
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

ACTUAL PROBLEMS OF REGIONAL SOCIO- ECONOMIC SYSTEMS DEVELOPMENT

Оригинальная статья / Original article

УДК 332

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-74-87>



Методологический подход к оценке состояния кадрового потенциала региона

Е. В. Харченко¹, В. С. Жукова^{1✉}, Е. А. Сысоева¹, М. В. Васильева²

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
пр-т Ленинградский, д. 49/2, г. Москва 125167, Российская Федерация

✉ e-mail: zhukovavs@bk.ru

Резюме

Актуальность. Одной из стратегических целей развития региональной экономики является рост благосостояния граждан и демографических показателей. Одним из фундаментальных факторов развития региона является кадровый потенциал.

В Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года отмечается, что рост экономики возможен за счет определенных факторов, среди которых важное место занимает человеческий ресурс, так как на современной арене мировой экономики в рамках формирующегося многополярного мира идет борьба за способность к внедрению инноваций, использование интеллектуального капитала. Экономика знаний сегодня – базис устойчивого социально-экономического развития общества, а кадровый потенциал – один из основополагающих факторов достижения лидирующих позиций того или иного региона.

Цель заключается в проведении комплексного исследования методов оценки кадрового потенциала региона.

Задачи: выявить особенности подходов к трактовке понятия «кадровый потенциал»; изучить модели прогнозирования кадрового потенциала региона; изучить подходы к анализу состояния кадрового потенциала; выявить факторы, влияющие на формирование кадрового потенциала.

Методология. В процессе исследования использованы следующие методы: логический и статистический анализ, качественный и количественный анализ, а также экспертный подход.

Результаты. Были рассмотрены разные подходы к определению кадрового потенциала, проанализированы существующие методики оценки кадрового потенциала, авторами предложена методика оценки кадрового потенциала и изучен процесс его формирования.

Вывод. Предложенная методика может быть использована для формирования кадровой потребности и контрольных цифр приема на обучение по профессиям, определения выбора профилактических мероприятий по наращиванию кадрового потенциала.

Ключевые слова: кадровый потенциал; демаркация; анализ и оценка состояния; структурная модель.

© Харченко Е. В., Жукова В. С., Сысоева Е. А., Васильева М. В., 2024

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2024;14(5):74–87

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: 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. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-74-87>

Поступила в редакцию 16.08.2024

Принята к публикации 14.09.2024

Опубликована 31.10.2024

Methods and models for assessing the state of the region's human resources potential

Ekaterina V. Kharchenko¹, Veronika S. Zhukova^{1✉},
Elena A. Sysoeva¹, Maria V. Vasilyeva²

¹ Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

² Financial University under the Government of the Russian Federation
49/2 Leningradsky Ave., Moscow 125167, Russian Federation

✉ e-mail: zhukovavs@bk.ru

Abstract

Relevance. One of the strategic goals of the development of the regional economy is to improve the socio-economic condition of the region, which is based on human resources. The Forecast of the long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2030 notes that economic growth will be possible due to certain factors, among which the human resource occupies an important place. Since in the modern arena of the world economy there is a struggle for the ability to introduce innovations, the use of intellectual capital, the knowledge economy needs to take the main place in the socio-economic development of society, given that human resources is one of the fundamental factors in achieving leading positions.

The purpose is to conduct a comprehensive study of methods for assessing the human resources potential of the region.

Objectives: to identify the features of approaches to the interpretation of the concept of "human potential", to study models for forecasting human potential

Methodology. The following methods were used in the research process: logical and statistical analysis, qualitative and quantitative analysis, as well as an expert approach.

Results. Different approaches to the definition of human resources were considered, existing methods of assessing human resources were analyzed, the authors proposed a methodology for assessing human resources and studied the process of its formation.

Conclusion. The proposed methodology allows us to determine the choice of preventive measures to build human resources and meet the indicators of the Forecast of social and economic development of the region. Also, this technique can be used to generate staffing requirements and admission control figures.

Keywords: human resources; demarcation; analysis and assessment of the state; structural model.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Kharchenko E.V., Zhukova V.S., Sysoeva E.A., Vasilyeva M.V. Methods and models for assessing the state of the region's human resources potential. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2024;14(5):74–87. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-5-74-87>

Received 16.08.2024

Accepted 14.09.2024

Published 31.10.2024

Введение

Эволюция понятия, которое определяет роль человека в социально-экономическом развитии, претерпела множество изменений, которые повлияли на формулировку определения «кадровый потенциал».

