

РОССИЙСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО
Том 19 • Номер 9 • сентябрь 2018
ISSN 1994-6937
Russian Journal of Entrepreneurship
издательство Креативная экономика

Социально-экономические факторы формирования и развития кадрового потенциала региона: классификация, показатели и методы оценки

Потуданская В.Ф. [1], *Боровских Н.В.* [1], *Кипервар Е.А.* [1]
[1] Омский государственный технический университет, Омск, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье рассмотрены классификация, показатели и методы оценки влияния социально-экономических факторов на процессы формирования и развития кадрового потенциала региона. Проанализированы существующие подходы к рассмотрению сущности кадрового потенциала, предложена авторская классификация факторов, среди которых выделены такие группы, как социальные, экономические, технические, политико-правовые и определен примерный состав частных показателей для анализа влияния социально-экономических факторов на формирование и развитие кадрового потенциала региона. Предложена система оценки факторов, включающая этапы: априорная оценка исходных статистических данных, моделирование связи социально-экономических явлений. Даны рекомендации по сбору и анализу показателей, представлена методика и обоснован набор статистических методов, используемых при проведении комплексного анализа социально-экономических факторов, позволяющих всесторонне оценить кадровый потенциал и определить его влияние на развитие региона в целом и его социальной и промышленной составляющей.

ФИНАНСИРОВАНИЕ. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Социально-экономические аспекты формирования кадрового потенциала Омской области», № 18-410-550012.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровый потенциал, социально-экономические факторы, показатели оценки, методологический подход, методика, статистические методы.

Socio-economic factors of formation and development of human resources in the region: classification, indicators and evaluation methods

Potudanskaya V.F. [1], *Borovskikh N.V.* [1], *Kipervar E.A.* [1]
[1] Omsk State Technical University, Russia

Введение

В современных условиях развития российской экономики, характерной особенностью которой является усиление инновационной составляющей в развитии производства, актуальной задачей для хозяйствующих субъектов и органов власти является формирование кадрового потенциала региона. Научно-технический прогресс обуславливает необходимость трансформации занятости населения и изменения

требований к образовательному и квалификационному уровню работников. Оценка состояния и обоснование направлений развития кадрового потенциала необходимы для определения направлений устойчивого роста российского производства, таким образом, актуальными являются исследования, связанные с обоснованием подходов к оценке кадрового потенциала.

Специфика кадрового потенциала региона определяется сложившимся разделением труда, специализацией производства, национальными (региональными) культурно-нравственными особенностями развития персонала, традициями. Состояние и эффективность кадрового потенциала существенно влияют на возможности экономического роста региона. На уровне конкретной территории создаются и обеспечиваются условия развития человеческих ресурсов, формируется баланс трудовых ресурсов и рабочих мест [1, с. 380] *(Akperov, Bryukhanova, 2014; P. 380)*.

Кадровый потенциал региона может быть рассмотрен с точки зрения двух подходов, условно назовем их «вертикальным» и «горизонтальным». В соответствии с «вертикальным» подходом кадровый потенциал региона формируется на таких уровнях, как личность, организация и отрасль, таким образом, кадровый потенциал региона складывается из персонала предприятий различных форм собственности и отраслей, функционирующих в пределах одной территории. Региональный кадровый потен-

ABSTRACT:

The article deals with the classification, indicators and methods of assessing the impact of socio-economic factors on the processes of formation and development of human resources in the region. The existing approaches to the consideration of the essence of human resources are analyzed, the author's classification of factors is proposed, among which such groups as social, economic, technical, political and legal are identified and the approximate composition of private indicators for the analysis of the impact of socio-economic factors on the formation and development of human resources in the region is determined. The system of factors estimation including the following stages is proposed: a priori estimation of initial statistical data, modeling of socio-economic phenomena connection. Recommendations on collection and analysis of indicators are given, the technique is presented and the set of statistical methods used in carrying out the complex analysis of social and economic factors allowing to estimate comprehensively the personnel potential and to define its influence on development of the region as a whole and its social and industrial component is proved.

