

На правах рукописи



ЖУКОВА ВЕРОНИКА СЕРГЕЕВНА

**РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ НА
ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА**

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(региональная экономика)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Курск- 2026

Работа выполнена в
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

Научный руководитель доктор экономических наук, профессор
Харченко Екатерина Владимировна

Официальные оппоненты: **Дорохова Наталья Васильевна,**
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры рекреационной географии,
страноведения и туризма ФГБОУ ВО
«Воронежский государственный университет»,
г. Воронеж

Довлетмурзаева Малика Абубакаровна,
доктор экономических наук, доцент, профессор
кафедры государственного и муниципального
управления ФГБОУ ВО «Чеченский
государственный университет им. А.А.
Кадырова», г. Грозный

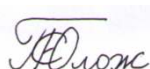
Ведущая организация ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
имени В. И. Вернадского» (г. Симферополь)

Защита состоится «24» сентября 2026 года в 10 часов 00 минут на
заседании диссертационного совета Д 24.2.435.09, созданного на базе ФГБОУ
ВО «Юго-Западный государственный университет» по адресу: 305040, г.
Курск, ул. 50 лет Октября, 94 (конференц- зал).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Юго-
Западного государственного университета и на официальном сайте
<http://www.swsu.ru>.

Автореферат разослан «___»_____2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
24.2.435.09



Ю.С. Положенцева

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Устойчивое развитие региональной экономической системы представляет собой сложный, многомерный и динамичный процесс, направленный на обеспечение долгосрочного сбалансированного роста при сохранении социальной стабильности и экологического равновесия. Оно предполагает способность региона эффективно функционировать и развиваться в условиях воздействия как внутренних, так и внешних вызовов, учитывая экономические кризисы, демографические сдвиги, природные и геополитические риски.

Центральной характеристикой устойчивого развития является гармоничное взаимодействие трёх ключевых подсистем: экономической, социальной и экологической. Экономическая подсистема обеспечивает рост производительности, инвестиционную привлекательность и бюджетную устойчивость; социальная поддерживает высокий уровень и качество жизни населения, развитие человеческого капитала и социальную справедливость; экологическая гарантирует рациональное использование природно-ресурсного потенциала без превышения экологических пределов и ресурсов окружающей среды. Только при условии сбалансированного развития всех трёх компонентов возможно достижение подлинной устойчивости.

Устойчивое развитие региональной экономической системы строится на совокупности взаимосвязанных структурных компонент, каждая из которых выполняет определённую функцию в обеспечении общей устойчивости. К числу ключевых компонент относятся экономическая, социальная, экологическая, институциональная, организационная и информационная.

В этой связи, экономическая компонента включает в себя отраслевую структуру региона, уровень развития производственного и инвестиционного потенциала, инновационную активность предприятий и устойчивость финансово-кредитной системы, а также кадровый потенциал как основу конкурентоспособности региона, определяющую качество и эффективность процессов в региональной экономической системе.

В совокупности эти компоненты образуют целостную систему, в которой любое нарушение баланса в одной из сфер неизбежно влияет на устойчивость всей региональной экономики, и базовой компонентой является кадровый потенциал.

В этих условиях научное осмысление роли кадрового потенциала как основной структурной компоненты устойчивого развития региональной экономической системы приобретает особую значимость. Исследование должно быть направлено не только на теоретическое обоснование его места в структуре устойчивости, но и на разработку методического инструментария для комплексной оценки, мониторинга и стратегического планирования кадрового потенциала. Такой подход позволит усилить взаимосвязь между кадровым обеспечением и другими элементами региональной системы, обеспечив тем самым условия для сбалансированного, инновационного и социально ориентированного развития.

Кроме того, актуальность данного исследования подтверждают такие инициативы как национальный проект «Кадры», Федеральный проект «Развитие кадрового потенциала в сфере исследований и разработок» национального проекта «Наука».

Таким образом, исследование, направленное на углубленное теоретическое осмысление устойчивого развития региональной экономической системы и

выявление ключевых компонент, где основная из них кадровый потенциал региона, обеспечивающих её стабильность и прогрессивную динамику, является актуальным и востребованным как в научном, так и в практическом плане.

Степень разработанности проблемы.

Концептуальные основы устойчивого развития региональной экономической системы представлены в работах таких ученых, как Е.А. Бессонова, А.Г. Гранберг, В.И. Гурман, Н.В. Жахов, Г.Б. Клейнер, Т.С. Колмыкова, С.Н. Найденов, Е.А. Стряжкова, Е.А. Петрова, А.И. Татаркин и др.

Теоретические аспекты изучения регионального кадрового потенциала в социально-экономическом развитии изложены в трудах таких выдающихся представителей экономической науки, как Л.И. Абалкин, А.А. Аузан, Е.В. Балацкий, Г. Беккер, Б.М. Генкин, С.Ю. Глазьев, Н.В. Дорохова, И.Г. Ершова, Ф. Кенэ, Т.Л. Клячко, А.В. Корицкий, П.А. Минакири, О.С. Резникова, Ж.Б. Сей, Л.В. Санкова, Н.А. Серебрякова, А. Смит, Л. Туроу, Р.М. Устаев, Б. Шайтан, Т. Шульц и др.

Вопросы методологического обеспечения формирования кадрового капитала региона, как составной части кадрового потенциала, рассматриваются в работах таких экономистов, как С.Г. Григорьев, Н.В. Зубаревич, Г.Ю. Зусев, С.Н. Ильин, Р.И. Капелюшников, Н.А. Кулагина, Е.В. Рюмина и др.

Проблемы совершенствования государственного регулирования механизмов взаимодействия органов власти, системы образования и бизнеса, с точки зрения кадрового потенциала, рассматривали Н.Н. Абакумова, Л.А. Глазырина, В.П. Демкин, Е.Б. Ленчук, В.А. Цветков, Е.В. Харченко и др.

Однако использованию методологии оценки состояния кадрового потенциала региона в соответствии с влиянием факторов на его формирование и использованию государственного регулирования в социально-экономическом развитии региона, по нашему мнению, уделено недостаточное внимание.

Цель диссертационного исследования заключается в разработке теоретических положений и научно-методических рекомендаций по обеспечению развития региональной экономической системы на основе эффективного формирования и использования кадрового потенциала.

Поставленная цель обусловила необходимость решения **следующих задач**:

- обосновать теоретический подход к изучению факторов устойчивого развития региональной экономической системы, где кадровый потенциал региона будет выделен в качестве ключевой структурной компоненты, обеспечивающей её устойчивость;

- провести систематизацию методического аппарата оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микроуровнях; выявить и сгруппировать преимущества и ограничения для различных методов оценки кадрового потенциала региона;

- разработать авторскую методику оценки регионального кадрового потенциала с целью создания наиболее эффективной модели, обеспечивающей системный подход к формированию и использованию регионального кадрового потенциала для повышения устойчивости региональной экономической системы;

- выделить специфические паттерны формирования и использования регионального кадрового потенциала, влияющие на устойчивое развитие региональной экономической системы;

- разработать модель формирования и использования регионального кадрового потенциала на основе построения системы взаимодействия органов

управления регионом при стратегическом планировании экономики и оперативном реагировании на изменение локального рынка труда региона.

Объект диссертационного исследования - регион как экономическая система.

Предмет диссертационного исследования - экономико-организационные отношения, возникающие в региональной экономической системе при формировании и использовании кадрового потенциала.

Соответствие содержания диссертационного исследования заявленной специальности. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с п 1.7. Факторы устойчивости региональных экономических систем; 1.11 Региональная экономическая политика: цели, инструменты, оценка результатов.