Понятие «кадровый потенциал» связано с понятием «трудовой потенциал», которое появилось в 1970-е гг. и трактовалось экономистами как «запасы труда» [1]. Однако такое определение не отражало влияния накопленных знаний, умений, интеллектуального развития, а также духовных ценностей на со-

циально-экономическое развитие. Позже Т. Шульцом было сформировано определение человеческого капитала, в котором отражена важность не только качества образования, но и эффективность инвестиций в человека [2]. В настоящее время учеными-экономистами сформулировано большое количество определений термина «человеческий капитал» (табл. 1). По нашему мнению, сегодня формулировка «кадровый потенциал» наиболее точно характеризует участие человека в социально-экономическом развитии федерации, региона, страны, макрорегиона.

Таблица 1. Демаркация подходов к трактовке понятия «человеческий капитал»

Автор	Трактовка понятия	Источник
Т. Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом	Schultz T. Investment in Human Capital. New York: The Free Press, 1977. 272 p.
Г. Беккер	Формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах	Becker G. Human. Capital and the personal distribution of income: An analytical approach. Institute of Public Administration, Ann Arbor, 1967. 49 p.
С. А. Курганский	Сформированный в результате инвестиций и накопленный индивидами запас знаний, умений и иных качеств, которые при целесообразном использовании генерируют новую стоимость и поток доходов	Курганский С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / Иркут. гос. экон. акад. Иркутск, 1999. 287 с. // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 2000. № 4. С. 100–108
Т. Гараван	Тесно связан со знаниями, навыками, образованием и способностями	Garavan T. Human capital accumulation: the role of human resource development // Journal of European Industrial Training. 2001. N 25 (2). P. 48-68
А. И. Добрынин	Это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка	Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования / С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. СПб.: Наука, 1999. 308 с.

Окончание табл. 1

Автор	Трактовка понятия	Источник
А. А. Хоконов	Сложный синтетический фактор, который агрегирует комплекс социально-экономических, психологических и иных параметров человеческих ресурсов	Хоконов А. А. К вопросу о значении фактора человеческого капитал в инновационном развитии страны // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1(21). С. 76–80
Ю. А. Корчагин	Как интенсивный производственный и социальный фактор, аккумулирующийся за счет инвестиций в следующие сферы: воспитание, обучение, знание, интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, экономическую свободу	Корчагин Ю. А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж: ЦИРЭ, 2004. 122 с.

Ученые-экономисты, подходя к определению кадрового потенциала, не имеют единого мнения. Так, Ю. А. Глаз определяет кадровый потенциал как «меру способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития организации» [3]. А. Д. Мухаметова определяет кадровый потенциал как «сложную систему, доминантой которой является человек, состоящей из множества разнообразных подсистем и совокупности элементов» [4]. В то время как Р. Ю. Болдырева и Ф. А. Мосин рассматривают данное поня-

тие для описания знания, навыков, умений и личностных характеристик квалифицированного и постоянного кадрового состава предприятия [5]. Систематизируем определения ведущих ученых-экономистов (табл. 2).

Следует отметить, что понятие «человеческий капитал» имеет схожие содержательные составляющие с понятием «кадровый потенциал». Однако термин «кадровый потенциал» включает в себя более конкретные функции в отношении социально-экономического развития региона (табл. 2).

Таблица 2. Демаркация подходов к трактовке понятия «кадрового потенциала»

Автор	Трактовка понятия	Источник
Л. В. Обьедкова, Н. А. Вихляцева	Это базовая составляющая трудовых ресурсов, которая обладает накопленными в результате образования и профессионального опыта знаниями, навыками, умениями, компетенциями	Обьедкова Л. В., Вихляцева Н. А. Кадровый потенциал региона: сущность и условия формирования на примере Волгоградской области // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2020. № 1(43). С. 97–104
С. Р. Халимова, А. Т. Юсупова	Это оценка обеспеченности региона кадрами	Юсупова А. Т., Халимова С. Р. Характеристики, особенности развития, региональные и отраслевые детерминанты высокотехнологичного бизнеса в России // Вопросы экономики. 2017. № 12. С. 142–154
Т. В. Седлецкая	Квалификация специалистов, уровень их современной профессиональной подготовки, способности, личностные возможности и профессиональная готовность осуществлять инновационный труд на производстве	Седлецкая Т. В. Роль кадрового потенциала в управлении кадрами в филиале вуза в современных условиях // Школа будущего. 2017. № 4. С. 135–148