KEYWORDS: personnel potential, socio-economic factors, evaluation indicators, methodological approach, methodology, statistical methods

JEL Classification: M54, M55, M59, R10 **Received: 01.08.2018 / Published: 30.09.2018**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Potudanskaya V.F. (Tmb3101@mail.ru)

CITATION:

Potudanskaya V.F., Borovskikh N.V., Kipervar E.A. (2018) Sotsialno-ekonomicheskie faktory formirovaniya i razvitiya kadrovogo potentsiala regiona: klassifikatsiya, pokazateli i metody otsenki [Socio-economic factors of formation and development of human resources in the region: classification, indicators and evaluation methods]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 19. (9). – 2625-2638. doi: 10.18334/rp.19.9.39322

циал может быть исследован посредством анализа единичного кадрового потенциала, кадрового потенциала предприятия, кадрового потенциала отрасли. В соответствии с «вертикальным» подходом основой развития кадрового потенциала региона выступает его качественная структура, складывающаяся из характеристик всех совокупностей индивидуальных качеств работников.

В соответствии с «горизонтальным» подходом кадровый потенциал региона представляет собой часть кадрового потенциала страны, которая формируется и развивается в пределах конкретной территории. На уровне региона (мезоуровне) кадровый потенциал следует рассматривать как часть трудовых ресурсов, обладающих определенными знаниями, навыками, умениями, компетенциями, приобретенными и накопленными в результате общего и специального образования, а также профессионального опыта, повышения квалификации и осуществления переподготовки. Кадровый потенциал характеризует качественную сторону трудового потенциал региона.

Два вышеназванных подхода не являются противоречащими друг другу. Одновременное их использование при проведении оценки кадрового потенциала региона позволяет провести более глубокий анализ и определить проблемы и перспективы формирования потенциала.

Региональный кадровый потенциал – это социально-экономическая категория, анализ которой нужно проводить с учетом научно-технического, инновационного, трудового, производственного потенциалов региона.

Кадровый потенциал региона может быть рассмотрен как с точки зрения его формирования, так и с точки зрения его использования. Формирование кадрового потенциала означает воспроизводство человеческих ресурсов, подготовку их к трудовой деятельности, а также вовлечение данных ресурсов в производственный процесс, таким образом, формирование регионального кадрового потенциала представляет собой процесс создания реального потенциала живого труда, знаний и навыков, которыми владеет как отдельный работник, так и работники, занятые в отраслях и на предприятиях в границах конкретной территории. Использование кадрового потенциала предполагает реализацию трудовых и квалификационных способностей, навы-

ОБ АВТОРАХ:

Потуданская Вера Федоровна, заведующий кафедрой «Экономика и организация труда», доктор экономических наук, профессор (Tmb3101@mail.ru)

Боровских Нина Владимировна, профессор кафедры «Экономика и организация труда», доктор экономических наук, доцент (ninabor_omsk@mail.ru)

Кипервар Елена Анатольевна, доцент кафедры «Экономика и организация труда», кандидат экономических наук (kipervar@list.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Социально-экономические факторы формирования и развития кадрового потенциала региона: классификация, показатели и методы оценки // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 9. – С. 2625-2638. doi: 10.18334/rp.19.9.39322

ков конкретных работников, занятых в производственном процессе на предприятиях и отраслях, действующих в рамках региона.

Кадровый потенциал формируется и используется под влиянием множества факторов, систематизация которых представляет для исследователей определенные сложности, которые заключаются в отсутствии единого подхода к классификации факторов [2, с. 400; 12, с. 29] *(Alieva, 2014; P. 400; Mukhametova, 2014; P. 29)*.

Исходя из результатов анализа научной литературы [2, с. 400; 4, с. 46; 5, с. 2; 7, с. 21; 12, с. 29; 13, с. 276; 14, с. 339] *(Alieva, 2014; P. 400; Vatchenko, Feschenko, 2016; P. 46; Donichev, Fraymovich, 2011; P. 2; Kabir, 2013; P. 21; Mukhametova, 2014; P. 29; Romanova, Shamenova, 2011; P. 276; Yangirov, Mukhametova, 2013; P. 339)*, мы предлагаем при проведении классификации факторов формирования и развития кадрового потенциала региона использовать методику STEP-анализа макросреды предприятий и отраслей. В соответствии с данной методикой все факторы можно разделить на четыре группы, с выделением:

- социальных факторов (демографические, физиологические, факторы образования, социально-психологические, социально- культурные);
- экономических факторов (уровень жизни населения региона, экономическая активность населения региона, доходы и расходы домохозяйств, уровень затрат на рабочую силу, состояние рынка труда региона);
- технологических факторов (технологический уклад в экономике страны и региона, структура производства, уровень развитости отдельных отраслей в экономике региона, уровень инновационности производства);
- политико-правовых факторов (нормативно-правовое регулирование вопросов труда и заработной платы, государственная и региональная кадровая политика региона).

