

## ВОСТРЕБОВАННОСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Окунькова Елена Александровна**

кандидат филологических наук, доцент, декан факультета маркетинга РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: okunkova.ea@yandex.ru

В статье обсуждаются вопросы формирования кадрового потенциала для развития инновационной экономики в России, раскрывается понятие «кадровый потенциал», показана его структура, подчеркивается особая роль национальной системы образования и человеческих ресурсов в процессе перехода страны на инновационный путь развития. На основании системного анализа проблем обеспечения востребованности кадрового потенциала автором предлагается внедрение регулярного прогнозирования потребности в кадрах на региональном уровне и формирование адресного запроса системе образования как инструмента устранения несоответствия качественных и количественных характеристик кадрового потенциала конъюнктуре рынка труда.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, прогнозирование потребности в кадрах, инновационное развитие.

## DEMAND FOR HUMAN RESOURCE POTENTIAL AS A BASIS FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMY

**Okunkova, Elena A.**

PhD, Assistant Professor, Dean of the Faculty of Marketing of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: okunkova.ea@yandex.ru

The article discusses questions concerning formation of human resources potential for development of innovative economy in Russia, the concept of "human resources potential", its structure and composition are revealed, the special role of the national education system and human resources in the process of the country's transition to the innovative development path is emphasized. Based on the system analysis of the problems of ensuring the demand for human resources, the author proposes introduction of regular forecasting of the demand for personnel at the regional level and formation of a targeted request to the education system as a tool to eliminate the discrepancy between the qualitative and quantitative characteristics of the human resources potential in the labor market situation.

*Keywords:* human resource potential, forecasting of the demand for personnel, innovative development.

Одной из основных проблем функционирования рынка труда в разные периоды экономического развития и в различных странах является качество рабочей силы. В то же время улучшение качества человеческих ресурсов, увеличение доли высококвалифицированных специалистов автоматически не приводят к росту экономики страны и, в частности, к эффективности человеческого капитала. Такая ситуация имела место в российской экономике в 90-х гг. XX столетия, когда многие квалифицированные работники внезапно для них оказались в рядах безработных. До настоящего времени основными проблемами на российском рынке труда являются не столько условия формирования качественных человеческих ресурсов, сколько востребованность кадрового потенциала.

Возникающие противоречия между воспроизводством кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса страны и его востребованностью обществом в разное время изучали Ю. М. Забродин, А. М. Омаров, В. А. Сулемов, В. А. Шаховой, А. И. Турчинов [3; 6–9].

Под востребованностью кадрового потенциала понимается соответствие количественных и качественных элементов сформированного кадрового потенциала требованиям современного рынка труда. По мнению А. И. Турчинова, регулирование процесса формирования и востребованности кадрового потенциала должно обеспечиваться через принятие государственной кадровой политики [8]. В условиях модернизации экономики и инновационного развития особую значимость в обеспечении востребованности кадрового потенциала приобретает инфраструктура рынка труда, где ключевая роль переходит к информационным механизмам (информационно-аналитическим системам сбора, анализа и прогноза информации о развитии рынка труда), обеспечивающим обмен информацией между его системами.

Проблематика структуры и качественной оценки кадрового потенциала подвергается широкой дискуссии в научной, прикладной и учебной литературе. Тем не менее характер взаимосвязи и соотношение таких понятий, как кадровый потенциал, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал, требуют глубокого осмысления и тщательной структуризации. Эффективное регулирование процессов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала возможно только при условии структурной определенности.

Основоположниками теории человеческого капитала как целостной концепции являются представители чикагской школы Гэри Беккер и Теодор Шульц. Исследователи обратили внимание на необходимость инвестиций в повышение человеческих способностей и их оценку, поскольку это превращает ресурс в капитал и приводит к росту производительности труда и росту заработной платы сотрудников [10; 11].