Теоретическая и практическая значимость. Основные теоретические результаты диссертационного исследования могут способствовать развитию теоретико-методической базы, необходимой для эффективного формирования и использования регионального кадрового потенциала, что достигается обоснованным определением его структурных элементов. Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что теоретические выводы и методические положения преобразованы в конкретные, применимые методические рекомендации, которые могут быть использованы в деятельности органов власти региона и региональной системы образования в части формирования и использования регионального кадрового потенциала для устойчивого развития социально-экономической системы региона.

Информационную и эмпирическую основу диссертационного исследования составили материалы Росстата, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по регионам, Комитета по труду и занятости населения регионов, отчетные документы высших учебных заведений в открытом доступе, а также данные Всемирного экономического форума (доклады). В исследовании использовались статистические сборники Высшей школы экономики, материалы научных конференций, статьи в научных журналах, материалы сети интернет.

Достоверность и убедительность научных результатов, рекомендаций и выводов базируется на глубоком изучении и критическом анализе обширной отечественной и зарубежной литературы по проблемам управления кадровым потенциалом региона, а также обеспечивается системным подходом и обоснованностью каждого этапа научной работы.

Научная новизна результатов исследования заключается в разработке комплекса теоретико-методических положений, направленных на эффективное формирование и использование регионального кадрового потенциала.

К наиболее значительным **новым научным результатам,** выносимым на защиту, относятся:

1. Обоснован теоретический подход к изучению факторов устойчивого развития региональной экономической системы, где кадровый потенциал региона выделен в качестве ключевой структурной компоненты, обеспечивающей её устойчивость и долгосрочную конкурентоспособность. На основе системного анализа научных трудов и нормативных документов уточнено содержание понятия «устойчивое развитие региональной экономической системы», раскрыты его основные свойства, такие как динамичность, сбалансированность, многоуровневость, а также ориентация на удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей нынешних и будущих поколений при

сохранении целостности экосистемы, включая частные потенциалы, а также сгруппированы факторы и структурные элементы кадрового потенциала региона. (п. 1.7 Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3) (гл.1, п.1.1, 1.2, 1.3)

2. Проведена систематизация методического аппарата оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микро уровнях, направленная на выявление его применимости, эффективности, сбалансированности и ограничений в условиях устойчивого развития региональной экономической системы, что позволило дать характеристики методов оценки кадрового потенциала на региональном уровне. Выявлены и сгруппированы характер, преимущества и ограничения для различных методов оценки кадрового потенциала региона. Исследование методов оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микроуровнях позволило сделать вывод об отсутствии единого комплексного подхода к оценке регионального кадрового потенциала, что обосновало необходимость разработки авторской методики оценки регионального кадрового потенциала. (п. 1.7 Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3) (гл.2, п.2.1)

3. Разработана авторская методика оценки регионального кадрового потенциала с целью создания наиболее эффективной модели, обеспечивающей системный подход к формированию и использованию регионального кадрового потенциала. Предложенная методика позволяет учесть уникальные социально-экономические, демографические и отраслевые характеристики регионов, а также стратегические приоритеты их развития, что обеспечит наиболее релевантную оценку имеющегося регионального кадрового потенциала, учитывая его качественные и количественные характеристики в целях устойчивого развития региональной экономической системы. (п. 1.7 Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3) (гл.2, п.2.2)

4. Выделены специфические паттерны формирования и использования регионального кадрового потенциала, влияющие на устойчивое развитие региональной экономической системы. Проведенная апробация позволила установить дифференциацию регионов по уровню состояния кадрового потенциала для выявления общих и специфических изменений региональной экономической системы. (п. 1.7 Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3) (гл.2, п.2.3, 3.1)

5. Разработана модель формирования и использования регионального кадрового потенциала на основе построения системы взаимодействия органов управления регионом при стратегическом планировании и оперативном реагировании на изменение локального рынка труда, для этого предложен новый структурный элемент, который обеспечивает консолидацию экспертных знаний и управленческих усилий, позволяющих перейти к комплексному использованию регионального кадрового потенциала. (п. 1.11 Паспорта специальности ВАК РФ 5.2.3) (гл.3, п.3.2)

Методология и методы исследования. Теоретико-методологической основой диссертации послужили фундаментальные труды отечественных и зарубежных учёных, посвящённые исследованию кадрового потенциала, в частности, в контексте региональных экономических систем. Мы опирались на работы, раскрывающие вопросы воспроизводства, эффективного использования кадрового потенциала, а также проблематику механизмов управления кадровым потенциалом. Были учтены методические подходы к оценке кадрового потенциала, результаты ведущих российских индексов и рейтингов, и соответствующие нормативные правовые акты органов государственной власти.

Для решения поставленных задач в диссертационной работе применялись такие научные методы, как сравнительный и системный анализ, а также библиографический анализ, которые позволили глубоко изучить существующие исследования по вопросам кадрового потенциала. Такие методы, как синтез и обобщение данных из отечественных и зарубежных источников помогли сформировать комплексное представление о проблеме. Для обработки числовой информации использовались методы статистического анализа, включая регрессионный и корреляционный анализ. Графический метод применялся для наглядной визуализации полученных данных. Кроме того, был задействован экспертный метод Дельфи для формирования консолидированного экспертного видения будущего развития кадрового потенциала региона. Результаты исследования были представлены в виде рисунков, графиков и таблиц, созданных с использованием Microsoft Office Excel и STATISTICA 10. Обобщение выводов и разработка предложений по совершенствованию в рамках темы диссертации проводились на основе системного подхода.

Степень достоверности и апробации результатов. Результаты диссертации опубликованы в научных журналах, а также докладывались и получили одобрение на национальных и региональных научно-практических конференциях: «Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития» (Нижний Новгород, 2021), «Новые вызовы цифровизации в стратегическом развитии регионов» (Владимир, 2022), «Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций» (Нижний Новгород, 2022), «Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития» (Курск, 2023), «Актуальные проблемы и перспективы развития взаимодействия вузов и работодателей в новых условиях» (Омск, 2024), «Менеджмент новой реальности: концепция 5.0» (Орел, 2024), «Научный потенциал молодежи – будущему Беларуси» (Республика Беларусь, Пинск, 2024).

Результаты диссертационного исследования использованы:

- в учебном процессе ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» в преподавании дисциплин: «Макроэкономическое планирование и прогнозирование», «Методы и модели в экономике», «Региональная экономика».
- в деятельности Администрации Курского района Курской области в качестве методологического инструментария в политике управления.
- в деятельности Курской областной Думы в качестве методологического инструментария при долгосрочном прогнозировании потребностей региональной экономики в квалифицированных кадрах, оптимизации нормативно-правового обеспечения взаимодействия органов исполнительной власти, образовательных организаций и бизнеса в регионе, а также выработке превентивных мер по синхронизации спроса и предложения на локальном рынке труда.
- при выполнении государственного задания №075-03-2026-489 по теме 1.13.25ф: «Концептуальные подходы к формированию механизмов национального экономического суверенитета Российской Федерации в условиях беспрецедентных глобальных вызовов».

Публикации. Основные положения, результаты и выводы диссертации нашли отражение в 15 научных работах общим объемом 9,1 п.л. (в т.ч. авторских – 7,0 п.л.), в том числе – в семи статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, общим объемом 7,2 п.л (в т.ч. авторских – 6,0 п.л.).

Объем и структура диссертационного исследования. Структура и

содержание диссертационной работы обусловлена целью и задачами проведенного исследования, а также логикой и последовательностью их решения. Работа состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка использованной при разработке диссертации литературы, а также приложений. Список литературы насчитывает 249 наименования на русском и английском языках.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, проанализирована степень ее разработанности, определены цель и задачи, предмет и объект исследования, раскрыты научная новизна, теоретико-методологическая и информационная основы исследования, его теоретическая и практическая значимость, сформулированы положения, содержащие научную новизну.

Первая глава «Теоретические основы развития региональных систем» раскрывает результаты исследования теоретических аспектов регионального кадрового потенциала, также в главе обосновываются роль и место кадрового потенциала в условиях устойчивого развития региональной экономической системы, а также определены факторы, влияющие на его формирование и использование.

