



Идентификация и регулирование трендов развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы: мировой и отечественный опыт

Ксения Юрьевна Боева¹, Елена Иосифовна Лазарева²

^{1,2}Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

¹kyboeva@sfedu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8651-7339>

²elazareva@sfedu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5829-5372>

Аннотация. В статье исследованы актуальные в условиях цифровизации и постоянно изменяющейся макросреды проблемы идентификации и регулирования трендов развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы.

Цель исследования – сравнительный анализ ключевых трендов развития кадрового потенциала макрорегионов в контексте современных глобальных вызовов и обоснование стержневых задач макрорегионального менеджмента, решение которых позволит привлечь в регионы качественные кадры, адаптировать лучшие регулирующие практики к решению ключевых управленческих задач.

Методология исследования базируется на концептуальных положениях теории управления человеческими ресурсами, раскрывающих суть организационного подхода к управлению кадровым потенциалом. На базе анализа новаторского опыта регулирования рынка труда в условиях цифровизации предложены и обоснованы кадровые стратегии макрорегионального менеджмента, позволяющие адаптироваться к новым цифровым трендам и изменениям в сфере работы с персоналом, в том числе путем внедрения технологий искусственного интеллекта и аналитики больших данных. Выявлен спектр актуальных вариативных вызовов, своевременный ответ на которые требует коррекции кадровых стратегий регионов в целях бесперебойного функционирования экономики.

Значимость результатов исследования заключается в предложении мер адаптации лучших регулирующих практик к управлению развитием кадрового потенциала южного макрорегиона России в условиях вызовов, возникших при присоединении новых территорий – таких, как активная реструктуризация кадрового резерва макрорегиона, появление рынка вакансий рабочих мест на новых территориях, в результате чего возник дисбаланс на рынке трудовых ресурсов. Реализация предложенных мероприятий будет способствовать научному осмыслению современных проблем, ограничений и поиску новых решений организации работы с кадровым потенциалом макрорегиона.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровые стратегии, управление человеческими ресурсами, тренды развития, макрорегиональная экосистема

Благодарности: исследование выполнено в Южном федеральном университете в рамках проекта РНФ № 24-28-01624.

Для цитирования: Боева К. Ю., Лазарева Е. И. Идентификация и регулирование трендов развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы: мировой и отечественный опыт // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2024. № 4. С. 28–33. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-4-28-33>. EDN ZTJTUS

Identification and regulation of the macro-regional ecosystem' human resources potential development trends: global and national experience

Ksenia Yu. Boeva¹, Elena I. Lazareva²

^{1,2}Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

¹kyboeva@sfn.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8651-7339>

²elazareva@sfn.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5829-5372>

Abstract. The article studies the problems of identification and regulation of trends in the development of human resources potential of the macro-regional ecosystem, which are relevant in the conditions of digitalization and constantly changing macro-environment. The *purpose* of the study is to analyze the key trends in the development of human resources potential of macro-regions in the context of modern global challenges and to substantiate the core tasks of macro-regional management, the solution of which will help to attract quality personnel to the regions and adapt the best regulatory practices to the solution of key managerial tasks. The *research methodology* is based on the conceptual provisions of the theory of human resource management, revealing the essence of the organizational approach to the human resources potential management. On the basis of the analysis of innovative experience of labor market regulation in the conditions of digitalization, the staffing strategies of macro-regional management are proposed and substantiated, allowing to adapt to new digital trends and changes in the sphere of work with personnel, including through the introduction of artificial intelligence technologies and big data analytics. The range of current variant challenges has been identified, the timely response to which requires the correction of regional HR strategies for the smooth functioning of the economy. The *importance of the research results* lies in the proposal of measures to adapt the best regulatory practices to manage the development of human resources potential of the southern macro-region of Russia in the context of the challenges that emerged during the accession of new territories – such as active restructuring of the human resources reserve of the macro-region, the emergence of a job vacancy market in the new territories, resulting in an imbalance in the labor market. The implementation of the proposed activities will contribute to the scientific understanding of current problems, limitations and the search for new solutions to the organization of work with the human resources potential of the macro-region.

Keywords: personnel potential, personnel strategies, human resource management, development trends, macro-regional ecosystem

Acknowledgments: The research was carried out at the Southern Federal University with the support of RNF project No. 24-28-01624.

