

0-797396

На правах рукописи



ЛУКЬЯНОВА РУШАНИЯ РИФОВНА

**УПРАВЛЕНИЕ
КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление
народным хозяйством:
экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Уфа 2012

Работа выполнена в Башкирской академии государственной службы управления при Президенте Республики Башкортостан, г. Уфа

Научный руководитель - Назарова Ульяна Анатольевна,
доктор экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: Евсеев Вадим Олегович,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики социальной
сферы Института переподготовки и повышения
квалификации руководящих кадров
и специалистов системы социальной защиты
населения города Москвы
Департамента социальной защиты
населения города Москвы



Кузьмина Наталья Михайловна,
доктор экономических наук, профессор
кафедры региональной экономики,
государственного и муниципального управления
Самарского государственного
экономического университета

Ведущая организация - Саратовский государственный
социально-экономический университет

Защита состоится 17 мая 2012 г. в 12 ч на заседании диссертационного
совета Д 212.214.05 при Самарском государственном экономическом
университете по адресу: 443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141,
ауд. 325

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке
Самарского государственного экономического университета

Автореферат разослан 13 апреля 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Королева Е.Н.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Развитие кадрового потенциала является необходимым условием модернизации экономики, без которой невозможно повышение конкурентоспособности Российской Федерации на мировом рынке. Между современным состоянием кадрового потенциала Российской Федерации и экономически развитых стран имеются существенные различия по ряду качественных характеристик. Отсутствие комплекса долгосрочных государственных мер в этой сфере обусловило низкие значения показателей состояния системы образования, непрерывного повышения квалификации рабочей силы, объема и структуры инновационной продукции. Решение стратегических задач модернизации экономики - роста производительности труда и внедрения передовых технологий невозможно без создания эффективного механизма управления формированием, развитием и использованием кадрового потенциала.

В последние годы в научных исследованиях и государственных программных документах, таких как Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, Стратегия инновационного развития Российской Федерации "Инновационная Россия - 2020" и других, основное внимание уделяется количественным и качественным характеристикам трудовых ресурсов. Достижение целей модернизации экономики основано преимущественно на повышении эффективности их использования.

В настоящее время высокие значения показателей уровня образования и квалификации занятого в экономике населения нивелируются низкой результативностью его деятельности. Выявление резервов роста эффективности использования кадрового потенциала становится первоочередной задачей и требует всестороннего исследования эволюции понятий, характеризующих функционирующую рабочую силу, факторов ее развития, способов измерения и оценки.

Таким образом, совершенствование управления кадровым потенциалом, охватывающего стадии формирования и использования, приобретает особую значимость. Изучение и оценка современного российского кадрового потенциала, выявление его особенностей в условиях модернизации экономики, прогнозирование состояния на среднесрочную перспективу и расширение практического инструментария управления его развитием обеспечивают создание условий для устойчивого поступательного роста российской экономики и появления новых конкурентных преимуществ страны на мировом рынке.

Степень разработанности темы исследования. Вопросы формирования, развития и использования кадрового потенциала изучались с начала XX в., но особенно активно ученые стали интересоваться данной тематикой к

концу прошлого столетия. Значительный вклад внесли отечественные экономисты Л. Абалкин, С. Андреев, Г. Вечканов, О. Виханский, Н. Волгин, А. Гапоненко, Б. Генкин, Л. Гохберг, Т. Заславская, В. Зинов, А. Козлов, Н. Кузьмина, Л. Минделли, Ю. Одегов, С. Струмилин, Е. Некипелова и др.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды зарубежных ученых в области развития и использования трудовых ресурсов - Г. Беккера, И. Бен-Пората, Э. Брукинг, Б. Вейсброта, Э.Дж. Долана, П. Друкера, А. Маршалла, Л. Сена, Л. Туроу, Т. Шульца, Р. Эренберга и др.

Аналізу условий и возможностей модернизации экономики посвящены работы российских и зарубежных ученых - А. Аникина, Д. Белла, Дж.К. Гелбрейта, Э. Дюркгейма, Р. Иглегарта, А. Илларионова, В. Иноземцева, О. Конта, В. Лившица, В. Мау, А. Некипелова, А. Нестеренко, Э. Орловой, К. Поппера, Д. Сорокина, Г. Спенсера, Л. Туроу, Ф. Тенниса, Н. Федоренко, Ф. Фукуямы, Ч. Хэнди, Г. Шагалова, О. Шкаратана, Й. Шумпетера, Е. Ясина и др.

Важное методологическое значение в исследовании вопросов кадрового обеспечения инновационной деятельности имеют работы В. Балашова, В. Зинова.

Работы и научные концепции данных авторов составляют теоретико-методологический базис исследования кадрового потенциала. Однако в имеющихся научных работах не уделено достаточного внимания рассмотрению кадрового потенциала применительно к модернизационным процессам в экономике, не выработаны показатели измерения и оценки его состояния, в силу чего видится актуальным дальнейший научный поиск в указанном направлении.

Область исследования. Содержание диссертационной работы соответствует подпунктам 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений - федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей Паспорта специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является совершенствование теоретических положений и практического инструментария управления кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики.

В соответствии с обозначенной целью были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть эволюцию подходов к определению понятия "кадровый потенциал" и уточнить его содержание применительно к условиям модернизации экономики;

- определить структуру кадрового потенциала и выявить особенности взаимодействия его структурных составляющих в условиях модернизации экономики;

- систематизировать показатели, характеризующие количественные и качественные стороны процессов формирования и использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики;

- проанализировать формирование, сохранение и использование кадрового потенциала в условиях модернизации экономики в мировой и российской практике, используя предложенную систему показателей, и выявить основные факторы, определяющие направление развития кадрового потенциала;

- разработать интегральный показатель оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики и определить на его основе среднесрочную перспективу развития кадрового потенциала федеральных округов Российской Федерации;

- предложить модель управления развитием кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.

Объектом исследования является кадровый потенциал в условиях модернизации экономики.

Предмет исследования. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе формирования, развития и использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.

Теоретико-методологическая и нормативная базы исследования. Теоретической базой исследования послужили фундаментальные труды российских и зарубежных авторов в области формирования, развития и использования кадрового потенциала, материалы международных, всероссийских научно-практических конференций, аналитических докладов Программы развития Организации объединенных наций, Организации экономического сотрудничества и развития, Евростата, методологические разработки Российской академии наук, Центра исследований и статистики науки.

В основе диссертационного исследования лежит диалектический метод рассмотрения процессов в целостности и развитии. Учитывались классические методологические принципы рассмотрения социально-экономических процессов, а именно - познаваемости, развития, практической осуществимости. Использовались сравнительный и системный подходы, методы формализации, экономической индукции, эконометрики, моделирования, статистического анализа, расчета интегральных показателей и прогнозирования.