Во второй главе «Методические основы оценки и распределения регионального кадрового потенциала» проведен компаративный анализ методического аппарата оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микроуровнях. Представлена авторская методика оценки регионального кадрового потенциала, а также проведен анализ динамики регионального кадрового потенциала на примере регионов ЦФО на основе разработанной авторской методики, выделены специфические паттерны формирования и использования регионального кадрового потенциала, влияющие на устойчивое развитие региональной экономической системы.

В третьей главе «Совершенствование модели формирования и использования регионального кадрового потенциала (на примере Курской области)» проведено исследование формирования и использования регионального кадрового потенциала, разработана модель формирования и распределения регионального кадрового потенциала, включающая структурный институциональный элемент, а также даны рекомендации по управлению кадровым потенциалом региона.

В заключении изложены основные результаты и выводы исследования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

В рамках первого научного результата обоснован теоретический подход к изучению факторов устойчивого развития региональной экономической системы, в котором кадровый потенциал региона выделен в качестве ключевой структурной компоненты, обеспечивающей её устойчивость и долгосрочную конкурентоспособность. На основе системного анализа научных трудов и нормативных документов уточнено содержание понятия «устойчивое развитие региональной экономической системы», раскрыты его основные свойства, такие как динамичность, сбалансированность, многоуровневость, сгруппированы факторы и структурные элементы регионального кадрового потенциала.

Анализ теоретических подходов к пониманию устойчивого развития региональной экономической системы позволяет сделать вывод о том, что её устойчивость обеспечивается не просто наличием ресурсов, а их

сбалансированным, взаимосвязанным и целенаправленным развитием. В этой системе экономический потенциал выступает базовой основой, формирующей условия для роста, инвестиционной привлекательности и повышения качества жизни. Однако реализация этого потенциала невозможна без активного, качественно подготовленного и адаптивного человеческого фактора.

В ходе исследования выявлено, что в современных условиях ключевую роль в обеспечении устойчивости играет именно кадровый потенциал, который выходит за рамки традиционных категорий «рабочей силы», «трудовых ресурсов» или «трудового потенциала». Если последние преимущественно отражают количественные параметры или общую способность к труду, то кадровый потенциал представляет собой интегральную характеристику, включающую совокупность знаний, умений, компетенций, опыта, профессиональной мобильности и готовности к инновационной деятельности, направленную на достижение стратегических целей социально-экономического развития региона.

Кадровый потенциал не является пассивным ресурсом, который подлежит исключительно учёту и распределению. Он выступает как активный системообразующий элемент, способный инициировать трансформации, обеспечивать адаптацию к внешним вызовам и генерировать новые решения в условиях неопределённости. Именно от его состояния зависят эффективность использования природно-ресурсного, производственного, инновационного и финансового потенциалов региона.

В отличие от других частных потенциалов, кадровый потенциал обладает уникальной способностью к самовоспроизводству, передаче знаний и созданию синергетического эффекта при взаимодействии с другими компонентами региональной системы. Он формирует основу для функционирования институтов, управления, предпринимательской и научной деятельности, а также определяет социокультурный климат территории.

В условиях перехода к экономике знаний, цифровизации и технологических трансформаций значение кадрового потенциала возрастает. Его дефицит или структурный дисбаланс приводят к снижению конкурентоспособности региона, утрате инвестиционной привлекательности и усилению территориального неравенства. Однако его целенаправленное формирование и эффективное использование создают условия для устойчивого, инновационного и социально ориентированного развития.

Таким образом, кадровый потенциал следует рассматривать не как дополнительную, а как основную структурную компоненту устойчивого развития региональной экономической подсистемы (рис. 1).

Таким образом, развитие регионального кадрового потенциала должно быть центральным элементом региональной экономической политики, стратегического планирования и инвестиционной деятельности, поскольку именно он обеспечивает долгосрочную жизнеспособность и прогрессивную динамику региона в условиях глобальных вызовов и внутренних трансформаций.

Опираясь на различные подходы экономистов к анализу механизмов формирования и развития кадрового потенциала региона, мы выделили шесть ключевых факторов, определяющих его динамику и структуру: структурообразующий, образовательно-профессиональный, демографический, научно-технический, социально-экономический, политико-правовой.



Рисунок 1 - Структурные компоненты устойчивого развития региональной экономической подсистемы (частные потенциалы)

Такой системный подход к анализу теоретических основ формирования и использования регионального кадрового потенциала позволил не только выявить ключевые детерминанты его развития, но и выделить структурные элементы, из которых складывается сам региональный кадровый потенциал, что создаёт основу для разработки целевых решений в сфере кадровой политики (рис. 2).

Такой подход к систематизации факторов позволил выделить структурные элементы регионального кадрового потенциала, включая результативные показатели, отражающие достигнутые эффекты в сфере его формирования и использования и ресурсные показатели, характеризующие прирост активов и ключевых компонентов регионального кадрового потенциала.

Данный теоретический подход обосновывает рассмотрение кадрового потенциала региона не как пассивного ресурса, а как активного фактора, обеспечивающего устойчивое развитие региональной экономической системы. Региональный кадровый потенциал подлежит целенаправленному стратегическому и оперативному регулированию со стороны региональных органов власти и выступает основой для обеспечения долгосрочного экономического роста, поддержания социальной стабильности и повышения адаптивности региональной экономики к внутренним и внешним вызовам.



Рисунок 2 -Факторы и структурные элементы регионального кадрового потенциал

В рамках второго научного результата проведена систематизация методического аппарата оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микро уровнях, направленная на выявление его применимости, эффективности, сбалансированности и ограничений в условиях устойчивого развития региональной экономической системы, что позволило дать характеристики методов оценки кадрового потенциала на региональном уровне, а также сделать вывод об отсутствии единого комплексного подхода к оценке регионального кадрового потенциала, что обосновало необходимость разработки авторской методики оценки регионального кадрового потенциала.

Для разработки и внедрения механизмов формирования и эффективного использования регионального кадрового потенциала недостаточно определить его структуру, необходимо также провести его оценку, которая позволит зафиксировать текущее состояние, выявить диспропорции и определить точки роста. В рамках исследования мы проанализировали существующие подходы к оценке регионального кадрового потенциала (рис. 3).

На микроуровне наиболее распространены количественные методы (КРІ, результаты аттестации, показатели производительности), качественные методы (оценка по принципу «360 градусов», поведенческое интервью, оценка профессионального потенциала) и интегральные методы (системы оценки персонала, сочетающие количественные показатели с качественным анализом компетенций и поведенческих характеристик) (таб.1).

Таблица 1 - Характеристики методов оценки кадрового потенциала на микроуровне

Тип метода	Применяемые инструменты	Характеристика	Преимущества	Ограничения
Количественные	Статистические КРІ, результаты выполнения задач, балльные системы оценки, результаты тестирования способностей	Измеримость, объективность (в определенных рамках), простота сравнения результатов	Обеспечивают четкие критерии оценки, легко поддаются формализации и анализу	Могут быть узконаправленными, не всегда отражают весь спектр деятельности и потенциал
Качественные	Оценка 360 градусов, поведенческие интервью, шкалы рейтингов, эссе, оценка потенциала	Глубина оценки, учет поведенческих аспектов, получение обратной связи от разных источников	Позволяют оценить межличностные навыки, потенциал развития, выявить сильные и слабые стороны	Субъективность, зависимость от качества обратной связи и квалификации оценщиков, трудоёмкость
Интегральные	Системы оценки эффективности персонала (performance management systems), объединяющие КРІ и оценку компетенций	Комплексность, учёт как результатов, так и поведенческих аспектов, взаимосвязь с развитием	Обеспечивают более полную и сбалансированную оценку, способствуют развитию персонала	Сложность разработки сбалансированной системы, риск перегрузки оценщиков и оцениваемых

Однако для мезо- и макроуровня применимы преимущественно количественные методы, основанные на статистических данных: численности и структуре занятого населения, уровне образования, миграционных потоках, производительности труда, доле квалифицированных кадров, оттоке молодёжи и т. д. Интегральные подходы на этом уровне представлены региональными индексами кадрового потенциала, которые объединяют ключевые количественные показатели в единый измеритель, позволяющий сравнивать регионы и отслеживать динамику изменений (таб.2).

