

DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-135-142
УДК 331.1

Н. М. Медведева
Е. А. Медведев

Трудовые и человеческие ресурсы как фактор формирования кадрового потенциала

В статье рассмотрены концептуальные подходы развития, формирования и становления кадрового потенциала региона, проанализировано его возрастающее значение в развитии экономики, исследована взаимосвязь человеческого потенциала, качества трудовых ресурсов и эффективности производительности труда. Рассмотрен многомерный комплексный показатель «качество жизни», характеризующий социальное развитие территорий. Проанализирован индекс человеческого развития регионов страны, где демонстрируется корреляция качества человеческого потенциала и показателей социально-экономического развития регионов. Сформулирован подход к формированию кадрового потенциала на уровне региона. Проанализированы факторы социально-экономического развития региона и их влияние на формирование кадрового потенциала.

Ключевые слова: *человеческие и трудовые ресурсы, кадровый потенциал, трудовой потенциал, факторы формирования, проблемы развития*

Введение. Современные концепции и цели регионального развития сформированы на различных критериях и качественных показателях, которые отождествляются с социально-экономическими факторами, отражающими не только уровень развития народохозяйственного комплекса территории [Абдикеев, Богачев, 2019. С. 46–53], но и способные продемонстрировать результативность деятельности органов власти в решении социально-экономических проблем региона.

Ведущим инструментом прорывного развития в настоящее время является внедрение инноваций во все сферы деятельности, в том числе в систему процессного управления, ведущая роль в котором – человеческий фактор. Именно поэтому в инновационной экономике возрастает роль человеческого капитала и качества

трудовых ресурсов как прорывных инструментов развития территорий.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р¹ отмечается, что уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности.

Россия не сможет поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике за счет дешевизны рабочей силы и экономии на развитии образования и здравоохранения. Такая политика сдерживания, как следствие, повлечет за собой снижение качества рабочей силы, вымывание высокопрофессиональных кадров и торможение развития челове-

¹ Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662 // Собрание законодательства РФ, 24.11.2008, № 47, ст. 5489.

Наталья Михайловна Медведева – канд. юрид. наук, доцент, заведующий кафедрой публичного и частного права, Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС (680000, Россия, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 33). E-mail: medvedeva-nm@ranepa.ru

Егор Александрович Медведев – диспечер-стажер, Хабаровская (базовая) служба движения Аэронавигации Дальнего Востока (680029, Россия, г. Хабаровск, ш. Матвеевское, д. 28а). E-mail: medvedeva-nm@ranepa.ru

ческого капитала в целом. Отсутствие потребности в развитии качественных, а значит высокопроизводительных и высокооплачиваемых трудовых ресурсов обязательно повлечет за собой стагнацию в экономике.

Ни для кого не секрет, что современная конкурентная борьба давно перешла с просторов капитала, инвестиций, материальных ресурсов и нематериальных активов на основные факторы инновационного развития – человеческий капитал, трудовые ресурсы. Мы живем в эпоху битвы за «умы», и тот, кто в ней победит, займет лидирующую позицию на рынке, в том числе, рынке мировых держав.

Эти факты не могут обойти стороной и тенденции национальной конкурентной политики. Не только уровень здравоохранения, образования, информационной среды, инвестиционной привлекательности, ресурсоемкости и ресурсобеспеченности регионов определяет их социально-экономическое развитие, но и развитие человеческого капитала, обеспеченность трудовыми ресурсами, способными обеспечивать высокую инновационную активность региона и формировать показательное качество жизни.

Качество жизни и человеческий капитал. Безусловно «качество жизни» многомерный комплексный показатель, характеризующий социальное развитие территорий и являющийся индикатором оценочных критериев многообразной жизни отдельного жителя, сформированных не только статистическими данными, но и субъективными оценками, отражающими социально-экономические тенденции региона и раскрывающими специфику качества жизни конкретного гражданина.

Интеграция показателей качества жизни формирует общую картину уровня развития конкретного региона и его привлекательность для проживания с точки зрения заявленных потребностей человека, в том числе возможностей развития и востребованности человеческого капитала.

Благодаря реализации государственных и частных инициатив в регионе существенно возрастают показатели уровня развития человеческого потенциала, что

влечет за собой повышение индикаторов качества жизни населения. Грамотная социальная, кадровая и отраслевая политика обеспечивает не только экономический рост региона, но и повышает уровень качества жизни населения.