Документальной и эмпирической основой исследования выступают законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, Федеральной службы государственной статистики, документальная отчетность Центра исследований и статистики науки, статистические данные Организации экономического сотрудничества и развития, электронные и другие базы данных, материалы научных семинаров и конференций.

Научная новизна исследования состоит в совершенствовании теоретических и практических основ управления формированием, развитием и использованием кадрового потенциала в целях ускорения процесса модернизации экономики:

1. Дана авторская трактовка понятия "кадровый потенциал" в условиях модернизации экономики как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных возможностей достижения целей инвестиционно-инновационного развития рабочей силой, задействованной в экономических процессах.

2. Определены подструктуры кадрового потенциала - работодателя и наемного работника, представленные в условиях модернизации экономики инвестиционно-инновационным и инновационным потенциалами, и выявлено наличие дополнительного инвестиционного кадрового потенциала работодателя, активизирующего развитие процесса модернизации экономики.

3. Разработана матрица взаимодействия структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, позволяющая определить наличие и влияние дисбаланса структурных составляющих на развитие процесса модернизации экономики и инновационной деятельности.

4. Систематизированы факторы, определяющие вектор развития кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, основными из которых являются благосостояние населения, инвестиционно-инновационная деятельность как элемент процесса модернизации экономики и направление миграционных потоков.

5. Структурирован и расширен перечень показателей количественной и качественной оценки формирования и использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, рассчитаны прогнозные варианты развития кадрового потенциала федеральных округов Российской Федерации на период до 2020г.

6. Сформирована модель управления развитием кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, основанная на достижении оптимальных значений ключевых показателей.

Теоретическое и практическое значение исследования. Теоретическая значимость диссертации состоит в дополнении и расширении понятийного аппарата исследования трудовых ресурсов, методического инструментария управления кадровым потенциалом, выявлении его структурных составляющих, сбалансированность которых необходима для ускорения процесса модернизации экономики.

Предложенный интегральный показатель оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики может быть использован при разработке государственной политики в сфере труда, образования, развития человеческих ресурсов, занятости населения, индивидуализации вышеуказанной политики в зависимости от состояния кадрового потенциала на определенной территории. Отдельные выводы могут применяться в работе органов исполнительной власти, осуществляющих управление в области образования, труда и занятости населения, управление и координацию деятельности в отдельных отраслях экономики.

Теоретические выводы и предложенные в диссертационном исследовании показатели оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики могут использоваться при разработке программ содействия занятости населения, модернизации системы образования, дополнительного профессионального образования в области управления персоналом, инновационной деятельностью, мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке, опережающему профессиональному обучению работников организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства. Они также могут применяться в учебном процессе в вузах при создании курсов по экономике труда, управлению персоналом, кадровому менеджменту.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования были представлены на международной научно-практической конференции "Реформирование системы управления на современном предприятии" (г. Пенза, 2006г.), всероссийских научно-практических конференциях: "Проблемы и перспективы развития инновационно-инвестиционной сферы в России" (г. Уфа, 2006, 2007гг.), "Актуальные проблемы реструктуризации российских предприятий" (г. Пенза, 2006г.), "Факторы и условия развития инновационно-инвестиционных процессов в экономике" (г. Уфа, 2009г.), всероссийской научно-практической Интернет-конференции "Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России" (г. Петрозаводск, 2011г.), республиканской научно-практической конференции "Взаимодействие регионального рынка труда и рынка образовательных услуг. Повышение конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования" (г. Уфа, 2011г.).

Предложения автора по формированию, оценке и эффективному использованию кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, регулированию миграционных процессов в направлении роста качества трудового потенциала мигрантов были использованы при проведении анализа рынка труда Республики Башкортостан и разработке следующих программ:

- республиканской целевой программы "Содействие занятости населения Республики Башкортостан" на 2007 - 2009 гг.,

- ведомственной целевой программы "Содействие занятости населения Республики Башкортостан" на 2010 - 2012 гг.,
- республиканской целевой программы "Оказание содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом" на 2008-2012 гг.,
- республиканских программ по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан на 2009, 2010, 2011 гг.

Отдельные положения диссертации используются в учебном процессе кафедры экономики, информатики и аудита Башкирского института социальных технологий (филиал) Академии труда и социальных отношений при преподавании дисциплин "Экономика труда" и "Рынок труда".

Предложенная методика оценки текущего положения и прогноза на среднесрочную перспективу до 2020 г. состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики нашла применение в деятельности Лаборатории регионального мониторинга качества образования и востребованности специалистов с высшим и средним профессиональным образованием Республиканского учебно-научного методического центра Министерства образования Республики Башкортостан.

Публикации по теме исследования. По результатам научных исследований опубликовано 16 работ, из них 4 работы в изданиях, определенных ВАК, общим объемом 5,4 печ. л., авторский вклад - 4,7 печ. л.

Структура и объем работы определены логикой проведенного исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав и заключения. Цифровой и графический материал представлен в 46 таблицах и 21 рисунке. Объем работы - 205 страниц, список использованной литературы содержит 206 наименований.

Во **введении** обоснована актуальность выбранной темы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, сформулирована научная новизна, выделены теоретическая и практическая значимость, апробация полученных результатов исследования.

В первой главе "**Теоретические и методологические основы исследования кадрового потенциала**" рассмотрены теоретические аспекты исследования функционирующей рабочей силы и выбрано понятие "кадровый потенциал" как наиболее полно отвечающее поставленной цели исследования. Определена структура кадрового потенциала, разработана матрица взаимодействия структурных составляющих в условиях модернизации экономики и выявлены последствия их дисбаланса для развития процесса модернизации экономики и инновационной деятельности. Сформирована система показателей, характеризующих процессы формирования и использования кадрового потенциала.

Во второй главе "**Анализ современного состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики**" на основе выбранной

системы показателей проведен анализ и выявлены особенности формирования, сохранения и использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики в мировой и российской практике. Систематизированы факторы, определяющие направление развития кадрового потенциала на определенной территории. Рассмотрен имеющийся практический инструментарий управления развитием отечественного и зарубежного кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.

В третьей главе "**Совершенствование методического инструментария управления кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики**" предложена методика расчета интегрального показателя оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, произведена оценка текущего положения и рассчитаны прогнозные варианты развития на среднесрочную перспективу для федеральных округов Российской Федерации. Выявлены резервы совершенствования структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики и предложена модель управления развитием кадрового потенциала с использованием авторского интегрального показателя в целях ускорения процесса модернизации экономики и развития инновационной деятельности.

В **заключении** диссертации сформулированы выводы и практические рекомендации, разработанные в процессе исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дана авторская трактовка понятия "кадровый потенциал" в условиях модернизации экономики как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных возможностей достижения целей инвестиционно-инновационного развития рабочей силой, задействованной в экономических процессах.