Российские ученые более четко разграничивают суть, содержание и условия формирования и накопления человеческого и кадрового капитала. Например, М. М. Критский определил категорию «человеческий капитал» как всеобщую форму человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую потребительную и производительную формы и проявляющуюся как итог исторического движения человеческого общества [5]. Формирование самой идеи человеческого капитала (human capital) произошло как следствие изменения роли человека в современном производстве [1].

И. Т. Корогодина, анализируя механизмы деятельности социально-трудовой сферы, считает, что важнейшим критерием, выражающим суть капитала, является его накопление. Он утверждает, что люди увеличивают свои способности, инвестируя в самих себя. Поэтому он разделяет категории «человеческий ресурс» как совокупность врожденных свойств человека

и «человеческий капитал» в форме накопленных свойств [4]. При этом необходимо учитывать, что связь между способностями человека и его накопленными знаниями, умениями и навыками носит диалектический характер.

В процессе трудовой деятельности осуществляется взаимоотношение между людьми – основной процесс, определяющий эффективность действий по достижению общественно значимых целей. Таким образом, возникает социальный капитал, который увеличивает как индивидуальную, так и коллективную производительность и является неотъемлемой частью кадрового потенциала, определяя уровень совместных кадровых возможностей.

Реализация способности к труду как качественной характеристики рабочей силы позволяет понять причины и движущие силы развития экономической системы в инновационном обществе. Совокупные кадровые способности, отличающиеся непрерывностью познания, осмысления полученных знаний, их креативным использованием, представляют собой трудовой потенциал социально-экономической системы, который характеризует возможность развития этой системы.

Таким образом, кадровый потенциал социально-экономической системы представляет собой единство человеческих ресурсов, трудового, человеческого и социального капитала системы (рис. 1).

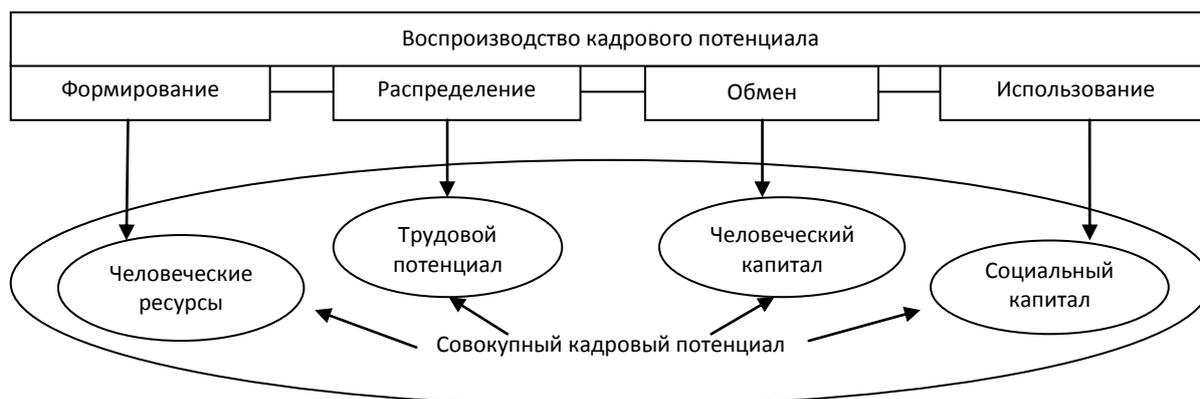


Рис. 1. Воспроизводство кадрового потенциала

Воспроизводство кадрового потенциала в процессе его формирования, распределения, обмена и использования является основой экономического развития.

Носителем врожденных свойств, способности к труду, накоплению и производству знаний, общению для достижения совместного результата становится инди-

вид. Таким образом, в основе сущности кадрового потенциала лежит индивидуальный кадровый потенциал, под которым подразумевается стратегическая составляющая человеческих ресурсов, отражающая способности к производству знаний, а также реализованные и нереализованные возможности человека (рис. 2).