Автор	Трактовка понятия	Источник
В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар	Социально-экономическая категория, анализ которой нужно проводить с учетом научно-технического, инновационного, трудового, производственного потенциалов региона	Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Роль профессионализации молодежи в формировании кадрового потенциала региона // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 613-626.
Р. Ю. Болдырева	Имеющийся и возможный уровень знаний, навыков, умений и личностных характеристик той части персонала, которая удовлетворяет условиям постоянства и квалификации	Болдырева Р. Ю. Ключ к эффективной реализации стратегии // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2017. № 3-1. С. 102-108
В. Я. Афанасьев	Совокупность совокупностей и возможностей всех людей, занятых в экономике	Афанасьев В. Я., Васильева Е. В. Совершенствование инфраструктуры воспроизводства кадрового потенциала вуза как стратегическое направление устойчивого развития его социальной и образовательной сферы // Вестник университета. 2011. № 26. С. 39-43
Л. Т. Снитко	Представляет собой совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать достижение целей долгосрочного (перспективного) ее развития	Снитко Л. Т., Чужикова Ю. А. Компонента "кадровый потенциал" в системе оценки рыночного потенциала организации // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2014. № 3(51). С. 64-70
А. Д. Мухаметова	Сложная система, доминантой которой является человек, состоящая из множества разнообразных подсистем и совокупности элементов, имеющая иерархическую подчиненность и зависимость и выполняющая главную функцию – трудовую деятельность	Мухаметова А. Д. Кадровый потенциал региона и его взаимосвязь с экономическими категориями // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 9-1. С. 143-146
Е. А. Сазонова	Совокупность способностей и возможностей персонала региона, направленные на достижение настоящих и планируемых целей в интересах региона и государства	Сазонова Е. А., Сазонов М. А., Луговая Е. М. Оценивание кадрового потенциала региона в целях управления качеством образования // Новые информационные технологии в образовании: материалы VIII Международной научно-практической конференции, г. Екатеринбург, 10–13 марта 2015 г. / Российский государственный профессионально-педагогический университет. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2015. С. 508-511

Термин «потенциал» в Большой советской энциклопедии определяется как «средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определённой цели,

осуществления плана, решения какой-либо задачи» [6]. Опираясь на данное определение, будем рассматривать кадровый потенциал (КП) региона как средства и возможности, включающие качественные и количественные характери-

стики населения, способного обеспечить нужды и потребности для эффективной работы предприятий и организаций региона, реализацию национальных проектов, государственных программ, федеральных и региональных инициатив, инвестиционных целей и стратегий социально-экономического развития региона. Кадровый потенциал включает все навыки, способности и компетенции жителей региона, которые могут быть задействованы в трудовой деятельности [7].

Материалы и методы

Для проведения данного исследования нами была изучена научная литература отечественных и зарубежных авторов: А. Д. Мухаметова, Л. Т. Снитко, В. Я. Афанасьев, В. Ф. Потуданская, Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар и др. Также в исследовании нами были использованы методы качественного и количественного анализа, а также экспертный подход.

Результаты и их обсуждение

Исследуя подходы различных авторов к определению кадрового потенциала, мы пришли к выводу, что на сегодняшний день не существует единой методики расчета кадрового потенциала региона, закреплённых законодательно или в нормативно-правовых актах.

Ученые-экономисты предлагают авторские методики оценки КП, например, в своих научных работах Т. А. Куттубаева предложила метод оценки кадрового потенциала, где его суммой являются определенные количественные характеристики [8]. Однако данный метод имеет недостатки, например, отсутствие некоторых данных в регионах или их достоверность по той же причине.

Методика прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах В. А. Гуртова, Л. М. Серовой, Е. А. Питухина и др. также не может являться универсальной, так как некоторые

показатели, которые участвуют в формировании кадрового потенциала региона, не были учтены авторами [9].

Экспертно-аналитическая модель прогнозирования потребности экономики региона в кадрах О. А. Косорукова, С. Н. Мусихина и К. А. Мысина опирается на единообразный подход при определении численности занятых по разным видам экономической деятельности, что является недостатком, так как данные относительно потребности в кадрах представляют предприятия, которые не всегда заинтересованы в достоверности информации [10].

Таким образом, изученные подходы к анализу состояния кадрового потенциала региона имеют ряд недостатков, которые не позволяют в полной мере оценить данный показатель [11]. Опираясь на вышесказанное, делаем вывод, что вопрос разработки более информативной методики остается открытым.

Авторами предложена методика оценки кадрового потенциала, которая позволяет избежать существующие недостатки в описанных методиках ученых-экономистов [12].

Источником статистической информации для данного исследования стали данные Федеральной службы государственной статистики. Это позволило нам быть уверенными в точности данных по используемым показателям в методике.