Предложенное определение учитывает, что для развития такой существенной компоненты процесса модернизации экономики, как рабочая сила, требуется изучить ее потенциал, эффективное использование которого создает доходы от обновленной техники и технологий, внедрения инноваций. Применительно к условиям модернизации экономики необходимо использование понятия "кадровый потенциал", которое включает функционирующую часть трудовых ресурсов (рабочую силу), задействованную в экономических процессах. Кадровый потенциал охватывает возможности только занятого в экономике населения, находящегося в системе трудовых отношений. Такое разделение является важным, поскольку модернизация экономики и развитие инновационной

деятельности сложнее обычных трудовых процессов. Незанятые трудовые ресурсы, прежде чем перейти к подобной деятельности, нуждаются в той или иной адаптации к ней. Поэтому в краткосрочном и среднесрочном периодах для решения задач модернизации экономики правильнее оперировать понятием кадрового, а не трудового потенциала.

Процесс модернизации неразрывно связан с инновационной деятельностью, и в данном контексте понятие кадрового потенциала характеризует способность не только к реализации масштабного технико-технологического и организационного обновления, но и созданию новых технологий и оборудования (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь трудового и кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Общим в понятиях "кадровый потенциал инновационной деятельности" и "кадровый потенциал научной исследовательской деятельности" является включение совокупности возможностей рабочей силы, задействованной в экономических процессах, к созданию коммерчески успешных "know-how". Отличие понятия "кадровый потенциал инновационной деятельности" от понятия "кадровый потенциал научной исследовательской деятельности" состоит во включении еще и возможностей к производству и реализации инновационной продукции.

2. Определены подструктуры кадрового потенциала - работодателя и наемного работника, представленные в условиях модернизации экономики инвестиционно-инновационным и инновационным потенциалами, и выявлено наличие дополнительного инвестиционного кадрового потенциала работодателя, активизирующего развитие процесса модернизации экономики.

Кадровый потенциал в условиях модернизации экономики представляет собой совокупность характеристик индивидов как работников в системе социально-трудовых отношений. Он определяет их способность "вписаться" в деятельность по модернизации и инновационному развитию организации в одной из подструктур работодателя или наемного работника. Для реализации процесса модернизации принципиальное значение имеет различие кадровых потенциалов работодателя и наемного работника (табл. 1).

Таблица 1

Структура кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Субъекты	Подструктура кадрового потенциала	Характеристика
Работодатель	Инвестиционный потенциал	Способность к управлению системным технико-технологическим и организационным обновлением
	Инновационно-инвестиционный потенциал	Способность к управлению инновационными проектами, требующими привлечения инвестиций
	Инновационный потенциал	Способность к управлению инновационными проектами, не требующими вложения дополнительных инвестиций
Наемный работник	Инновационно-инвестиционный потенциал	Способность к созданию и реализации инновационных проектов с привлечением инвестиций
	Инновационный потенциал	Способность к созданию и реализации инноваций без дополнительных инвестиций

Работодатели обладают способностью к созданию новых рабочих мест и, следовательно, выступают активизирующим субъектом развития процесса модернизации экономики. Неотъемлемой частью данного процесса является инвестиционная деятельность, в которой, прежде всего, заинтересован работодатель. Другими словами, он обладает инвестиционным кадровым потенциалом, что позволяет ему осуществлять системное обновление.

В ресурсной составляющей инновационной деятельности следует выделять инвестиционно-инновационный и инновационный кадровые потенциалы. Первый характеризует способность работодателя к созданию принципиально новых рабочих мест, требующих привлечения существенных инвестиций, а второй - способность к освоению нового направления в рамках действующей организации без привлечения значительного объема инвестиций. Аналогично можно описать кадровый потенциал наемного работника.

Такое структурирование позволяет разработать эффективную систему управления кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики.

3. Разработана матрица взаимодействия структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, позволяющая определить наличие и влияние дисбаланса структурных составляющих на развитие процесса модернизации экономики и инновационной деятельности.

Несбалансированность структурных составляющих кадрового потенциала приводит к неэффективной реализации процесса модернизации и инновационной деятельности.

При достаточном инвестиционно-инновационном кадровом потенциале наемных работников и недостаточном инвестиционном кадровом потенциале работодателя инновационные идеи наемных работников не реализуются вследствие неспособности привлечения работодателем существенных инвестиций для их осуществления.

Достаточный инвестиционно-инновационный кадровый потенциал наемных работников при недостаточном инвестиционно-инновационном кадровом потенциале работодателя характеризует аналогичную ситуацию, но, помимо неспособности привлечения инвестиций, работодатель не поддерживает сами инновационные идеи работников.

Достаточный инвестиционно-инновационный кадровый потенциал наемных работников при недостаточном инновационном кадровом потенциале работодателя характеризует ситуацию, в которой работодатель не поддерживает инновационные идеи работников.

Достаточный инновационный кадровый потенциал наемных работников при недостатке инновационного кадрового потенциала работодателя свидетельствует о ситуации, когда работодатель не поддерживает инновационные проекты работников, хотя данные проекты и не требуют существенных инвестиций.

Следствием всех рассмотренных форм дисбаланса являются снижение мотивации наемных работников к осуществлению инновационной деятельности, приводящее к угрозе высокой текучести кадров, утрата конкурентоспособности организации, снижение объема отгруженной инновационной продукции по сравнению с потенциально возможным либо полное отсутствие инновационного производства при достигнутом уровне развития кадрового потенциала наемных работников.

Возможен дисбаланс внутри одной структурной составляющей: превышение инвестиционно-инновационного кадрового потенциала работодателя над его инвестиционным кадровым потенциалом приводит к снижению мотивации работодателя к осуществлению инновационных проектов вследствие неспособности привлечения инвестиций для их реализации. Обратная ситуация свидетельствует о наличии возможностей к привлечению существенных инвестиций, а, следовательно реализации инвестиционных проектов, но при этом не прорабатывается инновационная составляющая проектов. Это приводит к технико-технологическому и организационному

обновлению без качественного изменения характеристик, то есть осуществлению процесса модернизации в узком смысле, без инновационного элемента, что снижает темпы роста производительности труда.

Достаточный инвестиционный кадровый потенциал работодателя при недостатке инвестиционно-инновационного кадрового потенциала наемных работников свидетельствует о возможности работодателя привлечь существенные инвестиции в отсутствие предложения наемными работниками инновационных проектов, осуществление которых требует инвестиций. Такой дисбаланс приводит к рассмотренной выше ситуации, в которой инвестиционные проекты реализуются с низкой степенью эффективности.

Достаточный инвестиционно-инновационный кадровый потенциал работодателя при недостатке аналогичного потенциала наемных работников характеризует ситуацию, при которой инновационные проекты, предлагаемые работодателем, не реализуются наемными работниками. В то же время сами наемные работники инновационные идеи не генерируют, несмотря на то, что работодатель обладает возможностью привлечения существенных инвестиций.

Достаточный инвестиционно-инновационный кадровый потенциал работодателя при недостаточном инновационном кадровом потенциале наемных работников характеризует ситуацию, при которой работодатель может генерировать идеи и привлечь существенные инвестиции, но реализация инновационных проектов данными наемными работниками невозможна.

