

УДК 658.3

DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61

**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА:
ПОНЯТИЕ, ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ
(НА ПРИМЕРЕ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

И. А. Чебыкин ✉, **М. В. Палкина**

Вятский государственный университет, Киров, Россия

✉ *E-mail: ilyaapelsin@gmail.com*

Квалифицированные кадры способствуют модернизации национальной экономики в целом и российских регионов в частности. Такие стратегические цели, как рост валового внутреннего продукта, производительности труда, доходной части бюджета на макро-, мезо- и микроуровне, требуют формирования кадрового потенциала для быстрого и компетентного решения целого комплекса задач, связанных с обновлением производственно-технологической базы отечественных предприятий, повышением уровня внедрения ими инновационных и цифровых технологий, ускоренным ростом конкурентоспособности региональных экономик и экономики Российской Федерации в целом.

Информационной, методической и теоретической основой настоящего исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки кадрового потенциала на региональном уровне. В процессе исследования применялись следующие методы научного познания: анализ и синтез, обобщение, аналогия, измерение, индукция и дедукция, сравнение.

В статье представлены взгляды ученых на понятие «кадровый потенциал региона», проведено уточнение определения этого понятия. Выявлены и рассмотрены основные подходы к оценке кадрового потенциала на региональном уровне. На основе использования данных подходов рассчитаны значения коэффициентов, характеризующих кадровый потенциал Кировской области и Российской Федерации в целом, проведена их сравнительная оценка, предложены мероприятия по совершенствованию кадрового потенциала Кировской области.

Оценка кадрового потенциала на региональном уровне позволяет получить основу для его изменения как на уровне конкретно взятого региона, так и на уровне государства в целом, что обеспечивает основу достижения стратегических целей на всех уровнях национальной экономики.

Ключевые слова: регион, кадры, кадровый потенциал, кадровый потенциал региона, оценка кадрового потенциала региона.

Для цитирования: Чебыкин И. А., Палкина М. В. Кадровый потенциал региона: понятие, оценка состояния, направления развития (на примере Кировской области) // Вестник Сургутского государственного университета. 2021. № 3. С. 47–61. DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61.

**PERSONNEL POTENTIAL OF THE REGION:
CONCEPT, STATE ASSESSMENT, DEVELOPMENT DIRECTIONS
(ON THE EXAMPLE OF THE KIROV OBLAST)**

I. A. Chebykin ✉, **M. V. Palkina**

Vyatka State University, Kirov, Russia

✉ *E-mail: ilyaapelsin@gmail.com*

Qualified personnel contribute to the modernization of national economics in general and of Russian regions particularly. Such strategical goals as growth of both gross domestic product, labor production and revenue at the macro, mezzo and micro levels require to form personnel potential in order to rapidly and professionally manage the whole complex of problems related to the renewal of production-technological basis for domestic enterprises, the increasing level of them introducing innovative and digital technologies, the rapid growth in competitive ability of the regional economics and the Russian Federation economics in general.

The informational, methodical and theoretical basis of the study were the works of domestic and foreign experts in the field of personnel potential assessment at the regional level. In the course of the study, the

following methods of scientific knowledge were used: analysis and synthesis, generalization, analogy, measurement, induction and deduction, comparison.

The article presents scientists' views on the concept "personnel potential of the region", identifies the definition of this concept. The main approaches to the personnel potential assessment at the regional level are obtained and analyzed in the study. Using the approaches as the basis, index value characterizing personnel potential of the Kirov oblast and the Russian Federation in general are calculated, their comparative assessment is carried out, activities to improve the personnel potential in the Kirov oblast are proposed.

The personnel potential assessment at the regional level allows getting the basis to change it both at the particular region level and at the state level in general which provides the basis for achieving strategic goals at all levels of national economics.

Keywords: region, personnel, personnel potential, personnel potential of the region, assessment of the personnel potential of the region.

For citation: Chebykin I. A., Palkina M. V. Personnel Potential of the Region: Concept, State Assessment, Development Directions (on the Example of the Kirov Oblast) // Surgut State University Journal. 2021. No. 3. P. 47–61. DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61.

ВВЕДЕНИЕ

Стратегической целью развития региональной и национальной экономики является рост основных показателей (валового продукта и производительности труда), а также обновление производственно-технологической базы, инновационность и цифровизация. Однако рост указанных показателей маловероятен, если в экономике отсутствуют квалифицированные кадры, способные решить такие задачи.

Цель исследования – провести оценку кадрового потенциала конкретного региона (на примере Кировской области) и сформулировать рекомендации по его развитию. Данная цель достигнута путем уточнения определения понятия «кадровый потенциал региона», выявления существующих методик оценки кадрового потенциала региона, оценки кадрового потенциала Кировской области на основе одной из выбранных методик, формулировки рекомендаций по развитию кадрового потенциала анализируемого региона. В качестве рабочей гипотезы принято предположение, что кадровый потенциал Кировской области, имея схожую с другими российскими регионами динамику развития, обладает особенностями, которые необходимо учитывать.

Вопросы развития кадрового потенциала решаются на уровне каждого региона самостоятельно на основе выработки и реализации соответствующей политики. Цели и инструменты такой политики подчинены стратегическим целям социально-экономического развития конкретного региона, согласующим-

ся с целями государства в целом. Эффективное формирование кадрового потенциала региона, способного обеспечить достижение поставленных стратегических целей социально-экономического развития, требует уточнения понятия и сущностного содержания категорий «кадровый потенциал» и «кадровый потенциал региона».