Изучение формирования кадрового потенциала региона как процесса, при котором учитываются территориальные и экономические особенности региона, позволило нам выделить следующие факторы, влияние которых особенно ощутимо при формировании кадрового потенциала региона: демографический, экономический, политико-правовой, образование и инновации (рис. 1). Исследование и анализ процесса формирования кадрового потенциала и факторов, влияющих на него, позволили нам выявить основные индикаторы в разработанной нами методике.

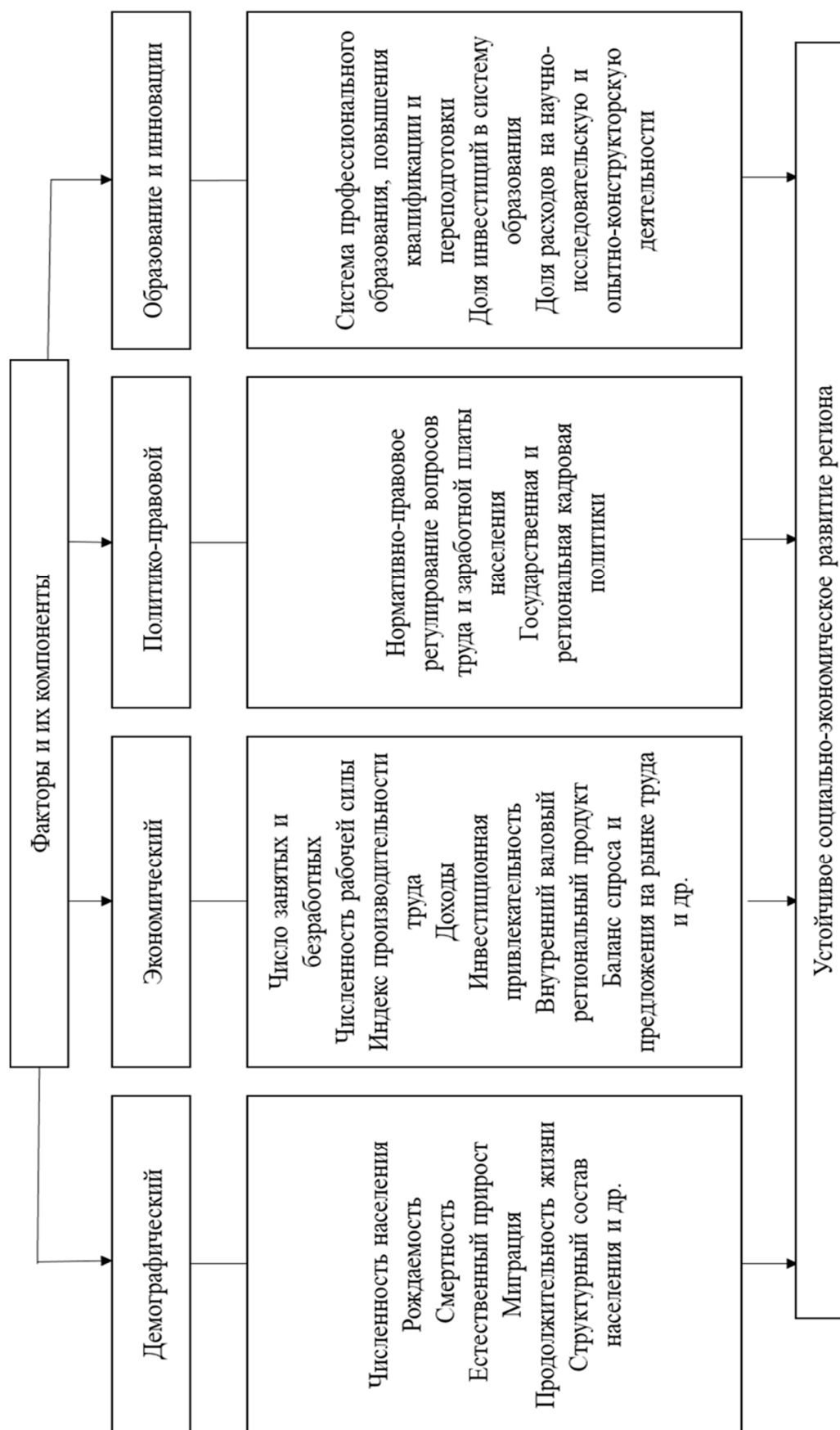


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на формирование кадрового потенциала региона [13]

При таком подходе к формированию КП региона была построена четырехкомпонентная структурная модель, которая отражает наиболее значимые показатели в социально-экономическом плане. Преимуществом такой методики стало небольшое количество статистических данных при их высокой достоверности, а также информационная доступность [14].