Для реализации своего инвестиционно-инновационного кадрового потенциала работодатель может принимать меры по дополнительному стимулированию наемных работников, приобретать права на использование инновационной техники и технологий, в оплату которых учитывается дефицит инвестиционно-инновационного кадрового потенциала наемных работников, и (или) привлекать сторонних работников, обладающих достаточными инвестиционно-инновационным и инновационным кадровым потенциалами. Это увеличивает стоимость произведенной инновационной продукции по сравнению с той, которая могла бы быть произведена при достаточном уровне инвестиционно-инновационного и инновационного кадрового потенциала наемных работников.

Достаточный инновационный кадровый потенциал работодателя при недостаточном соответствующем кадровом потенциале наемных работников характеризует ситуацию, в которой идеи работодателя, не требующие существенных инвестиций, не находят практической реализации. Как следствие, снижается фактический объем отгруженной инновационной продукции по сравнению с потенциально возможным уровнем (табл. 2).

Из представленной матрицы взаимодействия структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики следует, что основными последствиями дисбаланса являются:

- снижение темпов роста производительности труда вследствие низкой эффективности проектов технико-технологического и организационного обновления предприятия;

- низкий объем отгруженной инновационной продукции по сравнению с потенциально возможным при достигнутом уровне развития соответствующей структурной составляющей кадрового потенциала.

Таблица 2

Матрица взаимодействия структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Недостаточный	Достаточный				
	Инвестиционный потенциал работодателя	Инвестиционно-инновационный потенциал работодателя	Инновационный потенциал работодателя	Инвестиционно-инновационный потенциал наемного работника	Инновационный потенциал наемного работника
Инвестиционный потенциал работодателя	-	снижение темпов роста производительности труда	-	низкий уровень отгруженной инновационной продукции	-
Инвестиционно-инновационный потенциал работодателя	снижение темпов роста производительности труда	-	-	низкий уровень отгруженной инновационной продукции	-
Инновационный потенциал работодателя	-	-	-	низкий уровень отгруженной инновационной продукции	низкий уровень отгруженной инновационной продукции
Инвестиционно-инновационный потенциал наемного работника	снижение темпов роста производительности труда	рост стоимости произведенной инновационной продукции	-	-	-
Инновационный потенциал наемного работника	-	рост стоимости произведенной инновационной продукции	низкий уровень отгруженной инновационной продукции	-	-

4. Систематизированы факторы, определяющие вектор развития кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, основными из которых являются благосостояние населения, инвестиционно-инновационная деятельность как элемент процесса модернизации экономики и направление миграционных потоков.

Для количественной и качественной оценки процессов формирования и использования кадрового потенциала сформирована следующая система статистических показателей (табл. 3).

Таблица 3

Система показателей мониторинга процессов формирования и использования кадрового потенциала

Стадия воспроизводства кадрового потенциала	Структурная составляющая кадрового потенциала	Группа показателей		Наименование показателя
Формирование кадрового потенциала	На данном этапе отсутствует	Количественные характеристики		Показатели уровня образования населения
				Показатели численности и состава обучающихся по уровням третичного образования
		Качественные характеристики		Показатели, характеризующие экономические отношения в сфере образования
				Показатели трудоустройства выпускников образовательных учреждений третичного образования
Использование кадрового потенциала	Инвестиционный кадровый потенциал	Количественные характеристики		Показатели численности и профессионально-квалификационного состава занятого населения
		Качественные характеристики		Показатели эффективности использования рабочей силы
	Инвестиционно-инновационный и инновационный кадровый потенциал	Количественные характеристики	научно-исследовательский кадровый потенциал	Показатели численности и состава кадров научной деятельности
			инновационный кадровый потенциал	Показатели численности и состава кадров инновационной деятельности
		Качественные характеристики	научно-исследовательский кадровый потенциал	Показатели публикационной активности
			инновационный кадровый потенциал	Показатели создания технологий
		инновационный кадровый потенциал	Показатели объема и структуры инновационной продукции	

В результате сравнительного анализа, проведенного на основе выбранной системы показателей, выявлено, что состав и направленность

влияния факторов развития кадрового потенциала в условиях модернизации российской экономики согласуются с общемировыми тенденциями.

Выделены следующие факторы, влияющие на кадровый потенциал в условиях модернизации экономики:

1. *Институциональные факторы*: нормативное обеспечение формирования, сохранения, развития и использования кадрового потенциала; наличие системы управления кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики.

2. *Экономические факторы*: объем и доля расходов на образование в бюджетах различных уровней; межрегиональные различия в финансировании; наличие экономических стимулов к повышению уровня образования и квалификации работников, развитию инновационной деятельности; доступность кредитных ресурсов.

3. *Демографические факторы*: естественное и механическое движение населения; возрастной состав научных кадров; миграция квалифицированной рабочей силы.

4. *Социально-образовательные факторы*: уровень образования и профессионально-квалификационный состав занятых в экономике; внедрение систем непрерывного образования (life-long learning) и подготовки специалистов для инновационной деятельности; престиж научно-исследовательского труда и технических профессий в обществе; социально-психологический климат в трудовых коллективах.

5. *Информационные факторы*: развитие систем информационного обмена между предприятиями, отраслями, регионами, наличие банков данных инновационных идей, патентов, изобретений.

Все указанные факторы находятся во взаимосвязи и оказывают влияние друг на друга. В результате анализа причинно-следственных связей между рассмотренными факторами выявлена следующая взаимосвязь, определяющая вектор развития кадрового потенциала в условиях модернизации экономики (рис. 2).

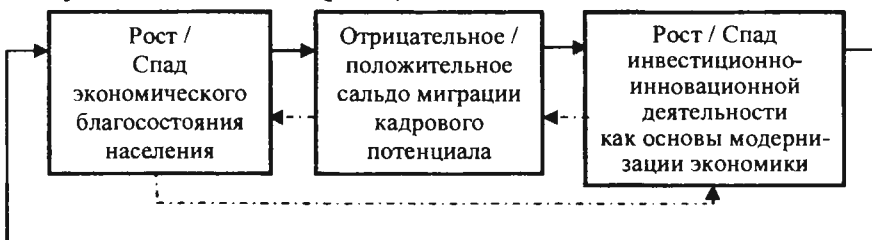


Рис. 2. Основные факторы, влияющие на вектор развития кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Положительное сальдо миграции квалифицированной рабочей силы на фоне экономического роста требует создания институциональной среды, катализирующей процесс его прироста. При этом условии характер миграции станет инновационно-активным. Наличие определенных усилий для поддержания положительного вектора движения кадрового потенциала является объективной особенностью его развития в условиях модернизации экономики.

5. Структурирован и расширен перечень показателей количественной и качественной оценки формирования и использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, рассчитаны прогнозные варианты развития кадрового потенциала федеральных округов Российской Федерации на период до 2020г.