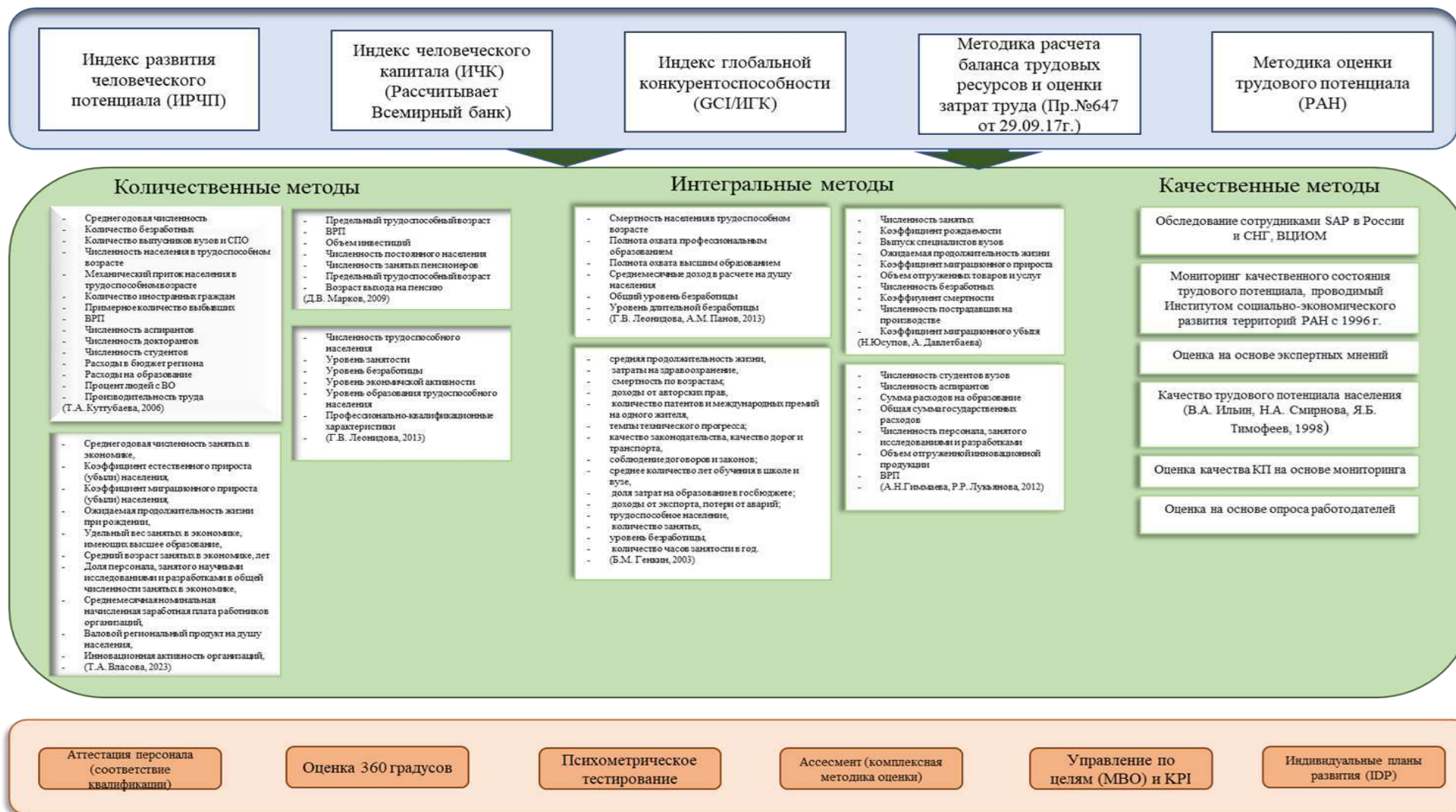


Рисунок 3 - Анализ методик оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микро уровнях

Таблица 2 - Характеристики методов оценки кадрового потенциала на макро и мезоуровне

<i>Тип метода</i>	<i>Применяемые инструменты</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Преимущества</i>	<i>Ограничения</i>
Количественные	Статистические данные (численность населения, образование, занятость, ВВП на душу населения), эконометрические модели	Объективность, возможность сравнения и динамического анализа, широкий охват	Обеспечивают общую картину, выявляют тенденции, основа для макроэкономических прогнозов	Обобщенность, не учитывают качественные аспекты, зависимость от достоверности статистики
Качественные	Экспертные опросы, форсайт-исследования	Субъективность, глубина понимания, выявление скрытых тенденций	Позволяют учитывать мнения специалистов, прогнозировать качественные изменения	Зависимость от квалификации экспертов, сложность обобщения и формализации результатов
Интегральные	Индексы кадрового потенциала (ИЧР, Индекс глобальной конкурентоспособности)	Комплексность, интегральная оценка, возможность сравнения территорий	Обеспечивают сводную оценку, удобны для стратегического анализа	Потеря детализации, зависимость от выбора показателей и весов

Таким образом, был выявлен характер методов оценки кадрового потенциала на региональном уровне, кроме того, проведённый анализ методологических подходов к оценке кадрового потенциала на трёх уровнях показал, что единого комплексного подхода, адаптированного к региональным условиям, на сегодняшний день не существует.

Выявленными недостатками существующих методик являются их фрагментарность, слабая связь с региональной экономикой, отсутствие учёта качественных характеристик и стратегических целей развития территории, что обосновывает необходимость разработки нового подхода к оценке регионального кадрового потенциала, целью которого станет создание практико-ориентированной основы для эффективного формирования и распределения регионального кадрового потенциала, позволяющего принимать обоснованные управленческие решения и обеспечивать устойчивое развитие региональной экономической системы.

В рамках третьего научного результата разработана авторская методика оценки регионального кадрового потенциала с целью создания наиболее эффективной модели, обеспечивающей системный подход к формированию и использованию регионального кадрового потенциала, а также релевантную оценку уже имеющегося, учитывая его качественные и количественные характеристики в целях устойчивого развития региональной экономической системы.

Предложенная методика оценки регионального кадрового потенциала разработана с учётом необходимости создания инструмента, способного не только измерять, но и системно отражать совокупности количественных параметров и качественных характеристик, составляющих региональный кадровый потенциал и определяющих способность региона к его воспроизводству и эффективному использованию.

В рамках исследования были выделены следующие аналитические блоки: образование, инновации и наука, демография, рынок труда, уровень жизни, эффективность деятельности органов местного самоуправления. Каждый блок соотнесён с набором статистических показателей. На основе этих данных формируются частные индексы, которые затем объединяются в единый интегральный показатель, позволяющий не только дифференцировать регионы по уровню состояния кадрового потенциала, но и выявлять структурные диспропорции внутри каждого из них.

Методика оценки регионального кадрового потенциала представлена на рисунке 4.