В научном сообществе существует несколько подходов к определению кадрового потенциала. Так, Н. П. Рябоконт [1] определяет кадровый потенциал как совокупность работников предприятий. В свою очередь, Л. В. Беззубко, В. Я. Афанасьев и Е. В. Васильева [2–3] подходят к понятию кадрового потенциала как к совокупности способностей и возможностей всех людей, занятых в экономике. В то же время В. Н. Слинков, Е. И. Кудрявцева и Л. Т. Снитко [4–6] рассматривают кадровый потенциал как совокупность количественных и качественных параметров персонала.

Согласно Большой Советской Энциклопедии под кадрами понимается «основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности» [7, с. 293]. Ссылаясь на данное определение, будем рассматривать кадровый потенциал региона как потенциал имеющих подготовку, квалифицированных работников предприятий региона. Потенциал, согласно этой же энциклопедии, представляет собой «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованны-

ми, приведенными в действие, использованными для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [7, с. 270]. Тогда кадровый потенциал региона целесообразно трактовать как средства и возможности основного (штатного) состава подготовленных, квалифицированных работников предприятий региона. К таким средствам и возможностям можно отнести: профессиональные компетенции, практический опыт, различные способности, ценности и другие характеристики этих работников. Уточнение понятия кадрового потенциала региона также требует конкретизации понимания того, что такое регион. В общем понимании регион – это определенная территория (пространство на земле, воде), которая обладает такими характеристиками, как целостность, взаимосвязанность основных территориальных элементов. Также данное понятие используют как определение территориальной единицы страны. В Российской Федерации под регионом понимается название субъекта федерации: область, республика, автономный округ в широком понимании и есть «регион». Данное определение региона нужно будет использовать для уточнения трактовки понятия кадрового потенциала на региональном уровне.

Нельзя не отметить, что в настоящее время среди ученых и специалистов уже сформированы определенные мнения о том, что такое кадровый потенциал региона. Так, например, в научной работе Т. А. Кутгубаевой кадровый потенциал региона определяется как «интегральная форма, количественно и качественно характеризующая совокупный уровень профессиональных знаний, умений, навыков, квалификации, опыта и др. характеристик населения региона как социально-экономической системы, который формируется, используется и может быть использован под воздействием социально-экономических, организационных, демографических, национальных и других особенностей региона, характеризующийся территориальной обособленностью, целостностью, реализуемый в экономике региона для обеспечения эффективной реализации стратегических направлений социально-экономического развития региона» [8, с. 7]. В свою очередь, В. Ф. Поту-

данская, Н. В. Боровских и Е. А. Кипервар считают, что кадровый потенциал на региональном уровне представляет собой «совокупность качественных и количественных характеристик трудоспособного населения, работающего по найму на территории определенного субъекта» [9, с. 736]. Другая группа ученых (А. А. Грешных, В. И. Колесов, Т. В. Седлецкая) в своем исследовании отмечает, что «кадровый потенциал модернизации экономики – это квалификация специалистов, уровень их современной профессиональной подготовки, способности, личностные возможности и профессиональная готовность осуществлять инновационный труд на производстве» [10, с. 118]. По мнению И. Г. Акперова и Н. В. Брюхановой, кадровый потенциал региона – «это система социально-экономических компонентов трудовой сферы общества, находящихся в полной взаимосвязи, определяющих характер производственных отношений и зависящих от них. Специфика кадрового потенциала конкретного региона определяется сложившимся разделением труда, специализацией производства, конкретной демографической ситуацией, национальными особенностями, традициями» [11, с. 380]. Под кадровым потенциалом региона Т. А. Костенькова предлагает понимать «активную и пассивную части трудовых ресурсов, обладающие знаниями и умениями, приобретенными в процессе обучения, и мотивированные осуществлять профессиональную деятельность в условиях инновационного обновления экономики» [12, с. 1154]. Некоторые авторы, например Н. Л. Тараканова, в определении кадрового потенциала региона делают акцент на его количественных характеристиках [13]. Однако существует и другая точка зрения: по мнению М. В. Носковой, кадровый потенциал некорректно рассматривать в рамках региона или страны, потому что синергетический эффект данного понятия может быть нивелирован из-за отсутствия общей цели у работников разных предприятий [14, с. 88–89]. Исследователь соглашается с подходом некоторых ученых (К. Е. Щесняк, О. В. Никитенкова [15–16]), утверждающих, что понятие «кадровый потенциал» может относиться только к отдельному работнику.

Обобщая перечисленные выше трактовки кадрового потенциала региона, можно отме-

титель, что не во всех определениях этого понятия рассматривается направленность деятельности предприятий на достижение стратегических целей развития региона, потенциал которого оценивается. Эта направленность может быть выражена, например, наличием и уровнем экономической отдачи в бюджет региона от деятельности таких предприятий. Не во всех определениях кадровый потенциал региона включает знания, навыки, опыт и другие характеристики работников предприятий, что, на наш взгляд, немаловажно в подходе к определению данного понятия. Также необходимо отметить разное понимание сущности кадрового потенциала региона: где-то это уровень, где-то – численность, где-то – система.

Соглашаясь с рассмотренными выше мнениями ученых, с одной стороны, и учитывая выявленные неточности, с другой, сформулируем уточненное определение понятия кадрового потенциала региона: совокупность знаний, навыков, опыта, способностей и прочих характеристик всех занятых трудовой деятельностью работников предприятий на территории определенного региона, ориентированных на достижение целей его социально-экономического развития.

МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ

Основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки кадрового потенциала на региональном уровне. В процессе исследования применялись следующие методы научного познания: анализ и синтез, абстрагирование, обобщение, аналогия, измерение, индукция и дедукция, сравнение.