В отсутствие общепринятых показателей измерения и в целях проведения экспресс-анализа кадрового потенциала в условиях модернизации экономики предложено осуществлять комплексную оценку его состояния с помощью разработанного интегрального показателя (рис. 3).

Интегральный показатель оценивает процессы формирования и использования кадрового потенциала посредством коэффициентов, отражающих количественные и качественные характеристики.

В составе показателя использования кадрового потенциала технико-технологического и организационного обновления ($P_{искКПТО}$) выделен индекс производительности труда ($K_{пртр}$), оценивающий сбалансированность инвестиционного кадрового потенциала работодателя с инвестиционно-инновационными кадровыми потенциалами работодателя и наемных работников.

В составе показателя использования кадрового потенциала инновационной деятельности ($P_{искКПИД}$) выделен коэффициент отгруженной инновационной продукции ($K_{ипр}$), оценивающий сбалансированность инвестиционно-инновационных и инновационных кадровых потенциалов работодателя и наемных работников.

Для кадрового потенциала в условиях модернизации экономики одинаково важными являются использование кадрового потенциала технико-технологического и организационного обновления и кадрового потенциала инновационной деятельности. Поэтому для итоговой оценки использования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики возьмем простейшую модель суммирования баллов по всем составляющим компонентам.

Аналогичный подход применяется при расчете интегрального показателя оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики для учета влияния процессов его формирования и использования.

Интегральный показатель оценки состояния
кадрового потенциала ($\Pi_{КП}$)

$$\Pi_{КП} = \frac{\Pi_{ФормКП} + \Pi_{ИспКП}}{2}$$

Показатель формирования
кадрового потенциала ($\Pi_{ФормКП}$)

$$\Pi_{ФормКП} = K_{Об} \cdot K_{ГРО} = \frac{(N_{Ст} + N_A + N_D) \cdot \Sigma_{РО}}{N_{ЭАН} \cdot \Sigma_{РРБ}}$$

Коэффициент, характери-
зующий третичный уровень
образования ($K_{Об}$)

$$K_{Об} = \frac{(N_{Ст} + N_A + N_D)}{N_{ЭАН}}$$

Коэффициент, характери-
зующий уровень государ-
ственных расходов
на образование ($K_{ГРО}$)

$$K_{ГРО} = \frac{\Sigma_{РО}}{\Sigma_{РРБ}}$$

Показатель использования кад-
рового потенциала технико-
технологического и организаци-
онного обновления ($\Pi_{ИспКПТО}$)

$$\Pi_{ИспКПТО} = K_{ОбЗН} \cdot K_{ПрТр} = \frac{N_{ОбЗН}}{N_{ЗН}} \cdot \left(\frac{V_{ВРП_1}}{N_{ЗН_1}} : \frac{V_{ВРП_0}}{N_{ЗН_0}} \right)$$

Коэффициент, характе-
ризующий уровень
образования занятых
в экономике ($K_{ОбЗН}$)

$$K_{ОбЗН} = \frac{N_{ОбЗН}}{N_{ЗН}}$$

Коэффициент, характе-
ризующий изменение
производительности
труда ($K_{ПрТр}$)

$$K_{ПрТр} = \frac{V_{ВРП_1}}{N_{ЗН_1}} : \frac{V_{ВРП_0}}{N_{ЗН_0}}$$

Показатель использования
кадрового потенциала ($\Pi_{ИспКП}$)

$$\Pi_{ИспКП} = \frac{\Pi_{ИспКПТО} + \Pi_{ИспКПЛИД}}{2}$$

Показатель использования
кадрового потенциала
инновационной деятель-
ности ($\Pi_{ИспКПЛИД}$)

$$\Pi_{ИспКПЛИД} = K_{ИспПер} \cdot K_{ИспР} = \frac{N_{ИспПер}}{N_{ЗН}} \cdot \frac{V_{ИспР}}{V_{ВРП}}$$

Коэффициент, харак-
теризующий персо-
нал, занятый иссле-
дованиями и разра-
ботками ($K_{ИспПер}$)

$$K_{ИспПер} = \frac{N_{ИспПер}}{N_{ЗН}}$$

Коэффициент, харак-
теризующий отпущенную инновацион-
ную продукцию ($K_{ИспР}$)

$$K_{ИспР} = \frac{V_{ИспР}}{V_{ВРП}}$$

условные обозначения:

$N_{Ст}$ - численность студентов вузов и сузов

N_A - численность аспирантов

N_D - численность докторантов

$N_{ЭАН}$ - общая численность экономически активного населения

$\Sigma_{РО}$ - расходы регионального бюджета на образование

$\Sigma_{РРБ}$ - общая сумма расходов регионального бюджета

$N_{ОбЗН}$ - численность занятого в экономике населения с третичным уровнем образования

$N_{ЗН}$ - среднегодовая численность занятого в экономике населения

$V_{ВРП}$ - сумма валового регионального продукта

$N_{ИспПер}$ - численность персонала, занятого исследованиями и разработками

$V_{ИспР}$ - объем отпущенной инновационной продукции.

Рис. 3. Структура интегрального показателя оценки состояния
кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

На основе предложенного интегрального показателя произведена оценка состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики Российской Федерации ($P_{КП}$) в разрезе федеральных округов (табл. 4).

Таблица 4

Интегральный показатель оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Регион	Годы										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
РФ	0,062	0,045	0,041	0,040	0,049	0,049	0,045	0,044	0,041	0,007	0,039
ЦФО	0,072	0,044	0,051	0,042	0,049	0,060	0,049	0,049	0,044	-0,003	0,053
Северо-Западный ФО	0,050	0,046	0,049	0,042	0,059	0,042	0,041	0,047	0,045	0,016	0,024
Южный ФО	0,046	0,051	0,042	0,039	0,043	0,042	0,047	0,046	0,016	0,014	0,015
Приволжский ФО	0,047	0,042	0,029	0,038	0,043	0,041	0,045	0,042	0,043	0,006	0,031
В том числе											
Республика Башкортостан	0,042	0,030	0,026	0,042	0,041	0,038	0,048	0,034	0,048	0,002	0,041
Уральский ФО	0,078	0,045	0,036	0,038	0,052	0,057	0,038	0,029	0,029	0,001	0,054
Сибирский ФО	0,056	0,045	0,038	0,042	0,058	0,040	0,049	0,044	0,034	0,016	0,035
Дальневосточный ФО	0,043	0,051	0,041	0,038	0,039	0,042	0,041	0,049	0,039	0,029	0,007
Медиана	0,056	0,046	0,041	0,040	0,049	0,046	0,044	0,044	0,036	0,011	0,031

Анализ расчетных данных свидетельствует, что изменение состояния кадрового потенциала имеет негативную тенденцию, при этом показатель формирования кадрового потенциала ($P_{ФормКП}$) незначительно повысился вследствие роста количественной составляющей (численность обучающихся по программам третичного уровня образования).