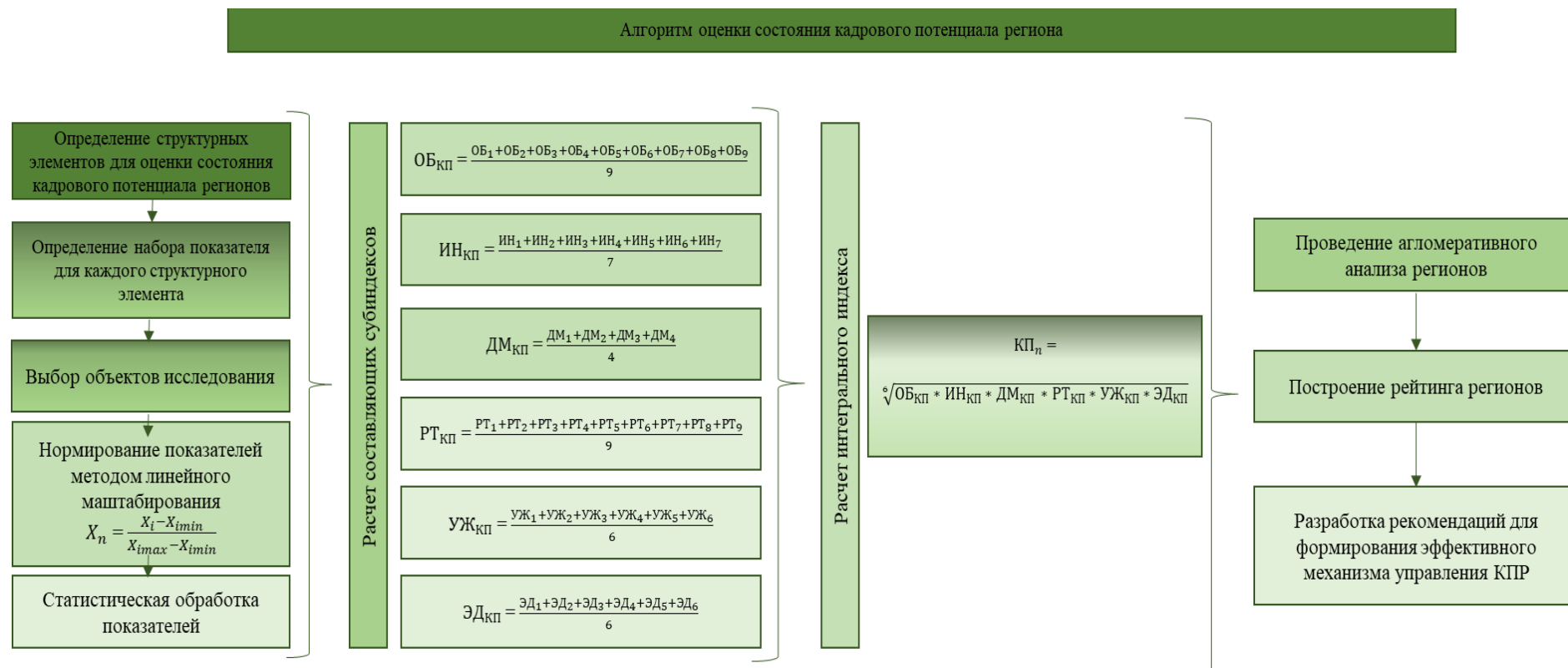


Рисунок 4 -Методика оценки кадрового потенциала региона

Методика учитывает социально-демографические особенности региона и его стратегические ориентиры развития, делая оценку не формальной, а конкретной. Еще одним преимуществом является использование актуальных статистических показателей, публикуемых Федеральной службой государственной статистики, что обеспечивает простоту сбора и расчета массива данных.

Результаты применения методики дают региональным властям точно диагностировать текущее состояние регионального кадрового потенциала, выявлять возможные точки роста и ограничений, разрабатывать адресные меры по устранению диспропорций, а также укреплять структуру кадрового потенциала в соответствии с долгосрочными целями развития региона.

Таким образом, методика выступает не только как оценивающий инструмент, а как основа для перехода к управлению, обеспечивая баланс между системным подходом и учётом уникальных условий каждого региона.

Четвертым научным результатом стало выделение специфических паттернов формирования и использования регионального кадрового потенциала, которые влияют на устойчивое развитие региональной экономической системы. Проведенная апробация позволила установить дифференциацию регионов по уровню состояния кадрового потенциала для выявления общих и специфических изменений региональной экономической системы.

Дифференциация регионов в группы проводилась иерархическим агломеративным методом Варда на основе евклидова расстояния по рассчитанному интегральному показателю, что позволило объединить регионы в группы по состоянию регионального кадрового потенциала (рис.5).

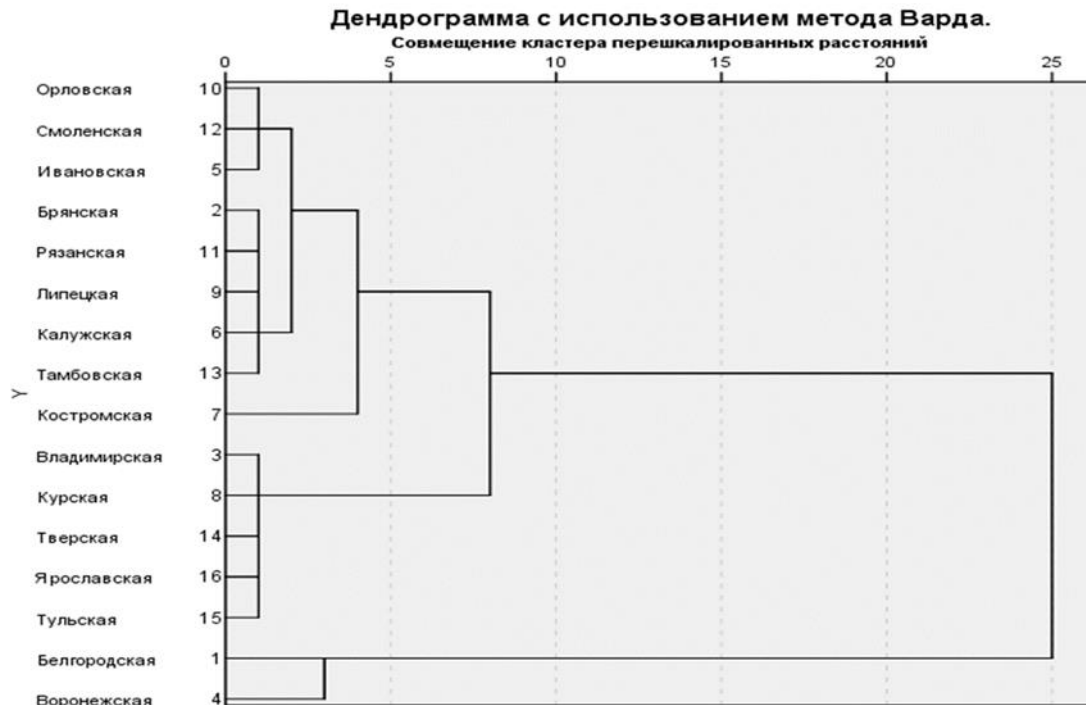


Рисунок 5 - Дендрограмма дифференциации регионов в группы по уровню регионального кадрового потенциала за 2019-2023 гг.

Такое разделение регионов по уровню развития кадрового потенциала позволяет перейти от универсальных к дифференцированным подходам в формировании политики развития кадрового потенциала, что способствует

целевому распределению ресурсов, разработке адресных программ и, в конечном итоге, обеспечивает достижение целей национальной экономики.

Анализ показал, что в большинстве регионов наблюдается низкая степень устойчивости развития регионального кадрового потенциала, отсутствуют выраженные тренды, а динамика характеризуется высокой волатильностью и разнонаправленными изменениями по компонентам, что свидетельствует о слабой координации кадровой политики с социально-экономическими приоритетами (таб.3).

Таблица 3 - Результаты расчета интегрального индекса, отражающего оценку состояния кадрового потенциала регионов за 2019-2023 гг.