Для приведения всех отобранных нами показателей к единой шкале измерения, мы использовали метод линейного масштабирования, который используется в мировой практике для расчета индекса человеческого развития [15].

$$I_k = \frac{x - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}},$$

где I_k – значение частного индекса кадрового потенциала; x – статистический показатель; x_{\min} и x_{\max} – референтные точки.

Критериями кадрового потенциала в четырехкомпонентной структурной модели стали индексы продолжительности жизни, образования, уровня жизни населения в регионе и индекс занятости на рынке труда региона [16]. Для расчета данных индексов было отобрано 12 показателей, отраженных ниже (табл. 3).

Таблица 3. Показатели, используемые в четырехступенчатой методике

Составляющий индекс	Статистический показатель	Особенность
Индекс продолжительности жизни	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в исследуемом периоде	Референтные точки min и max – 25 и 85 (в соответствии с международной практикой)
Индекс образования	Уровень грамотности взрослого населения Общая численность населения Количество человек, получивших образование в исследуемом периоде Численность населения от 5 до 24 лет	Показатель рассчитан по данным Всероссийской переписи населения 2020 года и считается не реже 1 раза в 10 лет в сроки, установленные Правительством Российской Федерации, в соответствии с международной практикой
Индекс уровня жизни населения в регионе	Фактическое потребление домашних хозяйств в исследуемом периоде Фактическое потребление домашних хозяйств на душу населения в исследуемом периоде Потребительская способность в исследуемом периоде	
Индекс рынка труда	Количество безработных Занятые с высшим образованием Занятые без высшего образования	

При расчете индекса продолжительности жизни в мировой практике min и max референтные точки установлены как 25 и 85. Данные показатели не противоречат нашей методике, поэтому в расчете этого индекса будем придерживаться их. x – средний показатель продолжительности жизни в исследуемом периоде [17].

Расчет индекса образования при вычислении индекса кадрового потенциала региона – обязательная составляющая, так же как и при расчете индекса человеческого

развития, что стало ясно при изучении формирования кадрового потенциала под влиянием вышеописанных факторов.

Индекс образования – сложный фактор, который состоит из расчета двух других индексов – грамотности взрослого населения и индекса полноты охвата обучения, который является удобным средством для определения индекса необходимого образования. При вычислении сложного индекса определили, что ин-

декс грамотности взрослого – населения оцениваем в 2/3 удельного веса, а индекс полноты образования в 1/3, что позволило нам расставить соответствующие коэффициенты. Удельный вес оценен таким образом, потому что «грамотность является первым шагом на пути получения образования и приобретения знаний». Таким образом, индекс образования региона рассчитываем по формуле

$$I_e = \frac{2}{3}I_g + \frac{1}{3}I_a.$$

Индекс уровня жизни населения в регионе рассчитали по аналогичной методике с использованием такого показателя, как ВРП на душу населения.

Индекс рынка труда вычисляли, используя статистические данные Федеральной службы государственной статистики о распределении численности о занятых и безработных [18].

В предлагаемой нами методике компоненты индекса кадрового потенциала приняты равнозначными и производятся как простая арифметическая величина, имеющая 4 составляющие с одинаковым удельным весом:

$$I_{pp} = I_l + I_e + I_m + I_{em}.$$

Полученные показатели индексов, а также их совокупности выражаются значением от 0 до 1: чем больше показатель стремится к единице, тем больше индекс кадрового потенциала в регионе.

В таблице 3 представлены статистические показатели, которые используются для расчета индекса кадрового потенциала региона.

Методология расчета индекса кадрового потенциала представляет собой алгоритм, отраженный ниже (рис. 2). Данный поэтапный подход позволил нам произвести расчет индексов, составляющих индекс кадрового потенциала и сам индекс КП, также произвести аналитическое сравнение индексов, определив какой из них может снижать показатель индекса кадрового потенциала (табл. 3).

Отразив полученные показатели индекса кадрового потенциала за 2018-2022 гг. в Курской области (рис. 3), можем сделать вывод о том, что стабильная положительная динамика отсутствует, постоянного роста не наблюдается. Построенные матрицы составляющих индексов индекс КП позволяют сделать вывод и определить, какой именно индекс влияет на получение такого результата (рис. 4).



Рис. 2. Методология расчета индекса кадрового потенциала региона¹

¹ Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы): Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 313. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70544220/> (дата обращения: 19.07.2024).