Причиной снижения интегрального показателя является отрицательная динамика показателя использования кадрового потенциала ($P_{ИскКП}$), основной вклад в которую внесли замедление темпов роста индекса производительности труда ($K_{ПрТр}$) и снижение доли исследовательского персонала в численности экономически активного населения ($K_{Ипер}$).

Сложившаяся во время мирового финансового кризиса конъюнктура на инвестиционном рынке повлияла на дальнейшее снижение инвестиционного кадрового потенциала работодателя, что обусловило падение индекса производительности труда.

Доля исследовательского персонала в численности экономически активного населения ($K_{Ипер}$) снижается на фоне роста численности обучающихся по программам третичного уровня образования. В то же время коэффициент отгруженной инновационной продукции ($K_{Ипр}$) возрастает. Наиболее вероятной причиной этого несоответствия является применение иностранных инновационных технологий и оборудования, что возмещает дефицит собственного кадрового потенциала инновационной деятельности. Данная ситуация свидетельствует о недостатке инвестиционно-инновационного и инновационного кадрового потенциалов наемных работников.

В целях определения перспектив развития выявленных тенденций составлен среднесрочный прогноз интегрального показателя состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики на период до 2020 г. в Российской Федерации в разрезе федеральных округов (табл. 5).

Таблица 5

Прогноз интегрального показателя состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Регион	Вариант прогноза	Годы									
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
РФ	1	0,026	0,028	0,027	0,026	0,026	0,026	0,026	0,026	0,026	0,026
	2	0,027	0,029	0,029	0,028	0,028	0,028	0,028	0,027	0,027	0,027
	3	0,028	0,031	0,030	0,029	0,030	0,030	0,030	0,030	0,030	0,030
ЦФО	1	0,025	0,031	0,029	0,027	0,029	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028
	2	0,026	0,032	0,031	0,029	0,031	0,030	0,030	0,029	0,029	0,029
	3	0,028	0,034	0,032	0,031	0,033	0,031	0,032	0,031	0,032	0,031
Северо-Западный ФО	1	0,022	0,021	0,021	0,019	0,019	0,019	0,019	0,018	0,018	0,017
	2	0,023	0,022	0,022	0,020	0,020	0,020	0,020	0,019	0,019	0,018
	3	0,025	0,024	0,024	0,022	0,022	0,022	0,022	0,021	0,021	0,021
Южный ФО	1	0,017	0,022	0,016	0,018	0,018	0,017	0,018	0,018	0,018	0,019
	2	0,018	0,023	0,018	0,019	0,020	0,019	0,020	0,020	0,020	0,021
	3	0,019	0,024	0,018	0,020	0,021	0,020	0,021	0,021	0,021	0,022
Приволжский ФО	1	0,025	0,025	0,026	0,025	0,025	0,025	0,025	0,025	0,026	0,025
	2	0,026	0,026	0,027	0,026	0,027	0,026	0,027	0,026	0,026	0,026
	3	0,028	0,028	0,029	0,028	0,029	0,029	0,030	0,029	0,030	0,030
В том числе Республика Башкортостан	1	0,023	0,026	0,025	0,025	0,026	0,024	0,025	0,025	0,025	0,025
	2	0,025	0,029	0,028	0,028	0,030	0,028	0,029	0,029	0,029	0,029
	3	0,027	0,031	0,030	0,030	0,031	0,029	0,030	0,030	0,029	0,029
Уральский ФО	1	0,023	0,026	0,025	0,025	0,025	0,025	0,025	0,025	0,025	0,025
	2	0,024	0,028	0,027	0,027	0,027	0,026	0,027	0,026	0,026	0,026
	3	0,025	0,029	0,028	0,029	0,029	0,028	0,029	0,029	0,029	0,029
Сибирский ФО	1	0,028	0,029	0,029	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028	0,027	0,027
	2	0,029	0,031	0,030	0,030	0,030	0,029	0,029	0,029	0,029	0,029
	3	0,031	0,033	0,033	0,032	0,033	0,032	0,032	0,033	0,033	0,033
Дальневосточный ФО	1	0,028	0,023	0,023	0,022	0,021	0,021	0,020	0,019	0,019	0,018
	2	0,029	0,024	0,024	0,023	0,022	0,021	0,021	0,020	0,020	0,019
	3	0,031	0,026	0,026	0,025	0,024	0,024	0,023	0,023	0,022	0,022
Медиана	1	0,024	0,025	0,024	0,024	0,024	0,023	0,023	0,023	0,023	0,023
	2	0,025	0,027	0,026	0,025	0,025	0,025	0,025	0,024	0,024	0,024
	3	0,027	0,028	0,027	0,027	0,027	0,027	0,027	0,027	0,027	0,027

Данными для пессимистического варианта прогноза послужили результаты прогноза развития экономики Российской Федерации по сценарию "инерционного импортоориентированного технологического развития" (вариант 1); реалистического - "догоняющего развития и локальной технологической конкурентоспособности" (вариант 2); оптимистического "достижения лидерства в ведущих научно-технических секторах и фундаментальных исследованиях" (вариант 3).

Анализ построенных вариантов среднесрочного прогноза выявил ряд общих тенденций. В каждом из рассмотренных сценариев развития прогнозируется уменьшение численности обучающихся по программам третичного уровня образования. Это сокращает базу формирования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики и влечет за собой снижение уровня государственных расходов на образование вследствие использования метода подушевого финансирования. Отказ от данного метода и сохранение объема государственных расходов на образование на существующем уровне являются резервами роста расходов на одного учащегося до показателей экономически развитых стран.

Несмотря на рост производительности труда, в каждом из построенных вариантов прогноза темпы ее прироста остаются крайне низкими и не соответствуют темпам повышения уровня образования занятых в экономике. Помимо прочих причин (ухудшение инвестиционного климата и т.д.), это свидетельствует о сохранении дисбаланса рассмотренных структурных составляющих кадрового потенциала, основой которого является недостаток инвестиционного кадрового потенциала работодателя.

В пессимистическом и реалистическом вариантах прогноза снижается доля исследовательского персонала в численности экономически активного населения и незначительно возрастает объем отгруженной инновационной продукции. Это характеризует усиливающийся дисбаланс инвестиционно-инновационного и инновационного кадровых потенциалов работодателя и наемных работников.

При реализации оптимистического варианта прогнозируется рост доли исследовательского персонала в численности экономически активного населения и значительный прирост отгруженной инновационной продукции. Однако даже при этих условиях полная ликвидация рассмотренных форм проявления дисбаланса структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики не может быть достигнута.

Таким образом, для ускорения процесса модернизации экономики и развития инновационной деятельности необходим устойчивый рост интегрального показателя оценки состояния кадрового потенциала. Это требует повышения эффективности работы системы управления кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики на основе использования выявленных резервов и устранения дисбаланса структурных составляющих кадрового потенциала.