Значение интегрального индекса, отражающего оценку состояния регионального кадрового потенциала.						
Субъект ЦФО/Год	2019	2020	2021	2022	2023	Ср.знач
Белгородская область	0,597	0,592	0,546	0,540	0,504	0,556
Брянская область	0,290	0,319	0,308	0,320	0,300	0,307
Владимирская область	0,380	0,415	0,375	0,383	0,362	0,383
Воронежская область	0,732	0,762	0,760	0,757	0,732	0,749
Ивановская область	0,207	0,231	0,211	0,226	0,221	0,219
Калужская область	0,303	0,355	0,333	0,370	0,328	0,338
Костромская область	0,090	0,109	0,108	0,115	0,102	0,105
Курская область	0,388	0,372	0,348	0,342	0,323	0,355
Липецкая область	0,349	0,317	0,335	0,313	0,305	0,324
Орловская область	0,237	0,236	0,238	0,238	0,229	0,236
Рязанская область	0,315	0,336	0,307	0,310	0,302	0,314
Смоленская область	0,238	0,242	0,255	0,242	0,255	0,246
Тамбовская область	0,288	0,286	0,283	0,262	0,274	0,279
Тверская область	0,398	0,422	0,405	0,398	0,405	0,406
Тульская область	0,421	0,442	0,442	0,464	0,452	0,444
Ярославская область	0,400	0,418	0,395	0,447	0,424	0,417

Результаты дифференциации на основе интегрального индекса позволяют не просто ранжировать регионы, но и формализовать их типологию, выделить группы с разной степенью оценки состояния кадрового потенциала, что позволяет выявить специфические паттерны (рис.6).

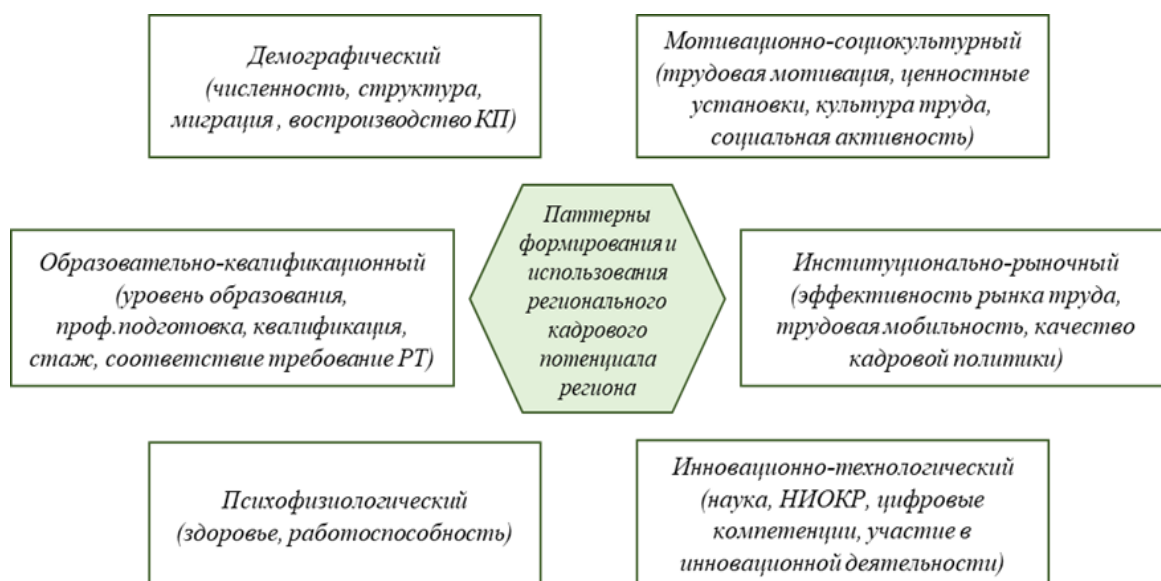


Рисунок 6 - Специфические паттерны формирования и использования кадрового потенциала региона

Выявленные паттерны формируют целостную систему кадрового потенциала региона, в которой количественные и качественные компоненты взаимосвязаны и взаимообусловлены. Эффективное социально-экономическое развитие возможно лишь при сбалансированном развитии всех паттернов. Это требует комплексного, межведомственного подхода к региональной кадровой политике, ориентированного не только на текущие потребности, но и на долгосрочное воспроизводство кадрового потенциала.

Это создаёт условия для перехода от единого подхода к дифференцированному управлению. Для лидеров это поддержание конкурентных преимуществ, для среднеэффективных - стимулирование роста за счёт целевых инвестиций в образование и инновации, для низкоэффективных - корректировка стратегий с учётом факторов демографического спада и оттока кадров.

Такая система оценки и классификации формирует основу для превентивного управления кадровым потенциалом, позволяя заблаговременно реагировать на риски и максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы. В конечном итоге это способствует повышению устойчивости и конкурентоспособности региональной экономической системы, обеспечивая её адаптацию к вызовам современного этапа развития.

В рамках пятого научного результата разработана модель формирования и использования регионального кадрового потенциала на основе построения системы взаимодействия органов управления регионом при стратегическом планировании и оперативном реагировании на изменение локального рынка труда, путем встраивания нового структурного элемента, который обеспечит консолидацию экспертных знаний и управленческих усилий, позволяющих перейти к комплексному использованию регионального кадрового потенциала.

При анализе функций и задач органов власти, отвечающих за развитие региональной экономики, было установлено, что их взаимодействие в сфере формирования кадрового потенциала строится на основе вертикально-горизонтальной координации (рис.7).

Существующая модель взаимодействия "сверху вниз", несмотря на ее структурированность и нормативную жесткость, оказывается малоприспособленной для построения гибкой, адаптивной системы управления кадровым потенциалом в условиях быстро меняющихся социально-экономических реалий, не обеспечивая достаточной гибкости, точности и своевременности в управлении кадровым потенциалом региона. Для повышения адаптивности региональной кадровой политики, укрепления связи между системой образования и экономикой и создания устойчивой платформы для развития кадрового потенциала региона необходимо не только использование модели «снизу вверх», но и внедрение инновационного институционального элемента.

Мы изучили действующие инструменты формирования и распределения регионального кадрового потенциала в регионах, где такие структуры уже созданы и функционируют, в том числе Отдел прогнозирования кадровой потребности в Хабаровском крае, Государственная информационная система «Платформа прогнозирования региональной кадровой потребности» в Новосибирской области и единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» на федеральном уровне.