Реализация такой политики неизбежно ведет к повышению привлекательности региона, как для бизнеса, так и для населения. Если в первом случае на территорию вливаются инвестиции, ресурсы и технологии, то во втором – разного уровня и качества человеческие ресурсы, что может повлечь за собой, как снижение общего уровня качества жизни населения региона, так и падение качества трудовых ресурсов.

Данные тенденции неизбежно приведут к снижению качества человеческого потенциала, торможению развития экономики и социальной сферы, падению рейтинга региона по качественным характеристикам его привлекательности.

Миграционная карта страны достаточно ярко отображает эти тенденции. Нивелировать отрицательное влияние миграционных потоков человеческого капитала на индикаторы качества жизни населения и уровень социально-экономического развития региона возможно только выравниванием этих показателей для государства в целом.

Недооценка проблемы развития человеческого капитала в нашей стране привело к тому, что в мировом рейтинге качества человеческого капитала мы находимся на 49-ом месте. Это говорит о том, что тенденции развития человеческого капитала в стране контрастируют со значимостью интеллектуальных ресурсов в мировой экономике. Эмиграция трудовых ресурсов из стран СНГ в страны Европы тому яркое подтверждение. Надо отметить, что Россия по качеству человеческого капитала расположилась между прибалтийскими странами и союзниками по СНГ.

На протяжении последних лет Россия остается на одной и той же позиции мирового рейтинга при том, что основная часть европейских стран поднялась в нем на несколько пунктов вверх².

Индексы человеческого развития субъектов Российской Федерации существенно отличаются друг от друга.

² Источник: <http://hdr.undp.org/>

Самые развитые регионы, такие как Москва, Санкт-Петербург, Тюменская область, имеют и самый высокий уровень жизни, сопоставимый с уровнем жизни в восточно-европейских странах. При этом качество жизни в самых бедных регионах страны (Ингушетия, Тыва, Алтай) сопоставимы с жизнью в третьих странах.

Безусловно, такой разрыв не может не сказаться на общем уровне развития страны. Усиливает проблему разрыв регионального неравенства человеческого развития не только по доходу, но и по образованию, долголетию, доступности ресурсов. Такая несбалансированность – серьёзная проблема для формирования качества жизни и развития человеческого потенциала.

В нашей стране качество жизни оценивается по многомерной шкале, которая применяется в прогнозировании показателей социально-экономического развития регионов (рис. 1).

Хабаровский край занимает в рейтинге Индекс человеческого развития субъектов Российской Федерации 45 место, уступая только Сахалинской области (11 место) и опережая другие регионы Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО).

По индексу образования Хабаровский край находится на 27 месте, демонстрируя на протяжении многих лет высокие показатели среди субъектов страны, а вот по индексу долголетия располагается в конце рейтинга (на 66 месте), поступательно повышая показатели данного критерия в последнее десятилетие.

Индекс долголетия в России достаточно низкий в сравнении с развитыми странами мира, но с 2003 г. растёт устойчивыми темпами.

Похожие «прорывные» показатели демонстрирует Хабаровский край и по индексу доходов (39 место в национальном рейтинге), за восемь лет улучшив свои показатели на два пункта.

Только Сахалинская область из всех

субъектов ДФО улучшила свои результаты в национальном рейтинге на более три пункта по всем показателям³.

Анализ индекса человеческого развития регионов страны ярко демонстрирует корреляцию качества человеческого потенциала и показателей социально-экономического развития регионов.

Инновационное развитие региона невозможно без обеспечения экономики высококлассными трудовыми ресурсами. Человеческий капитал определяет интеллектуальную мощь трудовых ресурсов, обеспечивающих прорывное развитие экономики региона и формирующих качество кадрового потенциала [Мухометов, 2014. С. 29–34].

В последние годы в Хабаровском крае явно прослеживается тенденция к вымыванию трудовых ресурсов. Регион покидают коренные жители, высококвалифицированные кадры, регион расстается с качественным человеческим капиталом, который оседает в развитых регионах европейской части страны с более высоким качеством жизни, уровнем оплаты и условиям труда.

Подобный процесс происходит и с молодыми, перспективными специалистами, способными обеспечить не только потенциал развития кадрового обеспечения региона, но и способными задать инновационный скачек социально-экономического развития территории [Романова, Шамьнова, 2011. С. 276–280].