6. Сформирована модель управления развитием кадрового потенциала в условиях модернизации экономики, основанная на достижении оптимальных значений ключевых показателей.

Выявленные устойчивые тенденции в динамике показателя формирования кадрового потенциала и отсутствие их в динамике показателя его использования свидетельствуют о проведении несогласованных мер в области развития кадрового потенциала в условиях модернизации эко-

номики. Во многом это объясняется тем, что формированием кадрового потенциала занимаются, в основном, государственные органы власти, осуществляющие управление в области образования населения. Использование кадрового потенциала находится в зоне влияния как государственных органов власти, так и менеджмента предприятий и организаций. Данная ситуация характеризует наличие резервов совершенствования институциональной среды, являющейся катализатором положительного кругооборота кадрового потенциала на основе рассмотренных выше причинно-следственных связей между факторами его развития.

В целях обеспечения координации действий субъектов кадровой политики предложено создание Межведомственного совета по управлению кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики (далее - Межведомственный совет). Межведомственный совет включает представителей органов исполнительной власти, осуществляющих управление в области экономики, промышленности и науки, образования, труда и занятости населения, общественных организаций, объединений работодателей, учреждений третичного уровня образования, территориальных производственных кластеров. Основной состав Межведомственного совета на примере Республики Башкортостан представлен на рис. 4.

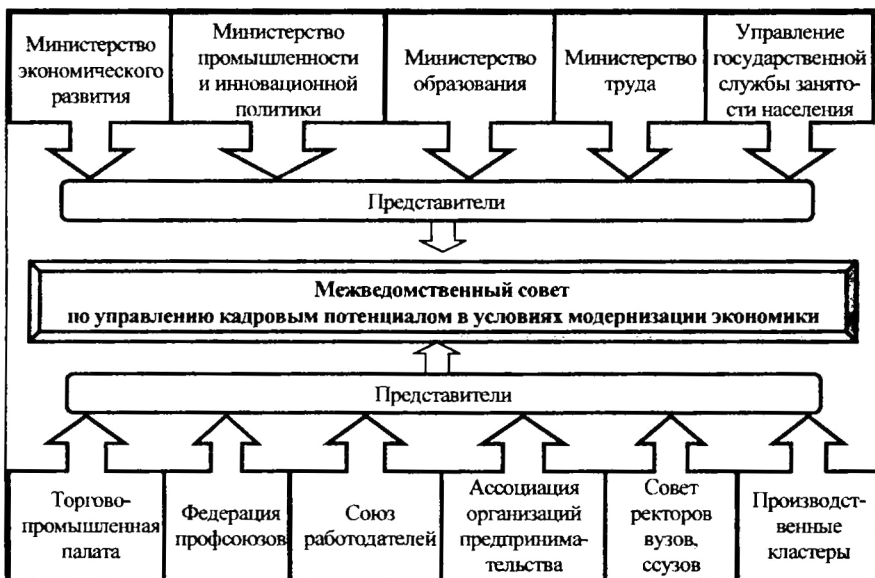


Рис. 4. Органы государственной власти и некоммерческие организации, формирующие состав Межведомственного совета (на примере Республики Башкортостан)

Деятельность Межведомственного совета направлена на решение приоритетных задач и достижение оптимальных значений ключевых показателей, характеризующих сбалансированность структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.

Объектом управления на этапе формирования кадрового потенциала предстает сам формирующийся кадровый потенциал, поскольку выделить его структурные составляющие еще не представляется возможным. На этапе использования, в зависимости от результатов анализа, объектом управления становятся соответствующие кадровые потенциалы работодателя и наемных работников.

Основными функциями Межведомственного совета являются анализ, планирование, организация, консультирование, информирование и контроль.

Межведомственный совет анализирует текущее и перспективное состояние кадрового потенциала в условиях модернизации экономики на основе разработанного интегрального показателя. Полученные результаты расчета интегрального показателя и составляющих его коэффициентов сравниваются с некоторыми оптимальными значениями ($K_{\text{опт}}$). В качестве оптимальных предлагается использовать средние значения соответствующих показателей экономически развитых стран, рассчитанных на основе статистики Организации экономического сотрудничества и развития. Таким образом, оптимальные показатели будут менять свое значение, являясь плавающими. В зависимости от результатов сравнения, Межведомственным советом разрабатывается система мероприятий, направленных на достижение оптимального значения интегрального показателя и обеспечение сбалансированности структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики.

Важной функцией Межведомственного совета является выбор субъектов реализации разработанных мероприятий и координация их действий. Субъекты управления распределяются по стадиям воспроизводства кадрового потенциала, которыми они управляют. Необходимыми условиями эффективной работы Межведомственного совета являются взаимное влияние и согласованность действий государственных органов власти и некоммерческих организаций, образующих его состав.

Межведомственный совет оказывает консультационную и информационную поддержку субъектам управления развитием кадрового потенциала на всех этапах его воспроизводства с широким использованием печатных и электронных средств массовой информации.

Контрольная функция Межведомственного совета реализуется посредством проведения постоянного мониторинга результатов своей деятельности.

Задачи, функции и основные мероприятия, реализуемые Межведомственным советом в целях достижения оптимальных значений ключевых показателей, представлены на рис. 5.

МИССИЯ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО СОВЕТА
устойчивое развитие кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

ЗАДАЧИ	
Формирование кадрового потенциала в соответствии с целями модернизации экономики	Эффективное использование структурных составляющих кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

ФУНКЦИИ		
Анализ	Планирование	Организация
Консультирование	Контроль	Информирование

Формирующийся кадровый потенциал	ОБЪЕКТ	Структурные составляющие кадрового потенциала	
		Инвестиционный кадровый потенциал	Инвестиционно-инновационный и инновационный кадровые потенциалы

МЕРОПРИЯТИЯ

<ul style="list-style-type: none"> - определение текущих и перспективных потребностей экономики в кадрах, - формирование государственного заказа на подготовку кадров; - внедрение учебных программ, соответствующих целям модернизации экономики - организация системы непрерывного повышения квалификации рабочей силы 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ интегрального показателя и составляющих его коэффициентов - разработка системы мер, - выбор субъектов реализации мер и координация их действий - мониторинг выполнения мер и их корректировка 	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение инвестиционного климата - стимулирование инновационной деятельности - регулирование трудовой миграции - развитие научно-производственной базы инновационной деятельности - информационно-консультационная поддержка развития инвестиционной и инновационной деятельности
--	---	--

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ		
$\begin{aligned} &P_{\text{ФормКП}} \\ &K_{\text{Об}} \geq K_{\text{оптим}} \\ &K_{\text{ГРО}} \geq K_{\text{оптим}} \end{aligned}$	$\begin{aligned} &P_{\text{ИскКПТО}} \\ &K_{\text{Обзн}} \geq K_{\text{оптим}} \\ &K_{\text{ПрГр}} \geq K_{\text{оптим}} \end{aligned}$	$\begin{aligned} &P_{\text{ИскКПИД}} \\ &K_{\text{Ипер}} \geq K_{\text{оптим}} \\ &K_{\text{Ипр}} \geq K_{\text{оптим}} \end{aligned}$
$P_{\text{ИскКП}}$		