For citation: Boeva K. Yu., Lazareva E. I. Identification and regulation of the macro-regional ecosystem' human resources potential development trends: global and national experience *State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2024;(4):28–33. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2024-1-4-28-33>. EDN ZTZTUS

Введение. Анализ ключевых трендов развития кадрового потенциала макрорегионов в контексте современных глобальных вызовов

Кадровый (человеко-ресурсный) потенциал макрорегиона следует рассматривать как социально-экономическую категорию, характеризующую разнообразные способности и возможности человека, которые он может использовать в процессе трудовой деятельности. Кадры – это неотъемлемая часть трудового потенциала. В качестве структурных элементов – характеристик кадрового потенциала рассматриваются уровень квалификации, образование, компетенции, трудовые навыки, состояние здоровья работника, что в конечном итоге напрямую влияет на эффективность функционирования / развития экономической системы [1–3].

Развитие кадрового потенциала макрорегиона зависит от многих факторов – таких, например, как внутренняя и внешняя национальная политика, уровень профессионализма кадров и инфраструктура, обеспечивающая его повышение, качественные характеристики систем образования и

здоровоохранения. Чтобы процесс развития кадрового потенциала не стагнировал / не деградировал необходимо комплексно подойти к организации процесса его регулирования.

Рассмотрим современные мировые тенденции развития кадрового потенциала в системе макрорегионального менеджмента. Одной из основных тенденций является стратегия «lifelong learning». Данная стратегия подразумевает, что происходит постоянное гармоничное развитие личности в профессиональной, социальной, духовной сферах. Она основана на принципах добровольности, внутренней мотивации и самостоятельного инициирования процесса обучения [4].

Еще одной тенденцией, характерной для многих стран мира с устойчивой системой управления экономической динамикой (Япония, США, Китай и ряд европейских стран) и также связанной с личностным ростом, является развитие систем образования (табл. 1). Следует заметить, что представленные «минусы» не означают, что данные мероприятия не проводятся, скорее они говорят о направленности развития той или иной системы образования. Так в США большое внимание уделяют личностному росту и системе стажировок, в Японии функционирует всеобщая система высшего образования и развитие карьеры внутри одной организации, в Германии активно продвигают профессиональное образование, но тенденция на образование через всю жизнь прослеживается везде [5].

Третьим ключевым трендом в системе развития кадрового потенциала является привлечение высококвалифицированных кадров. В существующих реалиях это становится делать всё проще, в связи с тем, что активно развивается удаленная работа, а сами организации становятся «цифровыми», то есть не имеют даже формального офиса, а вся команда работает, находясь в разных концах света. Следовательно, затраты на привлечение высококвалифицированных кадров в некоторых сферах заметно снижаются, что позволяет увеличить оплату их услуг.

Таблица 1 – Методы развития кадрового потенциала различных стран¹

Table 1 – Methods of human potential development in different countries

Критерии/ Страна	США	Япония	Китай	Франция	Германия	Швейцария
Развитие школьного образования	-	+	+	-	+	+
Развитие профессионального образования	-	+	-	-	+	-
Развитие высшего образования	+	+	+	+	+	+
Система непрерывного обучения	+	+	+	+	+	+
Образование за рубежом	-	-	+	-	-	+
Система стажировок	+	-	-	-	+	+

Заметным мировым трендом в современных условиях становится и тотальная цифровизация основных бизнес-процессов организации, а это значит, что человеческий труд низкой квалификации уходит в прошлое, на первое место выходят образование и переквалификация.

Обобщая опыт реализации кадровой политики зарубежных стран, сформулируем концептуальные основы формирования и регулирования развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы:

1. Целенаправленное выращивание кадров для определенных отраслей макрорегиона: дальнейшее сплочение бизнеса и образования, чтобы выпускаемые вузами кадры соответствовали запросу.

2. Возращение не только профессионалов в конкретной сфере деятельности, но и формирование у молодого поколения определенного образа мыслей, поведения достойного гражданина и ответственного человека.

3. Образовательные программы вузов должны быть гибкими, чтобы можно было оперативно откликаться на цели и задачи текущей политической и социально-экономической ситуации.

¹ Составлена авторами.