Рис. 2. Структура индивидуального кадрового потенциала

В условиях инновационной экономики соответствие личностных и профессиональных компетенций специалиста перспективному спросу на трудовые ресурсы приобретает большую ценность, чем высокий уровень образования и квалификации. В настоящее время при существующей безработице зафиксирована нехватка специалистов различного профиля, требуемых на рынке труда, т. е. имеющийся кадровый потенциал оказался не задействованным в полной мере [2]. Поэтому при оценке количественных и качественных элементов кадрового потенциала необходимо отдельно учитывать реализованный и нереализованный кадровый потенциал. Реализованный кадровый потенциал – это такой потенциал, который используется в национальной экономике в соответствии с

его качественными и количественными характеристиками. Нереализованный – это кадровый потенциал, который имеется в наличии, но не приносит той нормы отдачи, которая от него ожидается. Это также используемый кадровый потенциал на имеющихся рабочих местах, не отвечающий квалификационным и образовательным характеристикам, который может быть выражен через индекс несоответствия уровня образования и профессиональной структуры, что на практике проявляется в наличии среди безработных высококвалифицированных работников.

Такие характеристики, как сложность, многоуровневость и иерархичность социально-экономических систем, определяют необходимость структурирования видов кадрового потенциала (рис. 3).

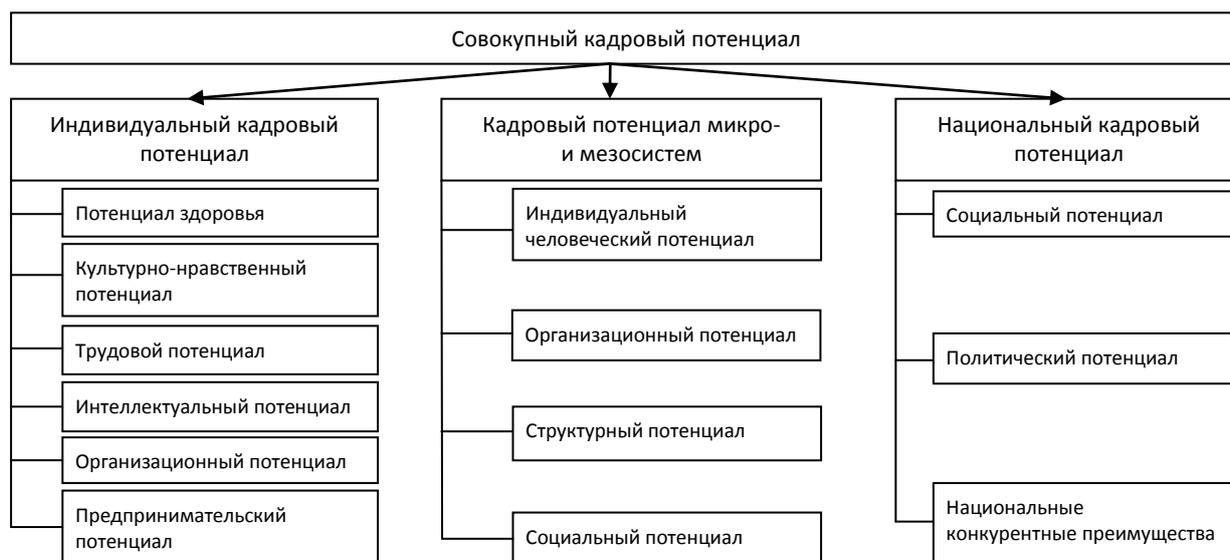


Рис. 3. Виды кадрового потенциала

Государственные, правительственные структуры должны играть активную роль в регулировании рынка труда и рынка образования с целью обеспечения востребованности кадрового потенциала.