Ни одна из групп факторов не оказывает доминирующего воздействия на каровый потенциал, при анализе факторов необходимо использовать комплексный, системный подход.

В рамках данной статьи более подробно остановимся на рассмотрении сущности, классификации и подходов к оценке социально-экономических факторов формирования и развития кадрового потенциала региона. Исследование социально-экономических факторов формирования и развития кадрового потенциала региона должно осуществляться на основе сбора, обработки информации с использованием определенной системы показателей (*табл. 1, 2*). Показатели могут быть дифференцированы по следующим основным признакам:

1) в зависимости от цели и объекта анализа – показатели, характеризующие формирование кадрового потенциала и показатели, характеризующие использование кадрового потенциала;

2) в зависимости от способа расчета – количественные и качественные;

3) по отношению к объекту исследования – внутренние, т.е. возникающие и регули-

руемые на уровне региона, и внешние, т.е. формирующиеся на макроэкономическом уровне,

4) по времени действия – постоянные и переменные;

5) по характеру воздействия – экстенсивные и интенсивные;

6) по уровню иерархии – показатели первого и последующих уровней;

7) по уровню формализации – формализованные и сложно формализованные;

8) по характеру расчета и обобщения данных – относительные и абсолютные.

К группе социальных факторов мы относим демографические, социально-психологические факторы, а также факторы состояния здоровья и образования (*табл. 1*).

Демографические факторы непосредственно влияют как на формирование, так и на развитие регионального кадрового потенциал, они характеризуются целой системой количественных и качественных показателей. Основное внимание при их анализе следует уделить вопросам оценки процессов воспроизводства населения, его структуры, мобильности, миграции [3, с. 34] *(Butov R., 2016; P. 34)*.

Факторы состояния здоровья определяю физические, умственные, психофизиологические характеристики работников, а также их способность выдерживать современный темп интенсивности труда. Состояние здоровья, отражающее потенциальные возможности работников к эффективной самореализации, в настоящее время характеризуется высокими показателями заболеваемости. Следует отметить также в качестве негативного фактора формирования кадрового потенциала сложившийся в настоящее время в большинстве регионов России низкий уровень доступности, обеспеченности и качества медицинских услуг, что во многом объясняется недофинансированием со стороны государства деятельности лечебных и профилактических учреждений. В постперестроечное время фактически была разрушена система медицинской реабилитации и профилактики заболеваемости работников различных отраслей и ведомств, заключающаяся в функционировании обширной сети санаторно-курортных учреждений.

Получение образования, освоение навыков, умений и компетенций является важнейшим качественным компонентом кадрового потенциала региона. Рост образовательного уровня работников оказывает положительное влияние на развитие кадрового потенциала, способствует сбалансированному развитию рынка труда региона, снижает риск возникновения социальных проблем, связанных с возникновением безработицы и сокращением доходов населения. Влияние на кадровый потенциал факторов образования целесообразно оценивать не только посредством проведения анализа квалификационного и образовательного уровня работников, но и с помощью исследования образовательной инфраструктуры рынка труда, при этом необходимо уделить внимание следующим компонентам анализа: количеству учебных заведений среднего специального и высшего образования, перечню специальностей ВУЗов и ССУЗов, численности студентов и выпускников учебных заведений среднего специального и высшего образования, востребованностью на рынке молодых специалистов без опыта работы.

Таблица 1

Состав социальных факторов и показатели оценки их влияния на формирование и развитие кадрового потенциала региона

