

Научная статья / Research Article

УДК 332.1

DOI: 10.36718/2500-1825-2024-1-115-126

Галина Ярославна Вяткина<sup>1✉</sup>, Ольга Яковлевна Фролова<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

<sup>1</sup> vip.slavna@mail.ru

<sup>2</sup> vakulenko65@mail.ru

## ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА: УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ

Трудовой потенциал выступает ключевым фактором социально-экономического развития территорий в условиях отсутствия стабильности, кризиса процессов глобализации экономики и углубления противоречий. Возникновение новых отраслей экономики на цифровой технологической основе, создание современных рабочих мест и профессий определяют современную концепцию региональной занятости населения и снижения дефицита в квалифицированных кадрах. Положительная динамика роста безработицы объективно повышает необходимость научно обоснованного подхода в управлении трудовым потенциалом региона. Значимость управления трудовым потенциалом региона мы связываем с ответственностью государства за уровень жизни населения. В этой связи можно рассматривать Красноярский край как пример региона, в котором реализуются несколько инвестиционных проектов, способных в среднесрочной перспективе придать новый импульс развития производительным силам. Такие перспективы требуют системной активности в оформлении как структуры трудовой мобильности, так и в ускорении инновационного процесса на основе формирования института национальной системы квалификаций. Программы социально-экономического развития муниципальных территорий Красноярского края в большинстве своем предусматривают развитие трудового потенциала на основе потребности в развитии персонала организаций, что определяет важность данного исследования. В существующей ситуации следует унифицировать требования к квалификации персонала, развивая механизмы оценки, отбора, подбора работников посредством подтвержденной системы квалификаций, тем самым снижая риски бизнес-систем в регионе. Формирование компетентности трудоспособного населения края, повышение трудового потенциала региона через мониторинг структуры мобильности рабочей силы в разрезе видов деятельности позволяет управлять уровнем региональной безработицы и более эффективно использовать совокупный фонд рабочего времени экономически активного населения.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал региона, национальная система квалификаций, производственные системы, компетенция, оценка персонала, отбор персонала, подбора работников

**Для цитирования:** Вяткина Г.Я., Фролова О.Я. Формирование трудового потенциала региона: условия и факторы // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2024. № 1. С. 115–126. DOI: 10.36718/2500-1825-2024-1-115-126.

Galina Yaroslavna Vyatkina<sup>1✉</sup>, Olga Yakovlevna Frolova<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Krasnoyarsk State Agrarian University, Krasnoyarsk, Russia

<sup>1</sup> vip.slavna@mail.ru

<sup>2</sup> vakulenko65@mail.ru

### LABOR POTENTIAL FORMATION OF THE REGION: CONDITIONS AND FACTORS

*Labor potential is a key factor in the socio-economic development of territories in conditions of lack of stability, the crisis of economic globalization processes and deepening contradictions. The emergence of new sectors of the economy on a digital technological basis, the creation of modern jobs and professions determine the modern concept of regional employment and reducing the shortage of qualified personnel. The positive dynamics of unemployment growth objectively increases the need for a scientifically based approach in managing the labor potential of the region. We associate the importance of managing the region's labor potential with the state's responsibility for the standard of living of the population. In this regard, the Krasnoyarsk Region can be considered as an example of a region in which several investment projects are being implemented that can, in the medium term, give a new impetus to the development of productive forces. Such prospects require systemic activity in designing both the structure of labor mobility and accelerating the innovation process based on the formation of the institution of a national qualifications system. Programs for the socio-economic development of municipal territories of the Krasnoyarsk Region for the most part provide for the development of labor potential based on the need for the development of personnel of organizations, which determines the importance of this study. In the current situation, it is important to unify the requirements for personnel qualifications, developing mechanisms for assessing, selecting, and matching employees through a confirmed system of qualifications, thereby reducing the risks of business systems in the region. Forming the competence of the working population of the region, increasing the labor potential of the region through monitoring the structure of labor mobility in the context of types of activities makes it possible to manage the level of regional unemployment and more effectively use the total working time of the economically active population.*

**Keywords:** labor potential of the region, national qualifications system, production systems, competence, personnel assessment, personnel selection, personnel matching

**For citation:** Vyatkina G.Y., Frolova O.Y. Labor potential formation of the region: conditions and factors // Socio-economic and humanitarian journal. 2024. № 1. S. 115–126. DOI: 10.36718/2500-1825-2024-1-115-126.



**Введение.** Формирование концепции занятости населения на основе процессов социализации и гуманизации гражданского общества в условиях регионального рынка труда высветило необходимость оптимизации личных, групповых и общественных интересов в формировании и реализации трудового потенциала региона. Решение социально-экономических задач в условиях много-

укладной экономики сопряжено с разграничением полномочий и сфер ответственности между федеральными, региональными и местными органами управления. Значимость разработки законодательных инициатив по корректировке региональной специализации и отраслевого разделения труда стратегического характера связана с управлением социально-экономическими процессами в эко-

номике региона. Основные закономерности и положения, описанные отечественной практикой, предусматривают межотраслевую, территориальную, профессиональную и другие классификации, учитывающие типологию регионов и специализацию отраслей. Этому вопросу посвящены работы Т.А. Николаевой, О.Я. Фроловой, О.Б. Иванова и др. [1, 2, 3, 4]. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала и факторы, их определяющие, в условиях соответствия требованиям научно-технического прогресса являются фундаментальным критерием развития производительных сил общественного производства и региона в целом.

