

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

К.С. Смекалова, студентка 4 курса ЯрГУ
им. П.Г. Демидова

Научный руководитель:
кандидат политических наук,
старший преподаватель

Е.Б. Воробьев (ЯрГУ им. П.Г. Демидова)

Человек в экономике рассматривается как главная производительная сила. Именно благодаря его труду и интеллекту создается национальное богатство, вследствие чего трудовые ресурсы выступают важнейшим фактором устойчивого развития страны и региона в частности.

Кадровый потенциал рассматривается как квалификация специалистов, уровень их современной профессиональной подготовки, способности, личностные возможности и профессиональная готовность осуществлять инновационный труд на производстве [1]. В отличие от трудового потенциала, который в соответствии со статистической практикой состоит из трудоспособных граждан трудоспособного возраста, работающих в экономике региона. Социальным аспектом трудового потенциала является человеческий потенциал, экономическим проявлением которого, в свою очередь, выступает кадровый потенциал.

Кадровый потенциал состоит из следующих составляющих: интеллектуальный потенциал; потенциал коммуникативных способностей; потенциал профессионального опыта; психолого-физиологический потенциал; интегративный потенциал [2].

Как правило, для оценки кадрового потенциала региона используются следующие количественные показатели (см. таблицу).

Таблица – Параметры оценки кадрового потенциала региона

Показатель	Единица измерения
Численность экономически активного населения	тыс. чел.
Доля занятых в численности экономически активного населения	%
Доля занятых в экономике, имеющих высшее образование	%
Доля занятых в экономике, имеющих средне-специальное образование	%
Количество вузов в регионе, в т. ч. филиалов вузов	шт.
Количество обучающихся в вузах, в т. ч. в филиалах вузов в регионе	чел.
Количество учебных заведений средне-специального образования в регионе, в т. ч. филиалов	шт.
Количество обучающихся в учреждениях средне-специального образования региона	чел.
Количество учреждений начального профессионального образования в регионе	шт.
Количество обучающихся в учреждениях начального профессионального образования	чел.
Количество научно-исследовательских институтов в регионе	шт.
Средний бал ЕГЭ в регионе	балл
Валовый региональный продукт на душу населения, как результат функционирования кадрового потенциала	млн руб. на душу населения

В Бюджетном послании Президента РФ «О бюджетной политике в 2010–2012 гг.» от 25 мая 2009 г. провозглашается развитие инновационного, «нового» кадрового потенциала региона способного в современных условиях быстро и компетентно преодолеть факторы, препятствующие процессу возрождения отечественного производства [3]. Новый кадровый потенциал должен иметь способности к реализации масштабного технико-технологического обновления, созданию новых технологий и обновлению.

Задача развития «нового» кадрового потенциала стоит не только на федеральном уровне, но и на региональном и местном уровнях власти, а также на уровне отдельной организации (см. рисунок).

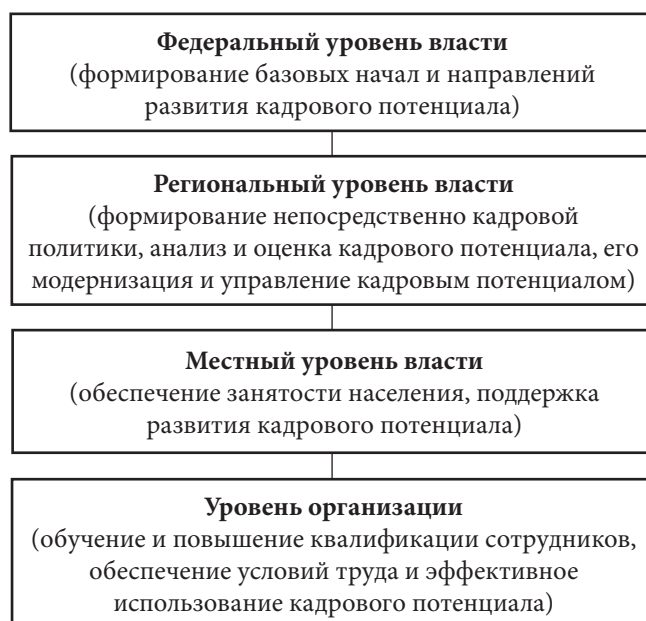


Рисунок – Схема формирования инновационного кадрового потенциала территории

Наибольшее количество функций по управлению кадровым потенциалом территории реализу-

ются на региональном уровне власти и уровне отдельной организации. Именно поэтому изучение кадрового потенциала региона невозможно в отрыве от кадрового потенциала отдельно взятых организаций, находящихся на территории региона.

К основным мероприятиям по развитию кадрового потенциала региона как фактора устойчивого инновационного развития можно отнести:

- развитие системы непрерывного образования (Life-longlearning);

- внедрение в учебные программы вузов дополнительных образовательных программ в сфере инновационной деятельности;

- подготовку менеджеров предприятий в сфере внедрения и управления инновационной деятельностью;

- разработку образовательных программ для реализации инноваций в формирующихся основных кластерах региона, субсидирование обучения в них;

- развитие инновационно-инвестиционного потенциала наемного работника.

Эти проблемы в регионе призваны решать такие субъекты системы формирования кадрового потенциала, как региональный орган исполнительной власти в сфере образования, региональный орган исполнительной власти в сфере промышленности, инвестиционной и инновационной политики,

ведущие вузы региона, предприятия, входящие в состав кластера [4].

В связи с этим всестороннее изучение кадрового потенциала региона, проблем его развития в настоящее время имеет все шансы не только повысить его конкурентные преимущества, но и способствовать его устойчивому развитию.

Литература

1. *Грешных, А.А.* Развитие кадрового потенциала региона и система профессионального образования в современной России / А.А. Грешных, В.И. Колесов, Т.В. Седлецкая // Вестник. – № 4. – 2012. – Режим доступа : <http://vestnik.igps.ru/>. – Дата доступа : 22.02.2015.
 2. *Сорокина, Н.Ю.* Сущность социально-экономического потенциала региона / Н.Ю. Сорокина // Известия Тульского Государственного Университета. Экономические и юридические науки. – № 1-1. – 2010. – Режим доступа : <http://publishing.tsu.tula.ru/>. – Дата доступа : 23.02.2015.
 3. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации: (о бюджетной политике в 2010–2012 гг.) // Российская газета от 25.05.2009. – 2009. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/>. – Дата доступа : 22.02.2015.
 4. *Мешкова, А.А.* Российская модель корпоративного управления: специфика в современной экономике : автореф. дис. ... канд. эк. наук / А.А. Мешкова. – СПб., 2006. – 24 с.
-