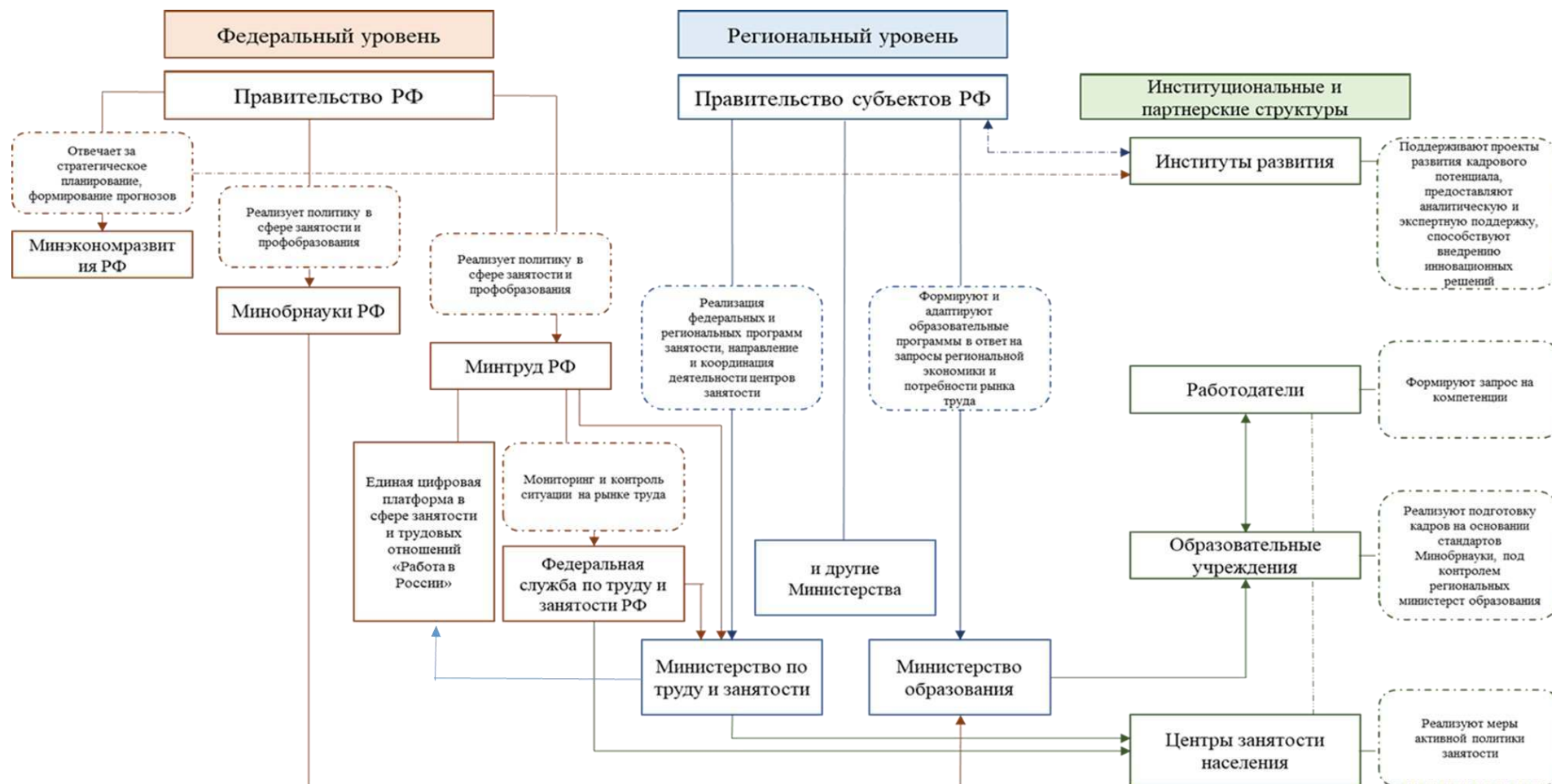


Рисунок 7 - Система взаимодействия органов управления кадровым потенциалом регионов по принципу вертикально-горизонтальной координации

Анализ этих моделей позволил выявить их сильные стороны, а также системные ограничения, к числу которых относятся фрагментарность, слабая обратная связь с рынком труда и неспособность адаптироваться к специфике регионов с разным уровнем развития кадрового потенциала. На основе этих выводов была разработана новая организационная модель, включающая структурный институциональный элемент - Центр управления региональным кадровым потенциалом, который не дублирует существующие решения, а системно дополняет и усиливает их за счёт принципа «снизу вверх», гибкой адаптации к типу региона и сквозной координации всех участников рынка труда (рис.8).

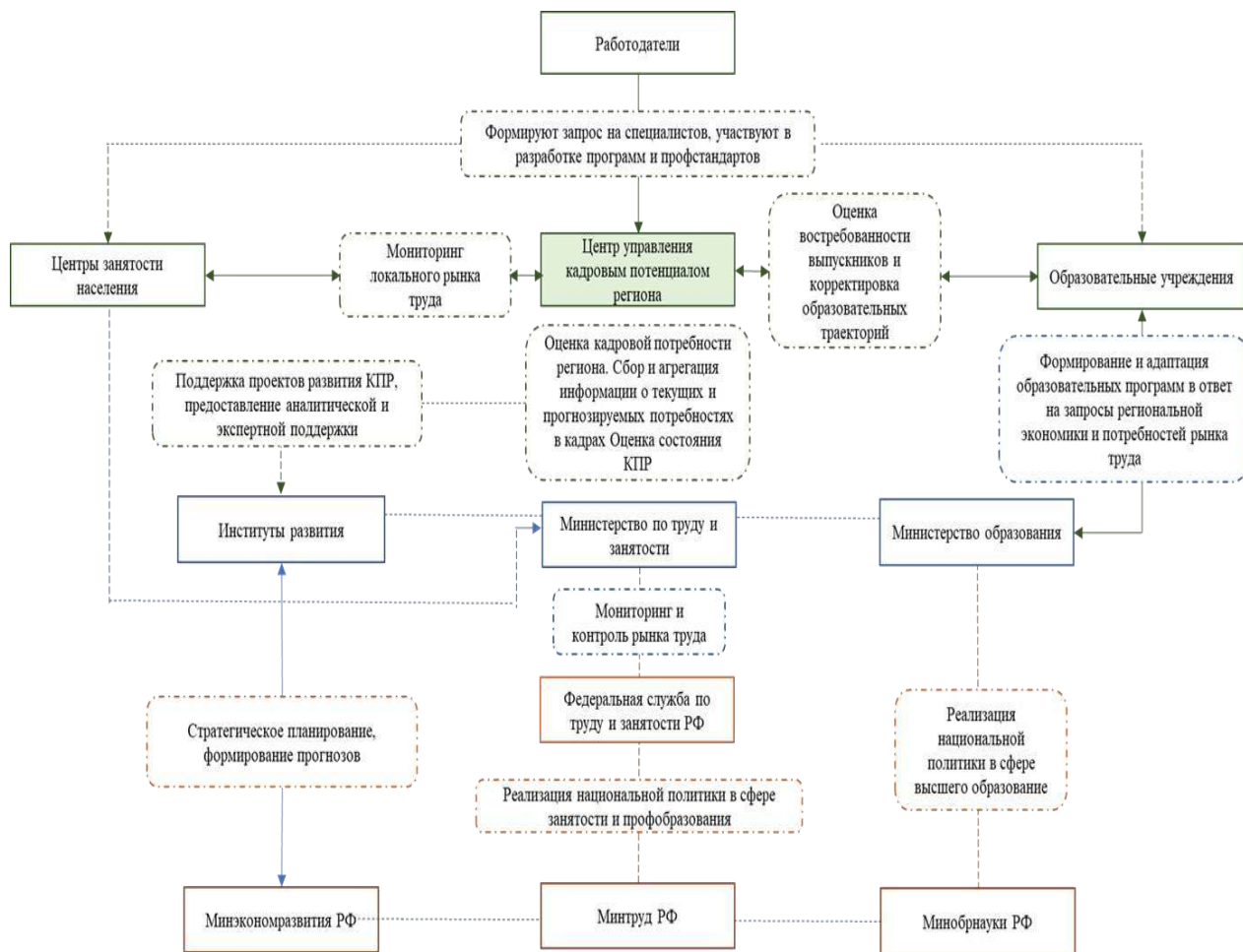


Рисунок 8 - Модель встраивания ЦУРКП в механизм управления кадровым потенциалом региона

В рамках данной модели можно доказать эффективность на уровне теоретической обоснованности. В частности, её соответствие стратегическим целям, закреплённым в Указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474; её способность устранять выявленные диспропорции между спросом и предложением кадров, а также её потенциал для интеграции в существующие системы формирования и распределения регионального кадрового потенциала. Кроме того, внедрение Центра в регионах со среднеэффективным и низкоэффективным кадровым потенциалом способно обеспечить рост интегрального индекса за счёт синхронизации

образовательных программ с запросами экономики и сокращения оттока молодёжи.