Заявленной целью стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 г. является превращение края в центральный полюс роста Дальнего Востока, лидирующий в области взаимообусловленного роста человеческого капитала, инновационной экономики, пространственной организации и международной кооперации⁴.

В основных положениях отражено, что генеральная цель стратегии декомпозирована на четыре стратегические цели, две из которых напрямую, а две косвенно

³ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год / под общ.ред: С.Н. Бобылев, А.М. Григорьев. URL:<https://publications.hse.ru/books/228606361>

⁴ Постановление Правительства Хабаровского края от 13.06.2018 № 215-пр (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года» // СЗ РФ, 12.07.2018, № 6.

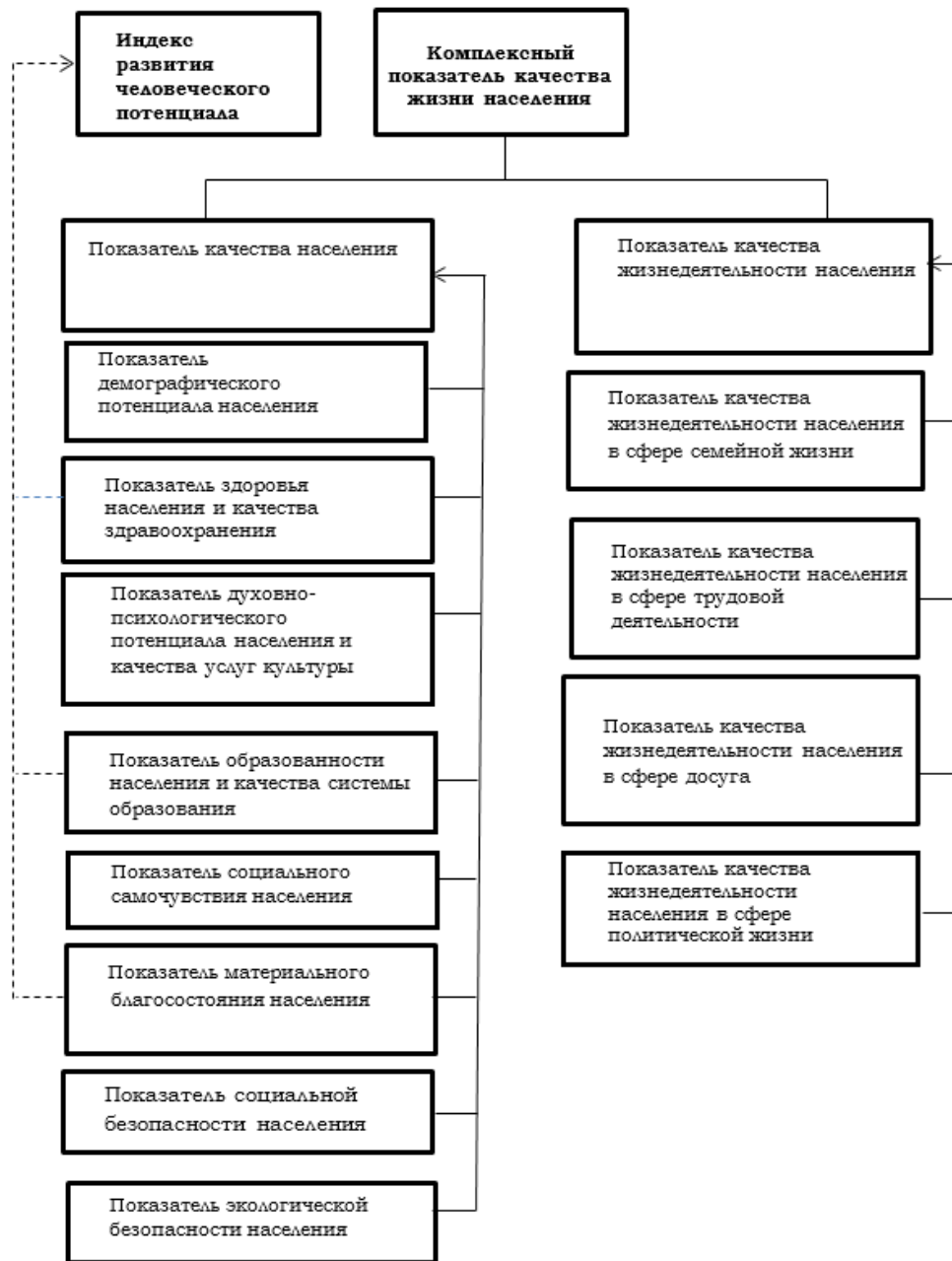


Рис. 1. Критерии качества жизни

связаны с развитием качества жизни и человеческого капитала:

1. Накопление человеческого капитала на основе формирования нового качества жизни (комфортная социальная среда);
2. Создание комфортного пространства для жизни и экономической деятельности;
3. Рост конкурентоспособности на основе новой индустриализации, модернизации и инноваций;

4. Создание и модернизация институтов, стимулирующих развитие ёмкой инновационно, инвестиционно активной экономики и предпринимательской среды.