Кадровый потенциал формируется под влиянием ряда факторов, однако в современных научных трудах отсутствует единое мнение относительно их состава. Так, В. Е. Гимпельсон, Р. И. Копелюшников и А. Л. Лукьянова к этим факторам относят демографию, научно-технический прогресс, образование и другие факторы формирования кадров [17, с. 72]. В свою очередь, В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, А. А. Гришнова и Л. П. Керб относят к ним экономические, социальные, демографические, экологические, правовые и политические факторы [18, с. 108].

Таким образом, объединяя существующие научные разработки, можно выделить общие факторы, которые, по мнению ученых, влияют на формирование кадрового потенциала. Это уровень образования и инновационная деятельность, научно-техническая оснащенность, а также демографические факторы. Именно эти факторы будут более подробно рассмотрены далее.

Оценка кадрового потенциала Кировской области была проведена на основе интегрального показателя, который апробировали и использовали в своих исследованиях такие ученые, как Ю. О. Казакова [19, с. 101–103] и Т. А. Куттубаева [8]. Анализ статистических данных последних статистических сборников и сборников Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Кировской области позволил сформировать статистическую базу для оценки [20–26].

Кадровый потенциал каждого конкретного региона зависит от ресурсно-материальной базы, специализации производства региона, традиций, особенностей и демографии.

Интегральный оценочный показатель кадрового потенциала региона включает в себя статистические показатели, которые характеризуют численность различных групп населения, задействованных в экономике региона.

Формула для расчета интегрального оценочного показателя [9, 19, 27] имеет вид: кадровый потенциал региона в исследуемом периоде равен сумме численности занятого трудоспособного населения, которое имеет профессиональную подготовку и соответствующее образование; численности зарегистрированных безработных граждан; численности работников предприятий и организаций, освобожденных от работы и имеющих профессиональную подготовку и соответствующее образование; численности выпускников учебных заведений; численности других категорий населения (люди, имеющие гражданские специальности и профессиональную подготовку, уволенные из Вооруженных сил или находящиеся в запасе; а также люди, освобожденные из мест лишения свободы и имеющие профессиональную подготовку и соответствующее образование); численности населения трудоспособного воз-

раста, имеющего профессиональную подготовку, от механического притока. Этот оценочный показатель измеряется количеством человек.

Данная методика является общепринятой и позволяет оценить не только количественные, но и качественные показатели кадрового потенциала региона. Важное замечание: в своих расчетах мы использовали упрощенный подход, потому что аналогичные исследования информации по оценке требуют специальных навыков и глубоких исследова-

ний. Для качественного отражения данных о потенциале были взяты данные об образовательном и квалификационном уровне кадров, специальной и профессиональной подготовке, составе населения.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Для оценки характеристик качественной стороны кадрового потенциала была использована система расчетов количественных показателей, представленная в табл. 1.

Таблица 1

Система количественных показателей

Показатели / Год	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Среднегодовая численность, тыс. чел.	602,8	596,6	590,8	586,7	585,4	558,6
Количество безработных, тыс. чел.	34,4	36,2	36,5	35,6	34,2	30,4
Количество выпускников, тыс. чел.		8,8		6,4	6,2	6,2
Численность погибших в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	6,357	6,046	5,714	5,083	5,288	5,084
Механический приток населения трудоспособного возраста, чел., в том числе:						
Количество иностранных граждан, тыс. чел.		0,049		0,024	0,072	0,113
Примерное количество выбывших, тыс. чел.		-0,4049	-0,4259	-0,3978	-0,4176	
Кадровый потенциал, тыс. чел.	630,84	635,2	621,16	623,24	620,17	590,23

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Для оценки динамики показателя представим полученные результаты в виде графика (рис. 1).



Рис. 1. Динамика кадрового потенциала Кировской области

Примечание: составлено авторами.

Как видно, кадровый потенциал Кировской области сокращается. Однако некоторые его показатели имеют положительную тенденцию: снижается количество безработ-

ных, численность погибших в трудоспособном возрасте, увеличивается приток иностранных граждан.

Далее рассчитаем качественный показатель эффективности использования кадрового потенциала в Кировской области. Для этого разделим величину внутреннего регио-

нального продукта (ВРП) на величину полученного кадрового потенциала. С помощью такого расчета получаем величину ВРП на единицу кадрового потенциала (табл. 2).

Таблица 2

Эффективность использования кадрового потенциала Кировской области

Показатели / Год	2015	2016	2017	2018	2019
Кадровый потенциал, тыс. чел.	635,2	621,16	623,24	620,17	590,23
ВРП, млн руб.	282 191	29 3082,5	307 058,7	353 265,5	370 255,9
Эффективность использования, млн руб./тыс. чел.	444,257	471,831	492,679	569,630	627,309

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Полученные результаты представим в виде графика (рис. 2).



Рис. 2. Динамика эффективности кадрового потенциала Кировской области

Примечание: составлено авторами.

При наличии тенденции снижения кадрового потенциала Кировской области отдача от его использования растет. Данный факт может быть связан с более эффективным использованием ресурсов Кировской области, вложениями национальных и международных компаний в производство региона, развитием районных градообразующих предприятий.

