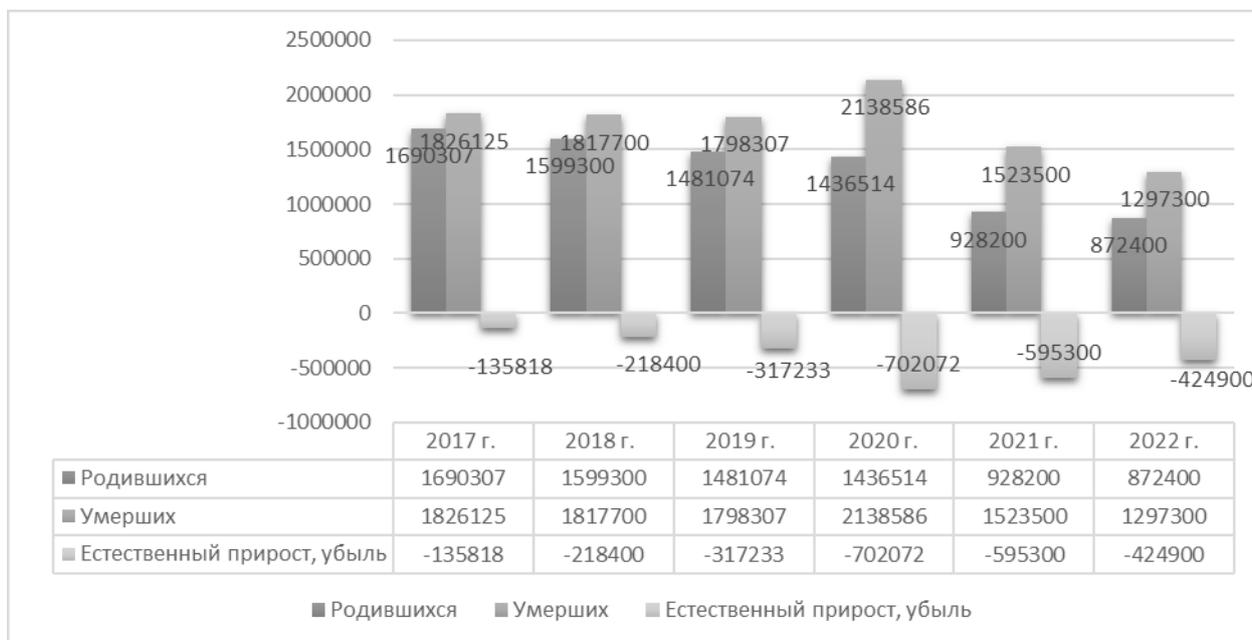


Рис. 3. Естественное движение населения в России с 2017 по 2022 гг.  
Составлено авторами [5]

как важнейший фактор экономического роста. В связи с этим рациональное использование трудовых ресурсов является актуальным направлением социально-экономического развития региона [7].

Одной из стратегических целей Российской Федерации является обеспечение ее устойчивого развития с целью эффективного использования научно-технического потенциала, человеческого и природного капитала в долгосрочной перспективе. В свою очередь

одним из важных факторов устойчивого развития страны является ее кадровый потенциал. Следует отметить, что в Концепции устойчивого развития, которая была декларирована членами-государствами ООН в 2015 г. в итоговом документе «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», в число семнадцати приоритетных целей устойчивого развития вошли «содействие полной и производительной занятости и достойной работе для всех», а также «обеспечение всеохватного и качествен-

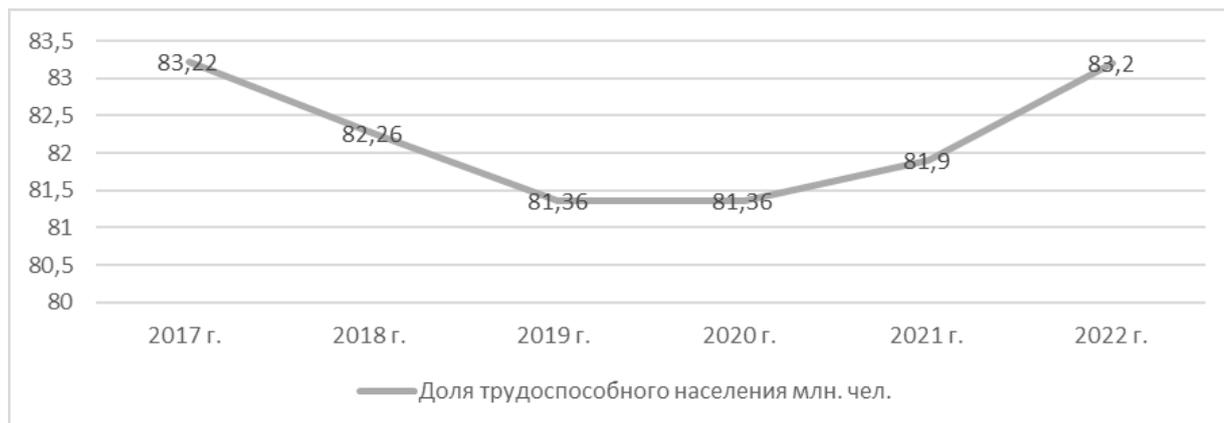


Рис. 4. Доля трудоспособного населения в РФ с 2017 по 2022 г. Составлено авторами [5]

Основные проблемы кадрового обеспечения экономики регионов России молодыми специалистами				
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

Рис. 5. Основные проблемы кадрового обеспечения экономики регионов России молодыми специалистами

ного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех» [6].

Оценим состояние кадрового потенциала страны по следующим показателям: численность населения; доля трудоспособного населения в общей численности населения. Так на рисунке 2 представлена численность населения с 2017 по 2022 гг. в РФ по данным [5].