Методология развития кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы

Методология развития кадрового потенциала является одной из самых важных в процессе научного познания современных проблем управления человеческими ресурсами и поиска новых решений, адекватных изменчивой макроэкономической ситуации. Данной методологии посвящено много исследовательских работ. Например, такие авторы, как Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипевар Е. А. рассматривают теоретические основы формирования кадрового потенциала региона. Они проанализировали проблемы его формирования и предложили авторский подход к классификации факторов на основе СТЕР-анализа, влияющих на формирование кадрового потенциала региона [6]. Егорова Н. Н. в своих работах проводит сравнительный анализ подходов к идентификации факторов, воздействующих на формирование кадрового потенциала региона и приходит к выводу, что основными являются социально-демографические факторы [7]. Такие исследователи, как Никулина Ю. Н. и Гришин К.Е. делают упор в своей работе на кадровое партнёрство в регионе, а также предлагают систему оценки эффективности функционирования экосистемы кадрового партнёрства [8]. На данном этапе можно говорить о том, что развитие экосистемы кадрового потенциала является одной из основных проблем, стоящих как перед научным сообществом, так и перед представителями властей, и перед бизнесом.

Результаты исследования

При переходе к цифровой экономике меняются требования к кадровому потенциалу не только макрорегиона, но и страны в целом. Требуется освоение новых компетенций и навыков, что ставит новые вызовы перед региональной властью и образовательными организациями [9].

Можно сформулировать следующие задачи по формированию кадрового потенциала макрорегиональной экосистемы 2.0:

- формирование и развитие новых образовательных программ как общепрофессионального образования, так и в сфере дополнительного образования;
- переобучение кадров для освоения новых цифровых компетенций;
- разработка механизмов привлечения и удержания кадров на территории макрорегиона, совершенствование системы мотивации;
- трансформация макрорегионального менеджмента и внедрение цифровых технологий в организацию производства.

Пример удачной политики по формированию кадрового потенциала экосистемы макрорегиона можно проиллюстрировать на опыте Дальнего Востока, который объединил в одном министерстве функции регулирования вопросов трудоустройства и профессионального образования. В данном макрорегионе реализуется прогнозирование трудоустройства выпускников на срок от 5 лет, что позволяет закреплять их за рабочими местами ещё в процессе обучения¹.

В макрорегионе строится индустриальный парк, который дает возможность локализовать различные сервисы, действуют несколько локальных «адресных навигаторов», помогающих найти работу и получить индивидуальное сопровождение карьеры. Открытие же молодежного образовательного центра дает возможность проходить обучение не только молодёжи региона, но и привлечет школьников и студентов всей страны, что позитивно повлияет на развитие кадрового потенциала.

Что касается формирования кадрового потенциала страны в целом, то на его развитие направлен Национальный проект «Кадры»², который запущен с 1 января 2025 г. Данный национальный проект включил в себя обобщенный российский опыт подготовки кадров для экономики. Он включает в себя четыре основных направления развития кадровой стратегии государства:

1. Трудоустройство выпускников. Данный проект направлен на развитие целевого обучения в учебных заведениях и расширения баз производственных практик; должен синхронизировать классификаторы в сферах труда и в образовании.
2. Переквалификация работающих. Данный проект направлен на помощь работающим гражданам в смене профессии или приобретению новых профессиональных компетенций.

¹ Как на Дальнем Востоке решают проблемы кадрового дефицита. URL: <https://plus.rbc.ru/news/66c34f777a8aa9a5a9d7812f> (дата доступа 21.10.2024)

² Национальный проект «Кадры» в России в 2024 году URL: <https://news.mail.ru/society/60470565/> (дата доступа 21.10.2024)

3. Снижение травматизма на производстве и сокращение потерь от временной нетрудоспособности работников. В рамках данного проекта предусмотрено введение более эффективных систем охраны труда, внедрение системы менеджмента качества и снижение влияния психофизических факторов на производственный травматизм.

4. Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность. Проект направлен на улучшение условий для развития предпринимательских компетенций у молодого поколения, а также на поддержание и развитие инфраструктуры молодежного предпринимательства.

Таковыми мерами государство планирует добиться соответствия (баланса) спроса и предложения на российском рынке труда: готовить и трудоустраивать специалистов, которые необходимы для развития экономики страны и для обеспечения её технологического суверенитета. А также решить государственную задачу адаптации не только нормативно-правовой базы, но и всей инфраструктуры новых регионов к российским реалиям, а значит, и все новые проекты должны быть реализованы с привлечением специалистов различных областей знаний.

Заключение

Кадровый потенциал является одним из стержневых блоков, дефинирующих социально-экономическое развитие макрорегиональной экосистемы. Интенсивные миграционные процессы, происходящие в южном макрорегионе России, инициируют трансформацию механизмов регулирования межрегиональной миграции в целях привлечения в регионы качественных кадров. Формирование действенного регулирующего механизма требует опоры на результаты анализа ключевых трендов развития кадрового потенциала макрорегионов, характерных как для внешних, так и для эндогенных рынков труда в контексте современных глобальных вызовов, и адаптации лучших регулирующих практик к решению ключевых управленческих задач.