Группа факторов	Примерный состав частных показателей
Демографические	Численность населения Коэффициент естественного прироста Численность населения в трудоспособном возрасте Уровень урбанизации населения Численность населения по полу Численность вынужденных переселенцев, беженцев и лиц, получивших временное убежище Численность населения по возрастным группам Миграционный прирост (убыль) Показатели миграции по территориям прибытия и выбытия Гендерная структура населения Удельный вес населения моложе и старше трудоспособного возраста в численности населения Удельный вес молодежи и лиц пенсионного возраста в численности занятых по видам экономической деятельности
Факторы состояния здоровья	Обеспеченность медицинскими услугами населения региона Удельный вес работников организаций, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда Удельный вес работников, имеющих право на компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда Фактические расходы на компенсации и средства индивидуальной защиты Удельный вес работников, подвергавшихся воздействию вредных производственных факторов Удельный вес работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты Производственный травматизм Коэффициент частоты травматизма работающих Коэффициент частоты профзаболеваний
Факторы образования	Уровень образования работников (распределение населения по уровню образования) Уровень квалификации работников Уровень занятых работников с высшим образованием Число организаций, осуществляющих подготовку по образовательным программам среднего общего и высшего образования, ед. Численность студентов государственных профессиональных образовательных организация, осуществляющих подготовку специалистов среднего профессионального звена на 10000 человек населения, человек Численность студентов государственных образовательных организаций высшего образования на 10000 человек населения, человек
Социально-психологические	Совокупность интересов, ценностных ориентаций работников, отношение к труду, сложившееся в обществе, толерантность, мобильность, степень развития социальных инициатив бизнеса и др.

Источник: составлено авторами

Социально-экономические факторы формирования и развития кадрового потенциала региона сравнительно легко поддаются формализации и могут быть проанализированы с использованием традиционных статистических методик и методов [6, с. 100; 7, с. 22] *(Isaeva, Svetashev, 2014; P. 100; Kabir, 2013; P. 22)*.

В практике отечественной статистики на протяжении нескольких десятилетий был разработан и успешно апробирован инструментарий сбора, обработки и предоставления статистической информации по вышеперечисленным направлениям.

Социально-психологические факторы определяют отношение работников к трудовой деятельности, формирование психологического климата в коллективе, удовлетворенности трудом. Социально-психологические факторы не могут быть формализованы с использованием статистических методов, их содержание и влияние на формирование и развитие кадрового потенциала может быть выявлено при проведении социологических опросов и интервьюировании экспертов.

Экономические факторы формирования кадрового потенциала региона включают уровень доходов населения и возможность удовлетворения основных потребностей, уровень и качество жизни, которые определяют возможность получения необходимого общего и профессионального образования, услуг культуры, медицинского обслуживания (*табл. 2*). Факторы данной группы непосредственно влияют на формирование кадрового потенциала путем обеспечения экономических основ воспроизводства рабочей силы; получения общего и профессионального образования; поддержания здоровья и физиологической способности к труду; формирования общей культуры; содействия экономической активности населения. Особенно важным фактором в формировании кадрового потенциала выступают затраты на рабочую силу. Поскольку заработная плата напрямую связана с уровнем квалификации работника, качественными параметрами его трудовой деятельности, уровнем ответственности, то она осуществляет стимулирующее влияние на выбор профессии. Экономические факторы, влияющие на формирование и развитие кадрового потенциала региона, нами условно были разделены на пять основных групп, включая факторы уровня жизни, затрат на персонал, развития рынка труда, эффективности использования персонала и организационно-управленческие факторы.

Необходимо отметить, что социальные и экономические факторы тесно связаны друг с другом, соответственно, они должны быть рассмотрены комплексно при оценке кадрового потенциала региона. Анализ факторов позволяет обосновать мероприятия по совершенствованию формировании использования кадрового потенциала [8, с. 54; 9, с. 146; 10, с. 56; 11, с. 252] *(Kozhushko, 2017; P. 54; Kutaev, 2012; P. 146; Mirzabalaeva, Alieva, 2015; P. 56; Mirosedi, Kaledina, 2017; P. 252)*. Более того, негативные тенденции, связанные с отрицательной динамикой демографических и социально-психологических факторов, можно свести к минимуму посредством учета и регулирования экономических факторов, например, повышения уровня жизни, увеличения затрат предприятия на персонал, устранения диспропорций в развитии рынка труда региона.