Анализ результатов показателей социально-экономического развития Хабаровского края в 2019 г. показал (рис. 2), что наилучшие результаты по степени достижения цели фиксируется по цели 3 (рост конкурентоспособности на основе новой индустриализации, мо-

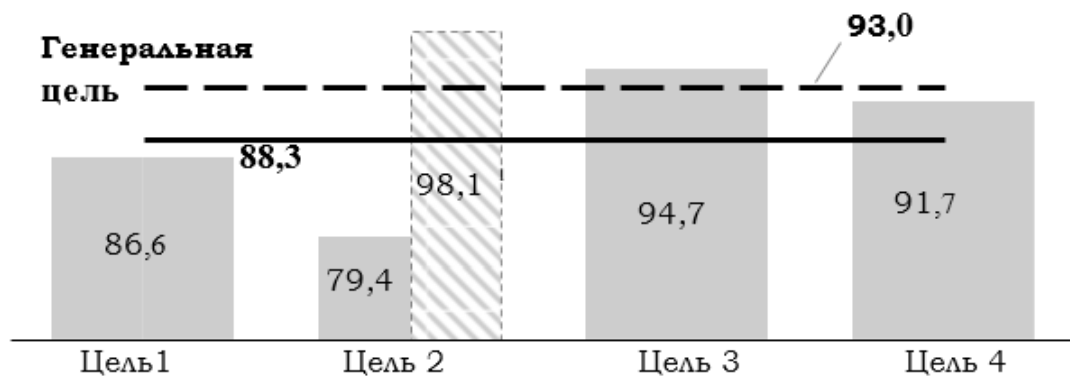


Рис. 2. Степень достижения целей стратегии Хабаровского края по итогам 2019 г., в %

дернизации и инноваций): степень достижения – 94,7%.

Второе место по степени достижения занимает цель 4 в части разработки институтов, стимулирующих развитие ёмкой инновационно, инвестиционно активной экономики и предпринимательской среды: степень достижения – 91,7%.

Наименьшая же степень достижения результатов отмечена по цели 1 и цели 2 в части накопления человеческого капитала и пространственного развития: степень достижения – 86,6% и 79,4% соответственно.

В рамках цели 1, при относительно высоком уровне достижения плановых значений по большинству показателей, фиксируется отсутствие результатов по обеспечению положительного миграционного прироста населения, что в целом снижает общую степень достижения указанной цели.

Недостижение цели 2 определено значительным отставанием от планового значения показателя ввода в действие жилых домов и объему выполненных подрядных строительных работ.

Общий анализ указанных факторов показывает, что слабая динамика экономического роста в крае по сравнению с запланированными целевыми значениями в целом обусловлена усилением демографических вызовов, сравнительно низкой конкурентоспособностью экономики из-за высоких издержек предприятий на заработную плату с учетом дальневосточных и северных надбавок, ограниченностью внутреннего спроса.

Неудивительно, что одним из пяти

пунктов программы обеспечения опережающего социально-экономического развития края является обеспечение экономики региона трудовыми ресурсами.

Анализ реализации стратегии социально-экономического развития Хабаровского края в 2019 г. показал, что по цели 1 – накопление человеческого капитала на основе формирования нового качества жизни (комфортная социальная среда), в рамках задачи 1 (формирование нового качества жизни) и задачи 2 (создание благоприятной среды для жизни и развития человека) по всем показателям, которые напрямую связаны с повышением качеством жизни и, как следствие, оказывают непосредственное влияние на формирования кадрового (человеческого) потенциала региона, отмечается невыполнение поставленных задач (табл. 1).

Отрицательная миграционная мотивация в крае обусловлена низкими оценками населением качества рабочих мест, карьерных перспектив, уровня заработной платы, ассортимента и доступности услуг социальной сферы, транспортной доступности, то есть тех показателей, которые оказывают непосредственное влияние на качество жизни.