Взяв в качестве основы выбранные показатели, мы использовали для расчета следующие коэффициенты, характеризующие показатель кадрового потенциала в условиях модернизации экономики. Для оценки применялась методика А. Н. Гимаевой и Р. Р. Лукьяновой [28], суть которой состоит в расчете значений коэффициентов, характеризующих факторы кадрового потенциала региона,

и сравнении их с эталонными значениями. В нашем случае эталонными значениями будут выступать общероссийские значения этих коэффициентов:

1. Коэффициент, характеризующий уровень высшего образования региона ($K_{об}$). Расчеты представлены в табл. 3–4. Формула для данного показателя принимает следующий вид:

$$K_{об} = \frac{(Ч_{св} + Ч_{ав} + Ч_{дв})}{Ч_{общ}}, \quad (1)$$

где $Ч_{св}$ – численность студентов вузов;

$Ч_{ав}$ – численность аспирантов вузов;

$Ч_{дв}$ – численность докторантов вузов;

$Ч_{общ}$ – общая численность экономически активного населения региона.

Таблица 3

Коэффициент, характеризующий уровень высшего образования в регионе

Показатели / Год	2016	2017	2018	2019
Численность аспирантов, чел.	443	384	367	333
Численность докторантов, чел.	-	-	-	-
Численность студентов, тыс. чел.	36,2	32,9	31,2	28,9
Среднегодовая численность, тыс. чел.	590,8	586,7	585,4	558,6
Коб	0,062	0,0567	0,0539	0,0523

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 4

Коэффициент, характеризующий уровень высшего образования в России

Показатели / Год	2016	2017	2018	2019
Численность аспирантов, чел.	98 352	93 523	90 823	84 265
Численность докторантов, чел.	921	1 059	1 048	955
Численность студентов, тыс. чел.	4 766,5	4 245,9	4 161,7	4 068,3
Среднегодовая численность, тыс. чел.	76 636	76 109	76 011	76 176
Коб	0,0635	0,0570	0,0560	0,0545

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Полученные результаты представим в виде диаграммы (рис. 3).

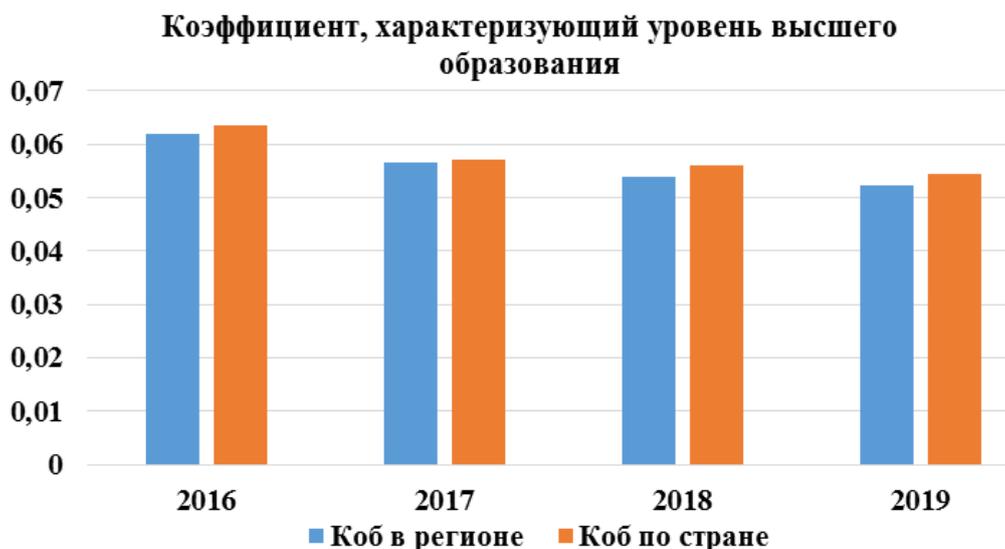


Рис. 3. Сравнение коэффициента, характеризующего уровень высшего образования в динамике

Примечание: составлено авторами.

Судя по полученным данным, коэффициент, характеризующий уровень высшего образования в Кировской области, находится на уровне общероссийского, что свидетельствует о хорошем уровне образования в регионе. Это связано с тем, что в Кировской области имеется комплекс крупных научно-исследовательских и проектных институтов, научно-производственных предприятий. Наличие таких возможностей позволяет научному потенциалу Кировской области развиваться.

2. Коэффициент, характеризующий уровень региональных расходов на образование ($K_{рро}$), отражает приоритет инвестиций в человеческий потенциал в структуре расходов. Расчеты по следующей формуле представлены в табл. 5–6:

$$K_{рро} = \frac{\sum P_o}{\sum P_{рб}}, \quad (2)$$

где P_o – региональные расходы на образование;
 $P_{рб}$ – расходы бюджета.

Таблица 5

Коэффициент, характеризующий уровень региональных расходов на образование

Показатели / Год	2016	2017	2018	2019
Расходы в бюджет Кировской области, млн руб.	44 718,9	46 693	50 598,9	57 807,8
Расходы на образование, млн руб.	10 151,19	11 072,5	13 350,3	15 116,8
Крро в регионе	0,227	0,237	0,264	0,262

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 6

Коэффициент, характеризующий уровень национальных расходов на образование

Показатели / Год	2017	2018	2019
Крро по России	0,035	0,035	0,037

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Полученные результаты носят неоднозначный характер: сравнивать расходы на образование в регионе с расходами на образование в стране некорректно из-за разницы в масштабах, однако можно сделать вывод, что в процентном соотношении расходы на образование в динамике находятся на одном уровне (с незначительными изменениями).

3. Коэффициент, характеризующий уровень образования экономически активного населения региона (Кобзн), является количественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала модернизации экономики. Он соответствует численности персонала с высшим образованием в анализируемом регионе в отчетном периоде. Расчеты представлены далее в табл. 7–8.

Таблица 7

Коэффициент, характеризующий уровень образования экономически активного населения Кировской области

Показатели / Год	2017	2018	2019
Процент людей с высшим образованием, %	25,8	26,7	26,4

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 8

Коэффициент, характеризующий уровень образования экономически активного населения России

Показатели / Год	2017	2018	2019
Процент людей с высшим образованием, %	34,2	34,1	34,2

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Полученные результаты представим в виде диаграммы (рис. 4).