Таблица 2

Состав экономических факторов и показатели оценки их влияния на формирование и развития кадрового потенциала региона

Группа факторов	Примерный состав частных показателей
Уровень жизни	Индекс человеческого развития Соотношение среднемесячной номинальной и реальной заработной платы в регионе Соотношение доходов в регионе по отраслям и прожиточного минимума Уровень инфляции Уровень безработицы Величина реальных доходов на душу населения Возможности населения инвестировать в себя и в экономику Соотношение прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда Число граждан с доходами ниже прожиточного минимума Доля государственных расходов на образование, культуру, здравоохранение и социальное обеспечение Отношение среднего размера пенсии к прожиточному минимуму продолжительность жизни человека Объем розничного товарооборота на душу населения Отклонение состояния окружающей среды от нормативов
Затраты на персонал	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу Просроченная задолженность организаций по заработной плате работников Просроченная задолженность по заработной плате работникам организаций Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования
Факторы развития рынка труда	Численность экономически активного населения Численность работников по видам экономической деятельности Численность принятых и уволенных Среднегодовая численность работников занятых на предприятиях частной формы собственности Численность работников с неполной занятостью Численность безработных граждан Численность безработных граждан зарегистрированных в службе занятости Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам Число созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности) в организациях Численность принятых и выбывших работников Коэффициент обеспеченности кадрами

Окончание табл.

Группа факторов	Примерный состав частных показателей
	Численность работников по профессиям Коэффициент укомплектованности кадрами Дополнительная потребность в кадрах Уровень безработицы Продолжительность безработицы Коэффициент насыщенности профессиональными специалистами
Факторы эффективности использования персонала	Производительность труда ВРП на душу населения Показатели операционной, экономической и социальной эффективности использования персонала
Организационно-управленческие факторы	Состав и содержание выполняемых работником производственных функций Система, структура и стиль управления предприятием Квалификационные требования к работникам Условия труда

Источник: составлено авторами

При оценке кадрового потенциала региона целесообразно использовать, на наш взгляд, следующие основные методологические подходы:

- системный комплексный подход, предполагающий рассмотрение факторов и условий формирования и развития потенциала во взаимосвязи и единстве; при использовании данного подхода определяются динамика и направления развития показателей с учетом их влияния друг на друга, формулируются выводы о потенциале развития и формирования кадрового потенциала;
- интегральный подход, основанный на расчете интегрального сводного показателя на основе оценки системы показателей; агрегирование может осуществляться в виде суммы оценок с весовыми коэффициентами, так и в виде произведения оценок; результаты расчета интегрального показателя позволяют сделать вывод о характере динамики совокупности показателей и проанализировать их в заданном временном интервале;
- рейтинговый подход, состоящий в расчете многоуровневого агрегированного показателя кадрового потенциала; рейтинговый подход целесообразно использовать на заключительном этапе сравнительного анализа региональной кадровой политики территорий в пределах конкретного федерального округа; результаты рейтинговой оценки позволяют осуществлять типологию регионов по их социально-экономическому положению и развитию;
- подход, основанный на моделировании социально-экономического развития региона [7, с. 21] *(Kabir, 2013; P. 21)*, позволяющий обосновывать прогнозы развития макроэкономических процессов, тенденции развития отраслей промышленности региона, определять целевые ориентиры развития региона.

Таким образом, в рамках использования каждого из подходов реализуется потребность учета совокупности внешних и внутренних социально-экономических факто-