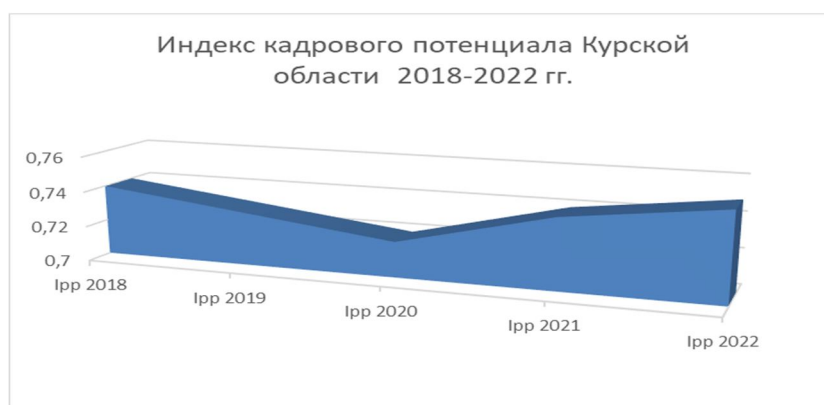


Рис. 3. Индекс кадрового потенциала Курской области 2018-2022 гг.

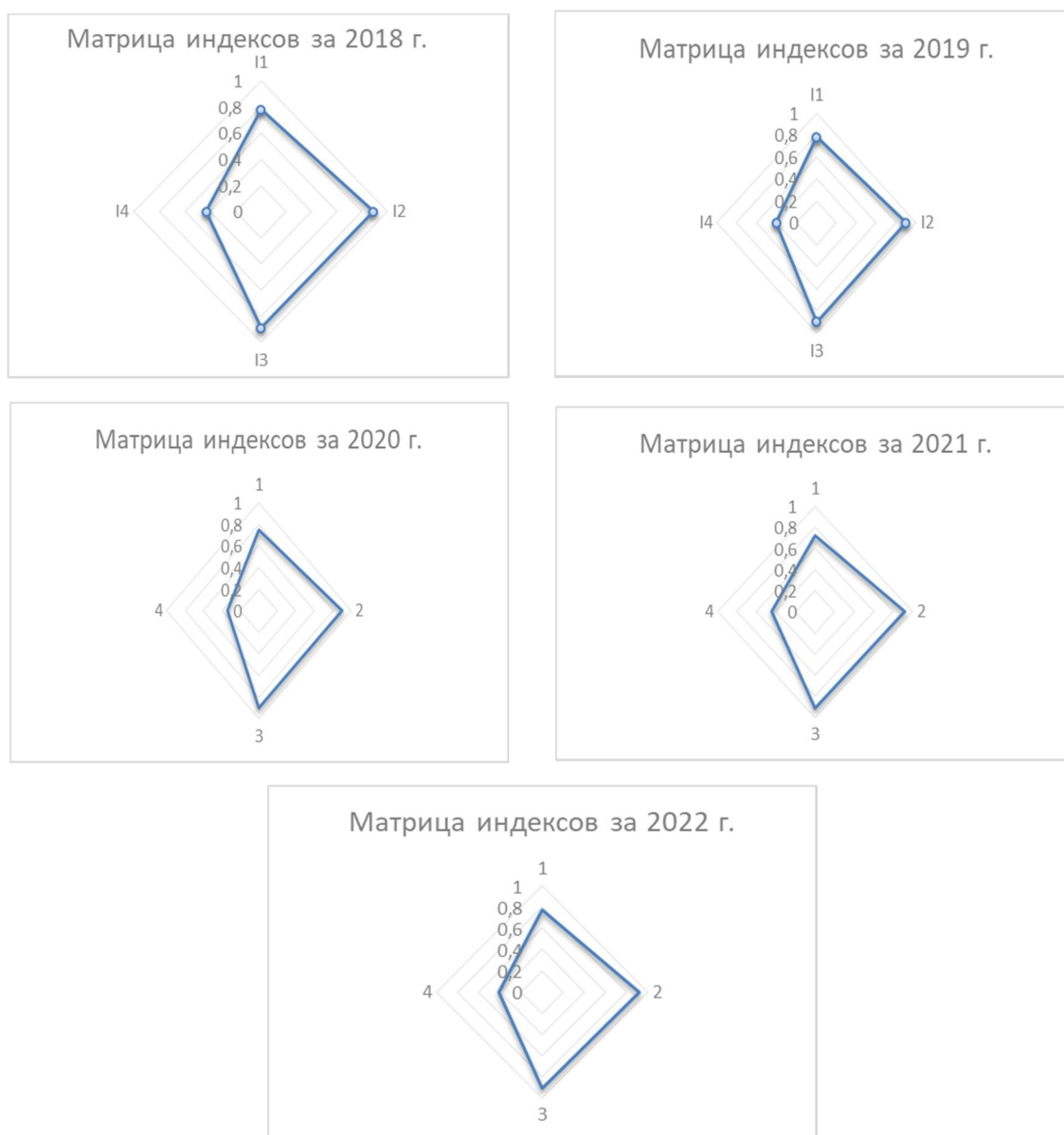


Рис. 4. Матрица индексов четырехкомпонентной структурной модели расчета индекса кадрового потенциала