Таким образом, предложенная модель, включающая Центр управления региональным кадровым потенциалом не просто организационная инновация, а стратегический инструмент, направленный на обеспечение устойчивого социально-экономического развития территории. Она позволяет региону перейти от реактивного реагирования на кадровые кризисы к проактивному управлению кадровым потенциалом на основе данных; от универсальных шаблонных решений к адресным, контекстным и измеримым; от разрозненных несогласованных усилий к системной скоординированной политике, ориентированной на достижение конкретных результатов. Для региона это означает не только рост занятости и доходов населения, но и снижение зависимости от федеральных трансфертов, повышение инвестиционной и миграционной привлекательности, а также формирование основы для долгосрочного развития, опирающегося на внутренние возможности и потенциал его жителей. Именно поэтому данная модель не только теоретически обоснована, но и востребована на практике как эффективный инструмент модернизации, роста и повышения качества жизни населения региона.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование, проведенное в рамках диссертационной работы направлено на разработку теоретических положений и научно-методических рекомендаций по совершенствованию устойчивости региональной экономической системы на основе формирования и использования кадрового потенциала как важнейшего фактора регионального развития:

1. Обоснован теоретический подход к изучению факторов устойчивого развития региональной экономической системы, где кадровый потенциал региона выделен в качестве ключевой структурной компоненты, обеспечивающей её устойчивость и долгосрочную конкурентоспособность. На основе системного анализа научных трудов и нормативных документов уточнено содержание понятия «устойчивое развитие региональной экономической системы», раскрыты его основные свойства, такие как динамичность, сбалансированность, многоуровневость, а также ориентация на удовлетворение материальных, социальных и духовных потребностей нынешних и будущих поколений при сохранении целостности экосистемы, включая частные потенциалы, а также сгруппированы факторы и структурные элементы кадрового потенциала региона.

2. Проведена систематизация методического аппарата оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микро уровнях, направленная на выявление его применимости, эффективности, сбалансированности и ограничений в условиях социально-экономического развития регионов, что позволило дать характеристики методов оценки кадрового потенциала на региональном уровне. Выявлены и сгруппированы характер, преимущества и ограничения для различных методов оценки кадрового потенциала региона. Исследование методов оценки кадрового потенциала на макро, мезо и микро уровнях позволило сделать вывод об отсутствии единого комплексного подхода к оценке регионального кадрового потенциала, что обосновало необходимость разработки авторской методики оценки регионального

кадрового потенциала.

3. Разработана авторская методика оценки регионального кадрового потенциала с целью создания наиболее эффективной модели, обеспечивающей системный подход к формированию и использованию регионального кадрового потенциала. Предложенная методика позволяет учесть уникальные социально-экономические, демографические и отраслевые характеристики регионов, а также стратегические приоритеты их развития, что обеспечит наиболее релевантную оценку имеющегося регионального кадрового потенциала, учитывая его качественные и количественные характеристики в целях устойчивого развития экономической системы региона.

4. Выделены специфические паттерны формирования и использования регионального кадрового потенциала, влияющие на устойчивое развитие региональной экономической системы. Проведенная апробация позволила установить дифференциацию регионов по уровню состояния кадрового потенциала для выявления общих и специфических изменений региональной социально-экономической системы.

5. Разработана модель формирования и использования регионального кадрового потенциала на основе построения системы взаимодействия органов управления регионом при стратегическом планировании и оперативном реагировании на изменение локального рынка труда, для этого предложен новый структурный элемент, который обеспечивает консолидацию экспертных знаний и управленческих усилий, позволяющих перейти к комплексному использованию регионального кадрового потенциала.

IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ

Статьи, опубликованные в журналах из ведущих рецензируемых научных журналах и изданий, определяемого ВАК Минобрнауки РФ:

1. Жукова, В. С. Развитие региональной экономической системы на основе формирования и использования кадрового потенциала / В. С. Жукова // Современная экономика: проблемы и решения. – 2026. – № 3(195). – С. 42-52. (К-2) (1 п.л.)

2. Жукова, В. С. Кадровый потенциал как инструмент сглаживания региональных диспропорций в экономическом развитии страны / В. С. Жукова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2025. – Т. 15, № 4. – С. 276-286. (К-2) (1 п.л.)

3. Жукова, В. С. Модель управления кадровым потенциалом региона как инструмент устойчивого развития социально-экономической системы / В. С. Жукова // Цифровая экономика и инновации. – 2025. – № 2. – С. 5-15. (К-2) (1 п.л.)

4. Жукова, В. С. Проблемы управления персоналом и их влияние на формирование кадрового потенциала региона / Е. А. Сысоева, Н. А. Шевцов, В. С. Жукова // Журнал прикладных исследований. – 2024. – № 12. – С. 95-102. (К-3) (0,8 п.л./0,4 п.л.)

5. Жукова, В. С. Методологический подход к оценке состояния кадрового потенциала региона / Е. В. Харченко, В. С. Жукова, Е. А. Сысоева, М. В. Васильева // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2024. – Т. 14, № 5. – С. 74-87. (К-2) (1,4 п.л./0,9 п.л.)

6. Жукова, В. С. Оценка системы высшего образования как структурообразующего компонента кадрового обеспечения региона / В. С. Жукова, А. Ю. Ершов, Л. С. Белоусова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т. 13, № 6. – С. 175-186. (К-2) (1,1 п.л./0,8 п.л.)

7. Жукова, В.С. Интеграция рынка труда и института образования как фактор социально-экономического развития регионов: зарубежный опыт. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Т.13, №4. – С. 279-287. (К-2) (0,9 п.л.)

Статьи в научных журналах, сборниках научных трудов и материалах конференций:

8. Жукова, В. С. Теоретический подход к определению структурных элементов, составляющих кадровый потенциал региона / В. С. Жукова // Актуальные проблемы современной экономики и общества : Материалы XIII международной научно-практической конференции, Омск, 13–14 мая 2025 года. – Омск: Омский государственный университет путей сообщения, 2025. – С. 165-169. (0,2 п.л.)

9. Жукова, В. С. Роль кадрового потенциала регионов в национальной экономике / В. С. Жукова, Е. С. Сазонова // Актуальные проблемы бухгалтерского учета, анализа и аудита: Сборник научных статей XVII Всероссийской молодежной научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2025 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2025. – С. 128-133. (0,3 п.л.)

10. Жукова, В. С. Проблемы оценки эффективности управления кадровым потенциалом региона в национальной экономике / В. С. Жукова // Актуальные проблемы бухгалтерского учета, анализа и аудита: Сборник научных статей XVII Всероссийской молодежной научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2025 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2025. – С. 124-128. (0,3 п.л.)

11. Жукова, В. С. Формирование кадрового потенциала как основа социально-экономического развития региона / В.С. Жукова // Научный потенциал молодежи – будущему Беларуси: материалы XVIII международной молодежной научно-практической конференции, Пинск, 19 апреля 2024 г.: в 2 ч. / Министерство образования Республики Беларусь [и др.]; редкол.: В. И. Дунай [и др.]. – Пинск: ПолесГУ, 2024. – Ч. 1. – С. 195-197. (0,2 п.л.)

12. Жукова, В. С. К вопросу о необходимости взаимодействия вузов и организаций-партнеров в регионах (на примере Курской области) / В. С. Жукова // Менеджмент новой реальности: концепция 5.0: Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Орёл, 01–02 июня 2023 года. – Орел: Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, 2024. – С. 441-446. (0,3 п.л.)

13. Жукова, В. С. Высшее образование как качественный показатель кадрового потенциала региона / В. С. Жукова // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития: Сборник научных статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 15 декабря 2023 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2023. – С. 158-160. (0,2 п.л.)

14. Жукова, В. С. Занятость населения как основополагающий фактор социально-экономического развития субъектов РФ / В. С. Жукова // Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития: сборник научных статей Научно-практической конференции, Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 года / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 149-152. (0,2 п.л.)

15. Жукова В. С. Проблема прогнозирования потребности экономики регионов в квалифицированных кадрах // Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития: сборник научных статей Научно-практической конференции, Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 года / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 188-191. (0,2 п.л./0,1 п.л.)

Подписано в печать 16.07.2026 г.

Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ 10/25.

Отпечатано в типографии Юго-Западного государственного университета
305000, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.