Список источников

1. Лазарева Е. И., Гаврилова Ю. В. Идентификация социально-экономических факторов развития человеческого капитала в HR-менеджменте организации // Российский журнал менеджмента. 2023. № 21 (1). С. 89–114.
2. Лазарева Е. И. Стратегия развития человеческого капитала в системе инновационно-региональных кластеров // Проблемы современной экономики. 2008. № 1 (25). С. 200–204.
3. Lazareva, E., Anopchenko, T., Murzin, A. Human Capital in the System of Urban Territory Sustainable Development Management. *Green Technologies and Infrastructure to Enhance Urban Ecosystem Services: Proceedings of the Smart and Sustainable Cities Conference 2018*. Cham, 2020. С. 269–277.
4. Taiwo T. Lasisi, Elena I. Lazareva, Gor A. Abramyan et al. Intellectual Capital and Technology as Factors of Career Success: Role of Income Inequality // *Economies*. 2023; 11: 63.
5. Ибрагимов К. С., Баратов З. Ш. Зарубежный опыт развития кадрового потенциала организации // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5. С. 978–981.
6. Потуданская В. Ф., Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. 2018. № 3. С. 735–744.
7. Егорова Н. Н. Формирование кадрового потенциала региона / Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы VI Межд. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, дек. 2017). СПб.: Свое издательство, 2017. С. 196–197.
8. Никулина Ю. Н., Гришин К. Е. Влияние экосистемы кадрового партнерства на инновационное развитие региона // Вопросы инновационной экономики. 2022. № 1. С. 551–570.
9. Костенькова Т. А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. 2019. № 6 (3). С. 1149–1158.

References

1. Lazareva E. I., Gavrilova Yu. V. Identification of socio-economic factors of human capital development in HR management of an organization. *Russian Journal of Management*. 2023;21(1):89–114. (In Russ.).
2. Lazareva E. I. Strategy of human capital development in the system of innovation-regional clusters. *Problems of modern economy*. 2008;1(25):200–204. (In Russ.).
3. Lazareva E., Anopchenko T., Murzin A. Human Capital in the System of Urban Territory Sustainable Development Management. *Green Technologies and Infrastructure to Enhance Urban Ecosystem Services: Proceedings of the Smart and Sustainable Cities Conference 2018*. Cham. 2020:269–277.

4. Taiwo T. Lasisi, Elena I. Lazareva, Gor A. Abramyan et al. Intellectual Capital and Technology as Factors of Career Success: Role of Income Inequality. *Economies*. 2023;(11):63.
5. Ibragimova K. S., Baratov Z. Sh. Foreign experience of development of human resources potential of the organization. *Economy and Entrepreneurship*. 2022;(5):978–981. (In Russ.).
6. Potudanskaya V. F., Borovskikh N. V., Kipervar E. A. Personnel potential of the region: essence, factors, problems of formation. *Labor Economics*. 2018;(3):735–744. (In Russ.).
7. Egorova N. N. Formation of human resources potential of the region. *Problems and prospects of economics and management: materials of VI Intern. scien. conf. (St. Petersburg, Dec. 2017)*. St. Petersburg;2017: 196–197. (In Russ.).
8. Nikulina Y. N., Grishin K. E. Influence of the ecosystem of personnel partnership on the innovative development of the region. *Questions of innovation economy*. 2022;(1):551–570. (In Russ.).
9. Kostenkova T. A. Personnel potential of the region: essence and main factors of formation. *Labor Economics*. 2019;6(3):1149–1158. (In Russ.).

Информация об авторах

К. Ю. Боева – старший преподаватель кафедры «Инновационный и международный менеджмент» факультета управления ЮФУ.

Е. И. Лазарева – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Инновационный и международный менеджмент» факультета управления ЮФУ.

Information about the authors

K. Yu. Boeva – Senior lecturer, Department «Innovative and International Management» of the Faculty of Management, Southern Federal University.

E. I. Lazareva – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Department «Innovative and International Management» of the Faculty of Management of Southern Federal University.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 25.10.2024; одобрена после рецензирования 26.11.2024; принята к публикации 28.11.2024.

The article was submitted 25.10.2024; approved after reviewing 26.11.2024; accepted for publication 28.11.2024.