Таким образом, обеспечение востребованности кадрового потенциала заключается в решении задачи соответствия качественных и количественных характеристик его структурных элементов конъюнктуре рынка труда, количеству и характеру су-

ществующих и создаваемых рабочих мест, параметрам физического капитала, используемого в производстве. Это возможно при условии внедрения научно обоснованной методологической базы прогнозирования перспективной потребности в кадрах на макро-, мезо- и микроуровне и формирования запроса системе образования на подготовку кадров, соответствующих требованиям инновационной экономики.

### Список литературы

1. Асалиев А. М., Шубенкова Е. В. Актуальные вопросы трудоустройства // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С. 10–15.
2. Ершова И. Г. Рынок образовательных услуг региона: перспективы развития в экономике знаний. – СПб., 2013.
3. Забродин Ю. М. Развитие человеческих ресурсов как главная задача активной социальной политики // Общество и экономика. – 2000. – № 11-12. – С. 34–38.
4. Корогодин И. Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. – М. : Палеотип, 2005.
5. Критский М. М. Человеческий капитал. – Л. : Ленгоста, 1991.
6. Омаров А. М. Управление и человек. – М. : Политиздат, 1989.
7. Сулемов В. А. Проблема формирования региональной кадровой политики и механизм ее реализации. – М. : Изд-во РАГС, 2001.
8. Турчинов А. И. Человеческий капитал как фактор кадровой безопасности государства и общества // Человеческий капитал. – 2012. – № 9 (45). – С. 21–23.
9. Шаховой В. А. Кадровый потенциал системы управления. – М. : Мысль, 1985.
10. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – 2nd ed. – New York : National Bureau Research, 1975.
11. Schultz T. Investment in Human Capital // American Economic Review. – 1961. – March. – P. 1–17.

### References

1. Asaliev A. M., Shubenkova E. V. Aktual'nye voprosy trudoispol'zovaniya [Topical Issues of Employment]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki* [Issues of Structuring the Economy], 2012, No. 3, pp. 10–15. (In Russ.).
2. Ershova I. G. Rynok obrazovatel'nykh uslug regiona: perspektivy razvitiya v ekonomike znaniy [The Market of Educational Services in the Region: Development Prospects in the Knowledge Economy, monograph]. Saint Petersburg, 2013. (In Russ.).
3. Zabrodin Yu. M. Razvitie chelovecheskikh resursov kak glavnaya zadacha aktivnoy sotsial'noy politiki [Development of Human Resources as the Main Task of an Active Social Policy]. *Obshchestvo i ekonomika* [Society and Economics], 2000, No. 11-12, pp. 34–38. (In Russ.).
4. Korogodin I. T. Sotsial'no-trudovaya sistema: voprosy metodologii i teorii [Social and Labor System: Questions of Methodology and Theory, monograph]. Moscow, Paleotip, 2005. (In Russ.).
5. Kritskiy M. M. Chelovecheskiy kapital [Human Capital, monograph]. Leningrad, Lengosta, 1991. (In Russ.).
6. Omarov A. M. Upravlenie i chelovek [Management and People, monograph]. Moscow, Politizdat, 1989. (In Russ.).
7. Sulemov V. A. Problema formirovaniya regional'noy kadrovoy politiki i mekhanizm ee realizatsii [The Problem of Formation of Regional Personnel Policy and the Mechanism for its Implementation, monograph]. Moscow, Izd-vo RAGS, 2001. (In Russ.).
8. Turchinov A. I. Chelovecheskiy kapital kak faktor kadrovoy bezopasnosti gosudarstva i obshchestva [Human Capital as a Factor of Personnel Security of the State and Society]. *Chelovecheskiy kapital* [Human Capital], 2012, No. 9 (45), pp. 21–23. (In Russ.).
9. Shakhovoy V. A. Kadrovyy potentsial sistemy upravleniya [Personnel Potential of a Control System]. Moscow, Mysl', 1985. (In Russ.).
10. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, 2nd ed. New York, National Bureau Research, 1975.
11. Schultz T. Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 1961, March, pp. 1–17.