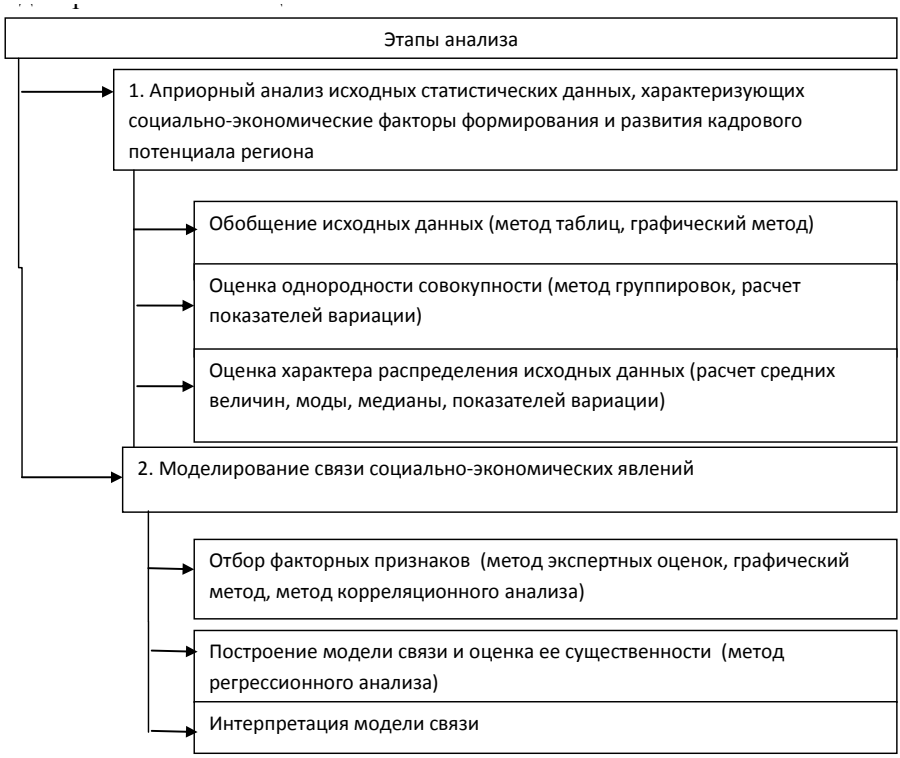


Рисунок 1. Методика и статистические методы комплексного анализа социально-экономических факторов формирования и развития кадрового потенциала региона
Источник: составлено авторами

ров, которые воздействуют в конкретный момент времени на формирование, движение и использование кадров в пределах конкретной территории.

Учитывая тот факт, что большинство показателей, характеризующих формирование и развитие кадрового потенциала региона, могут быть формализованными и представляют собой значительный массив информации, целесообразно использовать традиционные статистические методы для их сбора и анализа.

При комплексной системной оценке факторов целесообразно, по нашему мнению, использовать методику анализа, включающую два основных этапа (*рис. 1*): на первом этапе осуществляется априорная оценка исходных статистических данных, на втором – моделирование связи социально-экономических явлений.

Заключение

Завершением анализа кадрового потенциала региона должна стать обобщенная характеристика факторов и условий его формирования и развития, при этом выявляются негативные и позитивные тенденции развития. Таким образом, процесс анализа

социально-экономических факторов формирования и развития кадрового потенциала региона предшествует процедуре разработки прогнозов и планов социально-экономического развития территории. Результаты аналитической работы позволяют обосновать модель управления территорией в целом, поскольку кадровый потенциал является одним из основных факторов, влияющих на формирование производственной программы территории, ее социальное развития и уровень конкурентоспособности.

Являясь комплексной социально-экономической категорией, кадровый потенциал оказывает определяющее влияние на развитие региона в целом и его социальной и промышленной составляющей. Определение и объективная всесторонняя оценка основных условий формирования и развития кадрового потенциала, а также выявление возможных взаимосвязей и вариантов взаимодействия между его компонентами могут стать основой обоснования мероприятий по совершенствованию кадровой политики на уровне региона.

ИСТОЧНИКИ:

1. Акперов И.Г., Брюханова Н.В. Целевое управление формированием кадрового ландшафта территории и развитием ее кадрового потенциала // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – с. 380.
2. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – с. 400.
3. Бутов Р. Мобильность кадров // Управление персоналом. – 2016. – № 6. – с. 34-38.
4. Ватченко О.Б., Фещенко А.Н. Особенности и тенденции формирования кадрового потенциала предприятия на современном этапе и в перспективе // Профессионал. – 2016. – с. 46-49.
5. 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.
6. Исаева Е.А., Светашев С.С. Формирование кадрового ландшафта как механизм повышения инвестиционной привлекательности региона // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. – 2014. – № 1. – с. 100-104.
7. Кабир Л.С. Проблема формирования методологических и методических подходов к оценке инвестиционного потенциала российской экономики // Дайджест-финансы. – 2013. – № 1. – с. 21-28.
8. Кожушко Е.А. Кадровый потенциал Челябинской области в условиях перехода к инновационной региональной экономике // Вестник Челябинского государственного университета. – 2017. – № 10(406). – с. 54-64.
9. Кутаев Ш.К. Кадровый потенциал регионов Северного Кавказа: проблемы развития и направления эффективного использования // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – с. 146-149.
10. Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Безопасное развитие кадрового потенциала про-

блемного региона // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. – № 21. – с. 56-66.
11. Мироседи С.А., Каледина Е.В. Роль кадрового потенциала в реструктуризации предприятия // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 12. – с. 252-255.
12. Мухаметова А.Д. Оценка и анализ кадрового потенциала региона // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2014. – № 2(34). – с. 29-34.
13. Романова Л.И., Шамьенова Г.Р. Перспективы кадрового потенциала инновационного развития регионов России // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2011. – № 2(56). – с. 276-280.
14. Янгиров А.В., Мухаметова А.Д. Количественная оценка кадрового потенциала региона // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. – № 2. – с. 339-343.