Матрицы, построенные на рисунке 4, отражают то, что индекс занятости в четырехкомпонентной модели имеет низкие показатели по отношению к остальным индексам. Повышения показателей данного индекса путем коррекции мероприятий по наращиванию кадрового потенциала региона скорректируют матрицу индексов и позволят повысить индекс КП в целом в регионе.

Выводы

Апробация предложенной нами методики выполнена по статистическим данным Курской области, что позволяет определить выбор профилактических мероприятий по наращиванию кадрового потенциала и выполнения показателей прогноза социального-экономического развития региона. Также данная методика может быть использована для формирования кадровой потребности и контрольных цифр приема.

Список литературы

1. Дещенко А. Ю. Эволюция теоретических подходов к определению категории «кадровый потенциал» // Крымский научный вестник. 2016. № 1. С. 1–13.
2. Schultz T. Investment in Human Capital. New York: The Free Press, 1977. 272 p.
3. Глаз Ю. А. Управление развитием кадрового потенциала потребительской кооперации региона // Пространство экономики. 2009. № 4. С. 231–234.
4. Мухаметова А. Д. Кадровый потенциал региона и его взаимосвязь с экономическими категориями // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 9-1. С. 143–146.
5. Болдырева Р. Ю., Мосин Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «Кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. № 1-2. С. 28–32.
6. Леонидова Г. В. Теоретико-методологические основы исследования интеллектуального потенциала населения // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 349–361.
7. Куттубаева Т. А., Поп Е. Н. О проблеме эффективного использования человеческого капитала в Республике Алтай // Образование и социальное развитие региона. 2001. № 1-2. С. 58–62.
8. Юсупова Т. А., Амерханова З. Ш., Хадисов В. Х. Анализ кадрового потенциала: обзор эффективных методов оценки // Индустриальная экономика. 2022. № 2-1. С. 69–77.
9. Кондаурова А. А., Ильин А. А., Сутугина А. А. Методы оценки кадрового потенциала // Новая наука: стратегии и векторы развития. 2016. № 11. С. 220–222.
10. Донищев О. А., Фраймович Д. Ю. Инновационные подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала региона // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2011. № 11(53). С. 2–6.
11. Харченко Е. В. Кадровая адаптация в условиях цифровой трансформации // Современная экономика: актуальные проблемы, задачи и траектории развития: материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, г. Курск, 10 июня 2021 года / ответственный за выпуск С. Н. Петрова. Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И. И. Иванова, 2021. С. 3–7.
12. Пашенцева А. В. Факторы, оказывающие влияние на кадровый потенциал // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2015. № 57. С. 127–129.

13. Лысенко А. Н. Формирование и развитие кадрового потенциала региона // Экономическая политика и ресурсный потенциал региона: сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, г. Брянск, 14 апреля 2020 г. Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет, 2020. С. 278-280.

14. Сысоева Е. А., Жукова В. С., Широкова Л. В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда // Экономика промышленности. 2023. Т. 16, № 2. С. 238-246.

15. Human development report 2014. Sustaining human progress: reducing vulnerabilities and building resilience. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-reporten-1.pdf> (дата обращения: 15.04.2024).

16. Национальный доклад о человеческом развитии 1996 г. Ташкент, 2008. URL: <http://www.tashkent.unesco.org/ru/publications/135/>. (дата обращения: 15.07.2024).

17. Рабочая сила, занятость и безработица в России // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения: 28.07.2024).

18. Благовестова Т. Е., Налётова Н. Ю. Качество жизни населения региона: методика оценки // Псковский регионологический журнал. 2014. № 20. С. 56–66.

References

1. Deshchenko A.Yu. Evolution of theoretical approaches to the definition of the category "human potential". *Krymskii nauchnyi vestnik = Crimean Scientific Bulletin*. 2016;(1):1-13. (In Russ.)

2. Schultz T. Investment in Human Capital. New York: The Free Press; 1977. 272 p.

3. Glaze Yu.A. Management of the development of human resources potential of consumer cooperation in the region. *Prostranstvo ekonomiki = Space of Economics*. 2009;(4):231-234. (In Russ.)

4. Mukhametova A.D. The personnel potential of the region and its relationship with economic categories. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk = Actual Problems of Humanities and Natural Sciences*. 2015;(9-1):143-146. (In Russ.)