По данным, отображаемым на рисунке 2, можно сделать вывод, о том, что с 2017 по 2022 гг. численность населения выросла на 175 661 чел., но по отношению с 2021 г. данный показатель в России уменьшился на 1 146 823 чел. Это рекордное сокращение численности, связано с периодом пандемии коронавируса [10].

Рассмотрим современное состояние кадрового потенциала российской экономики по данным пока-

зателям с точки зрения угроз устойчивому развитию страны. Численность населения — начиная с 2017 г. в России замедлился рост рождаемости, а темпы снижения смертности оказались недостаточными для обеспечения естественного прироста населения (см. рис. 3).

В соответствии со статистическими данными Росстата, в 2017 г. число родившихся человек в России по сравнению с 2022 г. составило на 817 907 человек меньше, рождаемость сократилась почти в два раза, а количество умерших за этот же период сократилось на 528 825 человек. Самые рекордные показатели смертности были в 2020 г. это было связано с пандемией коронавируса.

На основании статистических данных, представленных на рисунке 4, можно сказать, что самой кри-



Рис. 6. План мероприятий для развития кадрового потенциала в регионе

тической точкой стали 2019 г. и 2020 г. по сравнению с 2022 г. доля трудоспособного населения в РФ сократилась на 1,84 млн. человек.

Сравнивая 2021 г. с 2022 г., число трудоспособных граждан увеличилось на 1,3 млн. человек. Однако, начиная с 2021 г. наблюдается закономерный рост трудоспособного населения, что связано с преодолением негативных последствий демографической ямы 1990-х годов. Сейчас активное трудовое пополнение приходится на выпускников вузов и колледжей, рожденных после 2000 г. Процент трудоустройства выпускников по специальности доходит в некоторых вузах до 85%. Как считают эксперты, что те, кто хочет работать, без

работы не останутся: всегда есть вакансии, как в сфере бизнеса, так и в сфере государственной службы.

Крайне важными являются прогнозирование потребности в кадрах, качественная их подготовка, профориентация и трудоустройство 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.

Можно выделить целый ряд проблем в регионах России, касающихся кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами (рис. 5).

Еще одним немаловажным фактором развития для экономики страны является приход молодых специалистов в бизнес. Создание собственного дела поощряется сейчас в вузах посредством обучения и помощи разработки работающих стартапов. Так, после окончания вуза студент вполне может попробовать свои силы в интернет-торговле, сфере обслуживания, сфере транспортных перевозок и пр., что послужит росту числа населения, вовлеченного в трудовой процесс, а это в свою очередь является ключевым показателем в формировании спроса, а спрос на товары и услуги развивает экономику региона и страны.

В связи с этим, можно выделить основные задачи, которые необходимо решить для достижения цели развития кадрового потенциала, что представлено на рисунке 6.

Посредством государственных, муниципальных и частных взаимодействий становится реальным повышение кадрового потенциала в регионе, за чем последует рост качества жизни населения. Поэтому кадровый потенциал, как драйвер роста экономики будущего, играет важную роль в повышении устойчивости социально-экономических индикаторов в регионе.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аношин Е.А., Пугина Л.И. Кадровый потенциал региона как драйвер роста экономики будущего [Электронный ресурс] . — Режим доступа: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103589/1/978-5-8295-0768-8\\_2021\\_03](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103589/1/978-5-8295-0768-8_2021_03).
2. Батракова Л.Г. Кадровый потенциал региона как основа устойчивого инновационного развития // Социально-политические исследования. — 2020. — № 4 (9) . — С. 78–94.
3. Дедеева С.А. Иневатова О.А., Лазарева О.С. Социально-экономические аспекты развития трудовых ресурсов: учебное пособие. — Оренбург: филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2022. — 166 с.
4. Дедеева С.А., Галушко М.В. Человеческий капитал и знания — главное направление в развитии экономики страны // Развитие и взаимодействие реального и финансового секторов экономики в условиях цифровой трансформации: Сборник статей Междунар. науч. — практ. конф., 6–7 нояб. 2019 г., Оренбург. — Оренбург: ОГУ, 2019. — С. 438–441.
5. Демографический ежегодник России. 2022: Стат. Сб. Росстат. [Электронный ресурс] — М.:, 2022. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.
6. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации Цели устойчивого развития ООН и Россия // <https://ac.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf>
7. Дуплина М.А., Субботина Т.Ю. Проблемы формирования и реализации государственной кадровой политики // Торгово-экономические проблемы регионального бизнес пространства. — 2015. — № 1. — С. 40–44.
8. Мажарова Н.А., Спешилова Н.В., Андриенко Д.А. Проблемы формирования высококвалифицированных кадров для экономики региона в условиях цифровизации (на примере Оренбургской области) // Труд и социальные отношения, 2020. — № 1. — С. 84–100.
9. Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2019. — Т. 9. (№ 6А) . — С. 138–143.
10. COVID-19: Ключевые вопросы управления персоналом [Электронный ресурс] // Ernst & Young. — Режим доступа: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru\\_ru/topics/workforce/ey-bulletin-covid-19-hr-issues.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/workforce/ey-bulletin-covid-19-hr-issues.pdf)

© Спешилова Наталья Викторовна ( [spfenics@yandex.ru](mailto:spfenics@yandex.ru) ),

Дедеева Светлана Александровна ( [dedeewa79@mail.ru](mailto:dedeewa79@mail.ru) ), Арькова Ольга Валерьевна ( [arkova84@mail.ru](mailto:arkova84@mail.ru) ).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»