REFERENCES:

Akperov I.G., Bryukhanova N.V. (2014). Tselevoe upravlenie formirovaniem kadrovogo landshafta territorii i razvitiem ee kadrovogo potentsiala [Trust management of formation of a personnel landscape and development of its personnel potential]. Modern problems of science and education. (4). 380. (in Russian).

Alieva P.R. (2014). Faktory razvitiya natsionalnogo trudovogo potentsiala [Factors of the national labor potential development]. Modern problems of science and education. (5). 400. (in Russian).

Butov R. (2016). Mobilnost kadrov [Mobility of staff]. Staff management. (6). 34-38. (in Russian).

Donichev O.A., Fraymovich D.Yu. (2011). Innovatsionnye podkhody k otsenke effektivnosti ispolzovaniya kadrovogo potentsiala regiona [Innovative approaches to assessing the effectiveness of the use of human resources in the region]. Financial Analytics: Science and Experience. (11). 2-6. (in Russian).

Isaeva E.A., Svetashev S.S. (2014). Formirovanie kadrovogo landshafta kak mekhanizm povysheniya investitsionnoy privlekatelnosti regiona [Formation of human landscape as a mechanism for increasing investment attractiveness of regions]. Intellektualnye resursy - regionalnomu razvitiyu. (1). 100-104. (in Russian).

Kabir L.S. (2013). Problema formirovaniya metodologicheskikh i metodicheskikh podkhodov k otsenke investitsionnogo potentsiala rossiyskoy ekonomiki [The problem of formation of methodological and methodical approaches to the assessment of the investment potential of the Russian economy]. Digest Finance. (1). 21-28. (in Russian).

Kozhushko E.A. (2017). Kadrovyy potentsial Chelyabinskoy oblasti v usloviyakh perekhoda k innovatsionnoy regionalnoy ekonomike [Personnel potential of Chelyabinsk region in the conditions of transition to innovative regional economy]. Bulletin of Chelyabinsk State University. (10(406)). 54-64. (in Russian).

Kutaev Sh.K. (2012). Kadrovyy potentsial regionov Severnogo Kavkaza: problemy razvitiya i napravleniya effektivnogo ispolzovaniya [Personnel potential of the North Caucasus regions: problems of development and directions of effective use]. Issues of economic structuring (voprosy strukturizatsii ekonomiki). (3). 146-149. (in Russian).

Mirosedi S.A., Kaledina E.V. (2017). Rol kadrovogo potentsiala v restrukturizatsii predpriyatiya [Role of personnel potential in the restructuring of the enterprise]. International Journal of Humanities and Natural Sciences. (12). 252-255. (in Russian).

Mirzabalaeva F.I., Alieva P.R. (2015). Bezopasnoe razvitie kadrovogo potentsiala problemnogo regiona [Safe development of human resources of the region of concern]. National interests: priorities and security. (21). 56-66. (in Russian).

Mukhametova A.D. (2014). Otsenka i analiz kadrovogo potentsiala regiona [Evaluation and analysis of human resources potential in the region]. Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava. (2(34)). 29-34. (in Russian).

Romanova L.I., Shamenova G.R. (2011). Perspektivy kadrovogo potentsiala innovatsionnogo razvitiya regionov Rossii [Rospects personnel potential of innovative development of the russian regions]. Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. 2 (2(56)). 276-280. (in Russian).

Vatchenko O.B., Feschenko A.N. (2016). Osobennosti i tendentsii formirovaniya kadrovogo potentsiala predpriyatiya na sovremennom etape i v perspektive [Features and tendencies of formation of personnel potential of the enterprise at the present stage and in the future]. Professional. 2 46-49. (in Russian).

Yangirov A.V., Mukhametova A.D. (2013). Kolichestvennaya otsenka kadrovogo potentsiala regiona[Quantitative assessment of personnel potential of the region]. Aktualnye napravleniya nauchnyh issledovaniy XXI veka: teoriya i praktika. (2). 339-343. (in Russian).