Уровень образования персонала в Кировской области ниже, чем по России. Данный факт связан с большим количеством производственных предприятий в области, на которых задействованы люди, имеющие среднее и среднее специальное образование.

4. Коэффициент, характеризующий изменение производительности труда в регионе (Кипт). Данный показатель является качественным показателем оценки уже имеющегося кадрового потенциала в экономике. Рассчитывая

данный показатель (табл. 9–10), мы оцениваем производительность труда как отношение валового регионального продукта региона к среднегодовой численности занятых в регионе. Изменение рассчитывается по отношению к предыдущему году. Формула имеет следующий вид:

$$\text{Кипт} = \frac{\text{ВРП}}{\text{Чзр}}, \quad (3)$$

где ВРП – валовый региональный продукт региона;
Чзр – среднегодовая численность занятых в регионе.

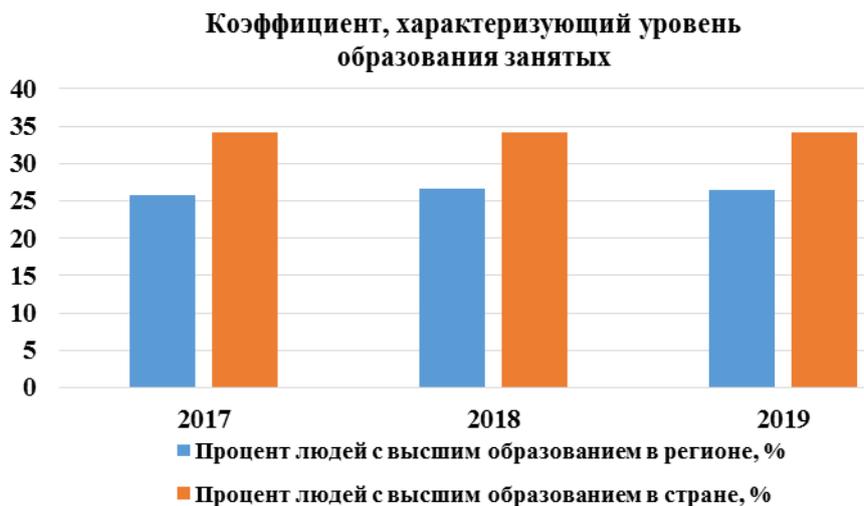


Рис. 4. Сравнение коэффициента, характеризующего уровень образования экономически активного населения
Примечание: составлено авторами.

Таблица 9

Коэффициент, характеризующий изменение производительности труда в регионе

Показатели / Год	2017	2018	2019
Производительность труда	523,366	603,46	662,828
Изменение, %	105,501	115,304	109,838

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 10

Коэффициент, характеризующий изменение производительности труда в стране

Показатели / Год	2017	2018	2019
Изменение, %	104,777	118,671	124,489

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Полученные результаты представим в виде сравнительной диаграммы (рис. 5).



Рис. 5. Сравнение коэффициента, характеризующего изменение производительности труда
Примечание: составлено авторами.

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что производительность труда как по Кировской области, так и по стране растет. Темпы роста производительности труда по стране выше, чем по Кировской области.

5. Коэффициент, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками (Кчзир), является количественным показателем оценки имеющегося кадрового потенциала, соответствует числен-

ности персонала, занятого исследованиями и разработками, в анализируемом регионе в отчетном периоде. Расчеты представлены в табл. 11–12. Формула принимает следующий вид:

$$K_{чзир} = \frac{Ч_{зир}}{Ч_{эан}}, \quad (4)$$

где Чзир – численность населения, занятого научными исследованиями и разработками;

Чэан – общая численность экономически активного населения региона.

Таблица 11

Коэффициент, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками в регионе

Показатели / Год	2015	2016	2017	2018	2019
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	1 729	1 672	1 776	1 744	1 493
Среднегодовая численность, тыс. чел.	596,6	590,8	586,7	585,4	558,6
Кчзир	0,0029	0,0028	0,0030	0,003	0,0027

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 12

Коэффициент, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками в стране

Показатели / Год	2015	2016	2017	2018	2019
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	738 857	722 291	707 887	682 580	682 464
Среднегодовая численность, тыс. чел.	76 588	76 636	76 109	76 011	76 176
Кчзир	0,0097	0,0094	0,0093	0,009	0,009

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Полученные результаты представим в виде диаграммы (рис. 6).



Рис. 6. Сравнение коэффициента, характеризующего численность персонала, занятого исследованиями и разработками

Примечание: составлено авторами.

Коэффициент, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками, по Кировской области существенно ниже, чем аналогичный показатель по стране. Региональные власти должны вести работу в данном направлении, потому что, как выяснилось ранее, научный потенциал Кировской области соответствует общероссийскому уровню. Следует разобраться в истинных причинах того, почему люди с высшим образованием мало задействованы в научно-исследовательской деятельности, и принять соответствующие меры.

6. Коэффициент, характеризующий уровень производства инновационной продукции (Куип). Данный показатель – качествен-

ный показатель оценки уже имеющегося кадрового потенциала инновационной деятельности. Рассчитывая данный показатель (табл. 13–14), мы берем объем произведенной инновационной продукции в исследуемом регионе и делим на валовой региональный продукт исследуемого региона:

$$Куип = \frac{Оип}{ВРП}, \quad (5)$$

где Оип – объем отгруженной инновационной продукции в анализируемом регионе в отчетном периоде;

ВРП – валовой региональный продукт анализируемого региона.