Под влиянием миграционных процессов в совокупности с естественным движением происходит изменение возрастной структуры населения. Средний возраст населения повышается, а миграционный оборот «вымывает», в первую очередь, трудоспособную, высококвалифицированную часть населения края.

Сегодня человеческий капитал стал

Таблица 1

Анализ достижения целевых значений показателей социально-экономического развития Хабаровского края в 2019 г.

Показатель	Факторы, влияющие на недостижения показателей
Сокращение численности населения	– миграционная убыль, которая в 2019 г. составила 3100 человек; – увеличение естественной убыли, которая в 2019 г. составила 3200 человек
Естественная убыль населения	– увеличение в структуре населения доли лиц старше трудоспособного возраста; – изменение репродуктивных планов у молодежи; – уменьшение численности женщин репродуктивного возраста вследствие «демографической ямы» 90-х гг. прошлого века
Продолжительность жизни и рождаемости	– рост показателя общей смертности населения, который в 2019 г. составил 13,4 на 1000 населения; – снижение рождаемости (2019 г. – 11,0 на 1000 населения, 2018 г. – 11,4); – сохранение социально-экономических факторов, сдерживающих рост рождаемости и ограничивающих установку на рождение двух и более детей
Увеличение миграционной убыли населения	– недостаточный уровень заработных плат и развития социально-бытовой инфраструктуры; – неблагоприятный климат
Реальные денежные доходы населения	отрицательное значение динамики реальных денежных доходов населения
Доля среднего класса (18,5%)	отсутствие положительной динамики в уровне доходов населения
Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (13%)	отсутствие положительной динамики в уровне доходов населения
Индекс производительности труда (-0,3%)	– недостаточные темпы модернизации производственных и управленческих процессов на предприятиях региона; – низкий уровень загрузки действующих мощностей машиностроительного комплекса края

Источник: составлено авторами.

основой современной экономики, а мерой успешности развития региона является качество жизни его населения и эффективность функционирования человеческого капитала [Доничев, Фраймович, 2011. С. 2–6]

Как нам представляется, можно выделить несколько направлений формирования кадрового потенциала региона:

- формирование и накопление человеческого капитала с высоким потенциалом;
- создание комфортного пространства для жизни и развития человеческого капитала;
- развитие высокоорганизованной коммунальной инфраструктуры;

- обеспечение высококачественного здравоохранения;
- формирование мирового уровня образования и культурной жизни;
- разработка дорожной карты по регулированию миграционных потоков;
- обеспечение возможностей для легкого предпринимательского старта, инвестирования, карьерного роста;
- создание стимулов и эффективной поддержки талантливых специалистов, лидеров в области гражданского общества, науки, культуры;
- развитие системы здравоохранения, включая решение вопросов модернизации системы обязательного медицинского страхования и развития

системы добровольного медицинского страхования;

– повышение эффективности мер социальной поддержки;

– создание системы образовательных проектов, направленных на развитие кадрового потенциала;

– содействие свободному перемещению рабочей силы и эффективному размещению трудовых ресурсов;

– реализация миграционных программ, содействующих обеспечению формирования эффективных балансов демографических и трудовых ресурсов.

Заключение. В современных условиях усиления рыночного соперничества для региональных органов власти невозможно решить проблему конкурентоспособности без улучшения показателей социально-экономического развития региона.

Невзирая на то, что человеческий потенциал, определяющий качество трудовых ресурсов, является безусловным и важным показателем конкурентоспособности региональной экономики, органы власти и экономические субъекты территорий направляют развитие управленческих компетенций на совершенствование процессов управления финансами, развитие коммуникативной и интеграционной инфраструктуры, стратегическое планирование других вопросов целеполагания.

И только кризисные явления заставляют участников социально-экономического сообщества обратить внимание на главные инструменты быстрого, эффективного и управляемого решения кризисных проблем: кадровый потенциал, рабочую силу и человеческий потенциал в целом.

Без решения проблем старения квалифицированных кадров, эффективного управления, привлечения, удержания квалифицированных кадров и адаптации молодых специалистов экономика

региона обречена функционировать в депрессивном формате с отсутствием перспектив к стабильному, тем более, прорывному развитию как социальной, так и экономической сфер.