5. Boldyreva R.Yu., Mosin F.A. Analysis of existing approaches to the concept of «Human potential». *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki = Proceedings Tula State University. Economic and Legal Sciences*. 2011;(1-2):28-32. (In Russ.)

6. Leonidova G.V. Theoretical and methodological foundations of the study of the intellectual potential of the population. *Sotsiologicheskii al'manakh = The Sociological Almanac*. 2015;(6):349–361. (In Russ.)

7. Kuttubaeva T.A., Pop E.N. On the problem of effective use of human capital in the Altai Republic. *Obrazovanie i sotsial'noe razvitie regiona = Education and Social Development of the Region*. 2001;(1-2):58-62. (In Russ.)

8. Yusupova T.A., Amerkhanova Z.Sh., Hadisov V.H. Analysis of the personnel potential: a review of effective assessment methods. *Industrial'naya ekonomika = Industrial Economics*. 2022;(2-1):69–77. (In Russ.)

9. Kondaurova A.A., Ilyin A.A., Sutugina A.A. Methods of personnel potential assessment. *Novaya nauka: strategii i vektory razvitiya* = *New Science: Strategies and Vectors of Development*. 2016;(11):220-222. (In Russ.)
10. Donichev O.A., Fraimovich D.Yu. Innovative approaches to assessing the effectiveness of using the human resources potential of the region. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya* = *Financial Analytics: Problems and Solutions*. 2011;(11):2-6. (In Russ.)
11. Kharchenko E.V. Personnel adaptation in the conditions of digital transformation. In: *Sovremennaya ekonomika: aktual'nye problemy, zadachi i traektorii razvitiya: materialy II Vserossiiskoi (natsional'noi) nauchno-prakticheskoi konferentsii, g. Kursk, 10 iyunya 2021 goda* = *Modern economy: actual problems, tasks and development trajectories: Materials of the II All-Russian (national) scientific and practical conference, 10 June 2021, Kursk*. Kursk: Kurskaya gosudarstvennaya sel'skokhozyaistvennaya akademiya imeni I. I. Ivanova; 2021. P. 3-7. (In Russ.)
12. Pashentseva A.V. Factors influencing human resources potential. *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera* = *Collections of Conferences of SIC Sociosphere*. 2015;(57):127-129. (In Russ.)
13. Lysenko A.N. Formation and development of the personnel potential of the region. In: *Ekonomicheskaya politika i resursnyi potentsial regiona: sbornik statei III Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, Bryansk, 14 aprelya 2020 g.* = *Economic policy and resource potential of the region: Collection of articles of the III All-Russian Scientific and Practical Conference with international participation, 14 April 2020, Bryansk*. Bryansk: Bryanskii gosudarstvennyi inzhenerno-tekhnologicheskii universitet; 2020. P. 278-280. (In Russ.)
14. Sysoeva E.A., Zhukova V.S., Shirokova L.V. Aspects of the implementation of interaction models career centers of universities and industrial enterprises in the context of labor market transformation. *Ekonomika promyshlennosti* = *The Economics of Industry*. 2023;16(2):238-246. (In Russ.)
15. Human development report 2014. Sustaining human progress: reducing vulnerabilities and building resilience. Available at: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-reporten-1.pdf> (accessed 15.04.2024).
16. National Human Development Report 1996 Tashkent, 2008. (In Russ.) Available at: <http://www.tashkent.unesco.org/ru/publications/135/> (accessed 15.07.2024).
17. Labor force, employment and unemployment in Russia. Federal State Statistics Service. (In Russ.) Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (accessed 28.07.2024).
18. Blagovestova T.E., Naletova N.Y. The quality of life of the population of the region: assessment methodology. *Pskovskii regionologicheskii zhurnal* = *Pskov Regionological Journal*. 2014;(20):56-66. (In Russ.)

Информация об авторах / Information about the Authors

Харченко Екатерина Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: samofalovae@mail.ru

Ekaterina V. Kharchenko, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: samofalovae@mail.ru

Жукова Вероника Сергеевна, преподаватель кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: zhukovavs@bk.ru

Veronika S. Zhukova, Lecturer of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: zhukovavs@bk.ru

Сысоева Елена Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: alpeevael@yandex.ru

Elena A. Sysoeva, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: alpeevael@yandex.ru

Васильева Мария Васильевна, студент факультета информационных технологий и анализа больших данных, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: marya2909@yandex.ru

Maria V. Vasilyeva, Student of the Faculty of Information Technology and Big Data Analysis, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation,
e-mail: marya2909@yandex.ru