Таблица 13

Коэффициент, характеризующий отгрузку инновационной продукции в регионе

Показатели / Год	2015	2017	2018	2019
Инновационный продукт, млн руб.	8 952,4	13 526,9	22 501,2	29 363,7
ВРП, млн руб.	282 191	307 058,7	353 265,5	370 255,9
Куип	0,0317	0,0441	0,0637	0,0793

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26], Кировстата [22].

Таблица 14

Коэффициент, характеризующий отгрузку инновационной продукции по стране

Показатели / Год	2015	2017	2018	2019
Инновационный продукт, млн руб.	3 843 428,7	4 166 998,7	4 516 276,4	486 381,9
ВРП по России, млн руб.	65 750 633,6	79 745 093,90	90 202 901,50	94 831 116,80
Куип	0,05845	0,05225	0,05007	0,005129

Примечание: составлено авторами по данным Росстата [20–21, 23–26].

Результаты представим в виде диаграммы (рис. 7).



Рис. 7. Сравнение коэффициента, характеризующего отгрузку инновационной продукции

Примечание: составлено авторами.

Несмотря на низкие значения коэффициента, характеризующего численность персонала, занятого исследованиями и разработками, значения коэффициента, характеризующего отгрузку инновационной продукции в Кировской области, увеличиваются и обгоняют аналогичные показатели по стране.

На основе полученных данных и имеющихся отечественных научных разработок по рассматриваемой проблеме сформулированы и представлены рекомендации по развитию кадрового потенциала Кировской области (табл. 15).

Таблица 15

Мероприятия по развитию кадрового потенциала региона

Параметр кадрового потенциала региона, который оценивался	Результаты оценки	Рекомендации
Коэффициент, характеризующий уровень высшего образования в регионе	Данный показатель в Кировской области находится на общероссийском уровне. Особенностей не выявлено. Имеется схожая с общероссийской тенденция на снижение количества студентов различных уровней обучения	<ul style="list-style-type: none"> - повышение престижа среди населения региона научной и образовательной деятельности; - увеличение доступности образования; - поддержка в регионе раннего развития детей (начиная с детского сада); - повышение уровня использования в региональной системе образования цифровых учебно-методических комплексов; - интенсификация развития непрерывного образования; - выявление и поддержка развития талантов
Коэффициент, характеризующий динамику производительности труда	Особенность региона – пониженная (в сравнении с общероссийскими значениями) динамика производительности труда. Это может быть связано с более низкими темпами обновления и модернизации производств, низкой мобильностью трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - активизация и поддержка улучшения научно-исследовательской и материально-технической базы предприятий региона; - активизация и поддержка технологического обновления производств и модернизация производственных мощностей; - повышение мобильности трудовых ресурсов; - создание условий для роста занятости населения в предпринимательской сфере
Коэффициент, характеризующий уровень региональных расходов на образование	Уровень расходов на образование в Кировской области соответствует общероссийскому. Особенностей не выявлено	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка уровня расходов на образование путем участия в различных государственных программах и проектах; - совершенствование системы контроля за эффективностью использования бюджетных средств
Коэффициент, характеризующий уровень образования занятых	Данный показатель в Кировской области находится на общероссийском уровне. Особенностей не выявлено	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка имеющегося уровня образования и его повышение с помощью современных технологий; - совершенствование программ обучения, переквалификации и стажировок действующих специалистов; - развитие инфраструктурных организаций системы образования в регионе
Коэффициент, характеризующий численность населения, занятого исследованиями и разработками	Особенность региона – пониженная (в сравнении с общероссийскими значениями) вовлеченность населения в исследования и разработки	<ul style="list-style-type: none"> - популяризация исследований и исследовательской деятельности; - развитие системы индивидуального обучения; - создание кружков, факультативов и др. форм коллективного обучения; - развитие системы выплаты патентов, грантов; - проведение конкурсов инновационных проектов; - поддержка реализации инновационных идей при участии молодежи

Параметр кадрового потенциала региона, который оценивался	Результаты оценки	Рекомендации
Коэффициент, характеризующий отгрузку инновационной продукции	Особенность региона – повышенная (в сравнении с общероссийскими значениями) отгрузка инновационной продукции В то же время вовлеченность новых организаций в инновационную деятельность в регионе невысока. Основной объем отгрузки инновационной продукции приходится, как правило, на одни и те же предприятия	- рост грантовой поддержки инновационной деятельности предприятий региона; - стимулирование научной деятельности и инновационного развития в системе образования; - развитие обучения в сфере инноваций; - развитие региональной инфраструктуры инновационной деятельности (технопарковых структур и т. п.)

Примечание: составлено авторами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время среди отечественных ученых нет единого взгляда на определение понятия кадрового потенциала региона, его содержание и оценку. Поэтому в работе было проведено исследование существующих трактовок и сформулировано следующее уточненное определение: кадровый потенциал региона – это совокупность знаний, навыков, опыта, способностей и прочих характеристик всех занятых трудовой деятельностью работников предприятий на территории определенного региона, ориентированных на достижение целей его социально-экономического развития.

Для оценки кадрового потенциала региона использовалась методика А. Н. Гимаевой и Р. Р. Лукьяновой [28], основанная на расчете значений коэффициентов, характеризующих факторы кадрового потенциала

региона. Затем было проведено их сравнение с эталонными значениями, в качестве которых были приняты общероссийские значения таких коэффициентов.