Список литературы:

1. Абдикеев Н. М., Богачев Ю. С. Стратегические направления совершенствования механизмов государственного управления с целью повышения конкурентоспособности промышленности: Сборник научных статей // Управленческие науки в современном мире: материалы научной конференции (г. Москва, 7–9 ноября 2018 г.). Санкт-Петербург: Реальная экономика, 2019. С. 46–53.

2. Бутов Р., Бутов Г. Мобильность кадров // Управление персоналом. 2016. № 6. С. 34–38.

3. Гимпельсон В. Е., Копелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Спрос на труд и квалификацию между дефицитом и избытком // Экономический журнал. 2014. № 2. С. 163–199.

4. Доничев О. А., Фраймович Д. Ю. Инновационные подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала региона // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2011. № 11. С. 2–6.

5. Клишас А. А. Социальное государство: монография. М.: Международные отношения, 2017. 272 с.

6. Мухаметова А.Д. Оценка и анализ кадрового потенциала региона // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2014. № 2(34). С. 29–34.

7. Романова Л. И., Шамьенова Г. Р. Перспективы кадрового потенциала инновационного развития регионов России // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2011. № 2(56). С. 276–280.

Библиографическое описание статьи

Медведева Н. М., Медведев Е. А. Трудовые и человеческие ресурсы как фактор формирования кадрового потенциала // Власть и управление на Востоке России. 2020. № 3 (92). С. 135–142. DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-135-142

Nataliya M. Medvedeva – Candidate of Legal Sciences, associate professor, head of the public and private law chair, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPa (33, Muravyev-Amurskiy Str., Khabarovsk, 680000, Russia). *E-mail: medvedeva-nm@ranepa.ru*

Egor A. Medvedev – dispatcher-trainee, the Khabarovsk (basic) service air Navigation movement the Far East (28a, Matveevskoe Sh., Khabarovsk, 680029, Russia). *E-mail: medvedeva-nm@ranepa.ru*

Labor and human resources as a factor in formation of human potential

The article considers conceptual approaches to the development, formation and development of personnel potential of the region, analyzes its growing importance as a vector of economic development, interrelation of human potential, quality of labor resources and the efficiency of labor productivity. The multidimensional complex indicator «quality of life», which characterizes the social development of territories, is considered. The human development index of the country's regions is analyzed, which demonstrates the correlation between the quality of human potential and indicators of socio-economic development of the regions. An approach to the formation of human resources at the regional level is formulated. Factors of the socio-economic development of the region and their impact on the formation of human resources are analyzed.

Keywords: human and labor resources, human resources, labor potential, factors of formation, development problems.

References:

1. Abdikeev N. M., Bogachev Yu. S. Strategic directions for improving public administration mechanisms in order to increase the competitiveness of industry: Collection of scientific articles. Management sciences in the modern world: proceedings of a scientific conference (Moscow, November 7–9, 2018.). St. Petersburg: Real Economy, 2019, pp. 46–53. (In Russian).

2. Butov R., Butov G. Mobility of personnel *Upravleniye personalom* [Personnel management], 2016, no. 6, pp. 34–38. (In Russian).

3. Gimpelson V. E., Kopelyushnikov R. I., Lukyanova A. L. Demand for labor and qualifications between deficit and surplus *Ekonomicheskiy zhurnal* [Economic Journal], 2014, no. 2, pp. 163–199. (In Russian).

4. Donichev O. A., Fraimovich D. Yu.

Innovative approaches to assessing the effectiveness of the use of human resources in the region *Finansovaya analiza: problemy i resheniya* [Financial analytics: problems and solutions], 2011, no. 11, pp. 2–6. (In Russian).

5. Klishas A. A. Social state: monograph. Moscow: International Relations, 2017. 272 p. (In Russian).

6. Mukhametova A. D. Assessment and analysis of the personnel potential of the region *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava* [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law], 2014, no. 2 (34), pp. 29–34. (In Russian).

7. Romanova L. I., Shamyenova G. R. Perspectives of personnel potential of innovative development of Russian regions *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [Bulletin of the Saratov State Technical University], 2011, no. 2 (56), pp. 276–280. (In Russian).

Reference to the article

Medvedeva N. M., Medvedev E. A. Labor and human resources as a factor in formation of human potential // Power and Administration in the East of Russia. 2020. No. 3 (92). Pp. 135–142. DOI 10.22394/1818-4049-2020-92-3-135-142