Интегральный показатель ($P_{\text{КП}}$)
оценки состояния кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Рис. 5. Модель управления развитием кадрового потенциала в условиях модернизации экономики

Таким образом, миссия обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала в целях ускорения модернизации экономики может быть выполнена при условии координации действий всех субъектов управления под руководством Межведомственного совета. Применение предложенного системного подхода к развитию кадрового потенциала позволяет управлять стадиями его формирования и использования как единым процессом. Это создает условия для своевременного выявления и устранения факторов, препятствующих развитию кадрового потенциала, и оперативной корректировки проводимой политики. Предложенные в диссертационной работе мероприятия являются основой совершенствования кадрового потенциала в условиях модернизации экономики и могут быть расширены и индивидуализированы в зависимости от результатов оценки и прогноза его состояния.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в научных изданиях, определенных ВАК

1. Лукьянова, Р.Р. Структура кадрового потенциала в условиях модернизации экономики [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Вестник аграрного университета. - Уфа : БГАУ, 2011. - № 3 (19). - С.88-91. - 0,17 печ.л.
2. Лукьянова, Р.Р. Оценка кадрового потенциала инновационной деятельности в регионе [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Экономика региона. - Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2010. - №1(21)/2010. - С.61-65.- 0,48 печ. л.
3. Лукьянова, Р.Р. Оценка ресурсного потенциала инновационной деятельности в регионе [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Экономика и управление: научно-практический журнал. - Уфа : РИО БАГСУ, 2009. - №6/2009. - С.96-99. - 0,42 печ. л.
4. Лукьянова, Р.Р. Кадровое обеспечение инновационной сферы: миграция как инструмент формирования интеллектуального потенциала региона [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Труд и социальные отношения. - М. : "Издательский дом АТиСо", 2007. - № 6 (42). - С. 126-131. - 0,43 печ. л.

Публикации в других изданиях

1. Лукьянова, Р.Р. Управление региональным кадровым потенциалом в условиях модернизации экономики. [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27-28 октября 2011г.) Кн. II - Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2011. - С.105-119. - 0,98/0,49 печ.л.
2. Лукьянова, Р.Р. Состояние рынка труда Республики Башкортостан в современных условиях. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Взаимодействие регионального рынка труда и рынка образовательных услуг. Повышение конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования : сборник статей по материалам республиканской науч.-практ. конф. 29 марта 2011г. - Уфа : РИО РУНМЦ МО РБ, 2011. - С.23-27. - 0,34/0,17 печ.л.

3. Лукьянова, Р.Р. Проблемы развития кадрового потенциала инновационной деятельности [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Факторы и условия развития инновационно-инвестиционных процессов в экономике : сб. материалов рос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Валинуровой Л.С., Казаковой О.Б. - Уфа : БАГСУ, 2009. - С.128-132. - 0,32 печ. л.

4. Лукьянова, Р.Р. Оценка кадрового потенциала инновационной деятельности округов РФ и Республики Башкортостан [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Инновационно-инвестиционный вектор развития экономики: регион, отрасль, предприятие: сб. науч. трудов аспирантов и соискателей / под общ. ред. Л.С. Валинуровой, О.Б. Казаковой. - Уфа : РИО БАГСУ, 2009. - С.56-61. - 0,31 печ. л.

5. Лукьянова, Р.Р. Внешняя и внутренняя миграция как метод кадрового обеспечения инновационной деятельности в регионе [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Проблемы и перспективы развития инновационно-инвестиционной сферы в России : сб. науч. тр. аспирантов и соискателей / под общ. ред. Валинуровой Л.С., Казаковой О.Б., Пушкаревой В.М. - Уфа : РИО БАГСУ, 2007. - С. 191-200. - 0,67 печ. л.

6. Лукьянова, Р.Р. Реформирование системы образования как одна из основных задач в области инновационного развития РФ [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Россия: приоритетные национальные проекты и программы развития: сб. науч. ст. РАГС, ИНИОН, СЗАГС. Вып. 6. Ч.2 / Под общей ред. В.К. Егорова, А.С. Горшкова, В.М. Герасимова, М.А. Кашиной. - М. : Изд-во РАГС, 2007. - С. 82-86. - 0,22 печ. л.

7. Лукьянова, Р.Р. Проблемы развития инновационной деятельности в России [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Проблемы инновационно-инвестиционной деятельности в России : сб. материалов рос. науч.-практ. конф. / Под общей ред. Валинуровой Л.С., Казаковой О.Б., Назметдиновой Л.Г. - Уфа : БАГСУ, 2007. - С. 175-178. - 0,28 печ.л.

8. Лукьянова, Р.Р. Формирование инновационно-инвестиционной стратегии предприятия: организационное и кадровое обеспечение [Электронный документ] / Р.Р. Лукьянова // Вестник РАГС при Президенте РФ - 2006. - № 3. - Режим доступа : http://oad.rags.ru/vestnikrags/issues/issue0306/issue03_06.htm - Загл. с экрана. - 0,2/0,1 печ. л.

9. Лукьянова, Р.Р. Составляющие процесса формирования кадрового потенциала инновационной деятельности [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Проблемы инновационно-инвестиционной деятельности в России : сб. материалов рос. науч.-практ. конф. - Уфа : РИО БАГСУ, 2006. - С. 85-89. - 0,2 печ. л.

10. Лукьянова, Р.Р. Актуальные аспекты формирования инновационной стратегии предприятия [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Актуальные проблемы реструктуризации российских предприятий: сб. материалов VI Всерос. науч.-практ. конф. - Пенза : РИО ПГСХА, 2006. - С. 84-87. - 0,2/0,1 печ.л.

11. Лукьянова, Р.Р. Формирование миграционной стратегии региона как источника кадрового обеспечения инновационной деятельности [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Социально-экономическое и инновационное развитие региона : материалы Всерос. науч.-практ. конф., апрель 2006 г. Ч. 1. - Самара : Изд-во Самар. гос. техн. ун-та, 2006. - С. 39-43. - 0,19 печ. л.

12. Лукьянова, Р.Р. Методологические подходы к определению инновационного процесса на предприятии и его кадровой составляющей [Текст] / Р.Р. Лукьянова // Реформирование системы управления на современном предприятии : сб. материалов VI Междунар. науч.-практ. конф. - Пенза : РИО ПГСХА, 2006. - С. 114-115. - 0,2/0,1 печ.л.

Подписано в печать
Формат 60×84/16. Бум. писч. бел. Печать офсетная.
Гарнитура "Times New Roman". Объем 1,0 печ. л.
Тираж 150 экз. Заказ № 178.
Отпечатано в типографии СГЭУ.
443090, Самара, ул. Советской Армии, 141.

10⁴