В результате было установлено, что кадровый потенциал Кировской области имеет схожую с другими российскими регионами динамику развития (по уровню высшего образования, региональных расходов на образование, образования персонала), а также обладает некоторыми особенностями (по динамике производительности труда; численности населения, занятого исследованиями и разработками; отгрузке инновационной продукции), которые целесообразно учитывать.

На основе анализа полученных результатов были предложены рекомендации по развитию кадрового потенциала Кировской области.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рябоконт Н. П. Современные проблемы формирования отечественного кадрового потенциала // Формирование рыночных отношений в Украине : сб. науч. трудов. Киев : НДЕИ, 2007. Вып. 4 (71). С. 173.
2. Беззубко Л. В. Трудовой и кадровый потенциалы : моногр. Донецк : Норд пресс, 2008. 215 с.
3. Афанасьев В. Я., Васильева Е. В. Совершенствование инфраструктуры воспроизводства кадрового потенциала вуза как стратегическое направление устойчивого развития его социальной и образовательной сферы // Вестн. ун-та. 2011. № 26. С. 39–43.
4. Слинков В. Н. Персонал и его менеджмент: практич. рекомендации. Киев. КНТ, 2007. С. 11.
5. Кудрявцева Е. И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менед-

REFERENCES

1. Ryabokon N. P. Sovremennye problemy formirovaniia otechestvennogo kadrovogo potentsiala // Formirovanie rynochnykh otnoshenii v Ukraine : Collection of scientific works. Kiev : NDEI, 2007. Is. 4 (71). P. 173. (In Russian).
2. Bezzubko L. V. Trudovoi i kadrovyi potentsialy : Monograph. Donetsk : Nord press, 2008. 215 p. (In Russian).
3. Afanasev V. Ya., Vasileva E. V. Sovershenstvovanie infrastruktury vosproizvodstva kadrovogo potentsiala vuza kak strategicheskoe napravlenie ustoichivogo razvitiia ego sotsialnoi i obrazovatelnoi sfery // Vestn. un-ta. 2011. No. 26. P. 39–43. (In Russian).
4. Slinkov V. N. Personal i ego menedzhment: praktich. rekomendatsii. Kiev. KNT, 2007. P. 11. (In Russian).

- жеров, менеджмент компетенций : моногр. СПб. : СЗИУ РАНХиГС, 2012. 340 с.
6. Снитко Л. Т. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации // Вестн. Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. 2014. № 3. С. 64–70.
 7. Большая Советская Энциклопедия / ред. Б. А. Венденский. М., 1958. 460 с.
 8. Кутгубаева Т. А. Формирование стратегии развития и использования кадрового потенциала на региональном уровне : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2006. 169 с.
 9. Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. 2018. Т. 5, № 3. С. 735–744.
 10. Грешных А. А., Колесов В. И., Седлецкая Т. В. Развитие кадрового потенциала региона и система профессионального образования в современной России // Вестн. Санкт-Петербург. ун-та Гос. противопожар. службы МЧС России. 2012. № 4. С. 117–122.
 11. Акперов И. Г., Брюханова Н. В. Целевое управление формированием кадрового ландшафта территории и развитием ее кадрового потенциала // Современные проблемы науки и образования : электрон. науч. журнал. 2014. № 4. С. 380.
 12. Костенькова Т. А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. 2019. № 3. С. 1149–1158.
 13. Тараканова Н. Л. Формирование кадрового потенциала и управление им на региональном уровне // Вестн. Томск. гос. ун-та. Экономика. 2010. № 2 (10). С. 52–57.
 14. Носкова М. В. Системный подход к «кадровому потенциалу» как экономической категории // Вестн. Алтай. гос. аграр. ун-та. 2009. № 11. С. 87–91.
 15. Щесняк К. Е. Кадровый потенциал и стратегия предприятия. М. : Изд-во РУДН, 2010. 162 с.
 16. Никитенкова О. В. Комплексный подход к оценке кадрового потенциала организации посредством внедрения универсальной системы показателей // Творческое наследие А. С. Посникова и современность. 2016. № 9. С. 86–92.
 17. Гимпельсон В. Е., Копелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Спрос на труд и квалификацию между дефицитом и избытком // Экономич. журнал. 2014. № 2. С. 163–199.
 18. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Гришнова О. А., Керб Л. П. Управление трудовым потенциалом. Киев, 2005. 357 с.
 19. Казакова Ю. О. Оценка кадрового потенциала региона (на примере Республики Адыгея) // Экономика и управление в современных условиях: проблемы и перспективы : сб. науч. тр. по материалам VI Всерос. науч.-практич. конф. (заочной) с междунар. участием / под науч. ред. А. А. Тамова. Майкоп, 2019. С. 98–106.
 20. Инвестиции в России. 2019 : стат. сб. / Росстат. М., 2019. 228 с.
 5. Kudryavtseva E. I. Kompetentsii i menedzhment: kompetentsii v menedzhmente, kompetentsii menedzherov, menedzhment kompetentsii : Monograph. St. Petersburg : SZIU RANKhIGS, 2012. 340 p. (In Russian).
 6. Snitko L. T. Komponenta “kadrovyyi potentsial” v sisteme otsenki rynochnogo potentsiala organizatsii // Vestn. Belogorod. un-ta kooperatsii, ekonomiki i prava. 2014. No. 3. P. 64–70. (In Russian).
 7. Bolshaiia Sovetskaia Entsiklopediia / Ed. B. A. Veden-sky. Moscow, 1958. 460 p. (In Russian).
 8. Kuttubaeva T. A. Formirovanie strategii razvitiia i ispolzovaniia kadrovogo potentsiala na regionalnom urovne : Extended abstract of Cand. Sci. Dissertation (Economics). Barnaul, 2006. 169 p. (In Russian).
 9. Potudanskaya V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. Personnel Potential of the Region: Essence, Factors, Problems of Formation // Russian Journal of Labor Economics. 2018. Vol. 5, No. 3. P. 735–744. (In Russian).
 10. Greshnykh A. A., Kolesov V. I., Sedletskaya T. V. Development of Personnel Capacity of the Region and System of Professional Education in Modern Russia // Vestnik of Saint-Petersburg University of State of Fire Service and EMERCOM of Russia. 2012. No. 4. P. 117–122. (In Russian).
 11. Akperov I. G., Bryukhanova N. V. Trust Management of Formation of a Personnel Landscape and Development of its Personnel Potential // Modern Problems of Science and Education. 2014. No. 4. P. 380. (In Russian).
 12. Kostenkova T. A. Personnel Potential of the Region: Essence and Basic Factors of Formation // Russian Journal of Labor Economics. 2019. No. 3. P. 1149–1158. (In Russian).
 13. Tarakanova N. L. The Formation and Administration of Human Resources at the Regional Level // Tomsk State University Journal of Economics. 2010. No. 2 (10). P. 52–57. (In Russian).
 14. Noskova M. V. Sistemnyi podkhod k “kadrovomu potentsialu” kak ekonomicheskoi kategorii // Vestn. Altai. gos. agrar. un-ta. 2009. No. 11. P. 87–91. (In Russian).
 15. Shchesnyak K. E. Kadrovyyi potentsial i strategiiia predpriatiia. Moscow : Izd-vo RUDN, 2010. 162 p. (In Russian).
 16. Nikitenkova O. V. A Complex Approach to an Assessment of the Organization Cadre Potential by Introduction of a Universal Index System // Tvorcheskoe nasledie A. S. Posnikova i sovremen-nost. 2016. No. 9. P. 86–92. (In Russian).
 17. Gimpelson V. E., Kopelyushnikov R. I., Lukyanova A. L. Spros na trud i kvalifikatsiiu mezhdzhu defitsitom i izbytkov // Ekonomich. zhurnal. 2014. No. 2. P. 163–199. (In Russian).
 18. Vasilchenko V. S., Grinenko A. M., Grishnova O. A., Kerb L. P. Upravlenie trudovym potentsialom. Kiev, 2005. 357 p. (In Russian).
 19. Kazakova Yu. O. Assessment of Personnel Potential of Region (on Example of the Republic of Adygea) // Ekonomika i upravlenie v sovremennykh usloviakh:

21. Инвестиции в России. 2017 : стат. сб. / Росстат. М., 2017. 188 с.
22. Кировская область в 2019 году : стат. ежегодник / Территор. орган Федер. службы гос. статистики по Киров. обл. Киров, 2020. 298 с.
23. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019 : стат. сб. / Росстат. М., 2019. 1162 с.
24. Российский статистический ежегодник 2019 : стат. сб. / Росстат. М., 2019. 708 с.
25. Российский статистический ежегодник 2018 : стат. сб. / Росстат. М., 2018. 694 с.
26. Труд и занятость в России. 2019 : стат. сб. / Росстат. М., 2019. 135 с.
27. Маматов А. В. Формирование информационно-технологической инфраструктуры управления кадровым потенциалом региона. Белгород : ИД БелГУ, 2020. 114 с.
28. Гимаева А. Н., Лукьянова Р. Р. Управление региональным кадровым потенциалом в условиях модернизации // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам VIII Всерос. науч.-практич. интернет-конф. (27–28 октября 2011 г.). Петрозаводск, 2011. С. 105–119.
20. Investments in Russia. 2019 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2019. 228 p. (In Russian).
21. Investments in Russia. 2017 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2017. 188 p. (In Russian).
22. Kirov Oblast in 2019 : statistical yearbook / Territor. organ Feder. sluzhby gos. statistiki po Kirov. obl. Kirov, 2020. 298 p. (In Russian).
23. Regions of Russia. Socioeconomic figures. 2019 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2019. 1162 p. (In Russian).
24. Russian statistical yearbook 2019 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2019. 708 p. (In Russian).
25. Russian statistical yearbook 2018 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2018. 694 p. (In Russian).
26. Labor and Employment in Russia. 2019 : statistical collection / Rosstat. Moscow, 2019. 135 p. (In Russian).
27. Mamatov A. V. Formirovanie informatsionno-tekhnologicheskoi infrastruktury upravleniia kadrovym potentsialom regiona. Belgorod : ID BelGU, 2020. 114 p. (In Russian).
28. Gimaeva A. N., Lukyanova R. R. Upravlenie regionalnym kadrovym potentsialom v usloviiakh modernizatsii // Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatelnykh uslug v regionakh Rossii : Proceedings of the VIII All-Russian Scientific and Practical Internet-Conference (October 27–28, 2011). Petrozavodsk, 2011. P. 105–119. (In Russian).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Чебыкин Илья Андреевич – аспирант кафедры менеджмента и маркетинга, Вятский государственный университет, Киров, Россия.

SPIN: 7974-7039.

E-mail: ilyaapelsin@gmail.com

Палкина Марина Викторовна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, Вятский государственный университет, Киров, Россия.

SPIN: 3251-9881.

E-mail: palmavik@ya.ru

ABOUT THE AUTHORS

Ilya A. Chebykin – Postgraduate, Department of Management and Marketing, Vyatka State University, Kirov, Russia.

SPIN: 7974-7039.

E-mail: ilyaapelsin@gmail.com

Marina V. Palkina – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Department of Management and Marketing, Vyatka State University, Kirov, Russia.

SPIN: 3251-9881.

E-mail: palmavik@ya.ru