**Цель исследования.** Анализ условий и факторов формирования трудового потенциала в Красноярском крае.

**Задачи исследования:** провести анализ демографических, экономических и образовательных факторов, оказывающих влияние на формирование трудового потенциала региона; предложить подход к развитию трудового по-

тенциала региона через оценку качества трудового потенциала организаций, осуществляющих свою деятельность на его территории, и конкретного работника; уточнить роль национальной системы квалификаций в развитии трудового потенциала.

**Методы исследования.** В основу исследования положены экономико-статистический и аналитический методы, а также методы анализа взаимосвязей социально-экономических явлений, системный подход.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Красноярский край является лидером среди остальных регионов Сибири по объему валового регионального продукта (ВРП). В Сибирском федеральном округе его вклад в ВРП по итогам 2022 года составляет 29,8 %. Основные инвестиции в регионе направляются на обрабатывающее производство (31,5 % в 2022 г. и 25,7 % в 2021 г.) и добывающие отрасли (21,5 % в 2022 г. и 30,2 % в 2021 г.) (рис. 1).

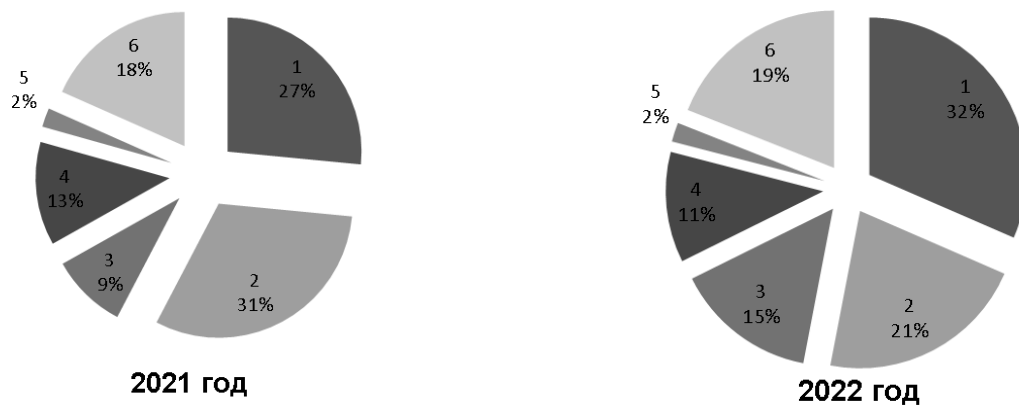


Рис. 1. Структура инвестиций в основной капитал без учета МСП:

- 1 – обрабатывающие производства; 2 – добыча полезных ископаемых; 3 – деятельность профессиональная, научная и техническая; 4 – транспортировка и хранение; 5 – сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; 6 – иное (по материалам АНО «Корпорация развития Енисейской Сибири»)

Ключевыми направлениями инвестиционного развития края являются проекты, которые реализуются в нефтегазовом секторе, металлургии, лесном комплексе и транспортной отрасли, что отражается на развитии производительных сил региона и формировании его

научно-технического потенциала [5]. Именно инвестиции выступают одним из существенных экономических факторов, способствующих изменению трудового потенциала, так как развитие региональных производственных систем определяет спрос на подготовку кадров, что, в

свою очередь, в значительной степени отражается не только на количественных, но и качественных характеристиках.

Среди факторов, влияющих на формирование регионального трудового потенциала, особую значимость имеют демографические: численность населения, его возрастной состав, уровень рождаемости, миграция. По средней плотности населения (1,2 чел/км<sup>2</sup>) Красноярский край уступает всем странам мира и практически всем субъектам Российской Федерации. Сложные климатические условия и географическая специфика региона определяют дифференциацию

в территориальном расселении. Значительный износ инфраструктуры жизнеобеспечения в муниципалитетах края приводит к оттоку молодого поколения, ослабляя и без того невысокий трудовой потенциал региона, существенной проблемой которого традиционно является несоизмеримость количества населения с огромной территорией края.

Согласно данным Красноярскстата, численность населения края на конец 2022 года составляла 2 845,6 тыс. человек, в том числе городского населения – 2 264,7, сельского населения – 580,8 тыс. человек (табл. 1).

*Таблица 1*

**Численность и возрастная структура населения Красноярского края**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. по отношению к 2017 г., %
Численность населения, тыс. чел.	2 876,5	2 874,0	2 866,3	2 855,9	2 849,2	2 845,6	-1,06
В том числе: городское население, тыс. чел.	2 226,1	2 229,0	2 222,2	2 217,0	2 219,4	2 264,7	1,73
сельское население, тыс. чел.	650,4	645,0	644,0	638,8	629,8	580,8	-10,70
Доля населения моложе трудоспособного возраста, %	19,77	19,91	19,94	19,96	19,99	20,00	0,23 п.п.
Доля населения трудоспособного возраста, %	57,25	56,69	57,51	57,22	58,37	57,70	0,45 п.п.
Доля населения старше трудоспособного возраста, %	22,99	23,40	22,54	22,82	21,64	22,33	-0,66 п.п.
Коэффициент демографической нагрузки	747	764	739	748	721	733	-15 п.п.

По сравнению с 2017 годом в 2022 г. численность населения сократилась на 1,1 %. Доля городского населения выросла и составила в 2022 г. 79,6 % (в 2017 году – 77,2 %). Происходит рост населения в крупных городах края, в том числе за счет оттока населения из сельской мест-

ности. В 2017–2022 годы численность сельского населения в крае ежегодно снижалась в среднем на 5,3 тыс. человек, а численность городского населения увеличивалась в среднем на 4,8 тыс. человек. Сохранение таких тенденций может создать существенные трудности для ин-

вестиционных проектов, которые реализуются в крае. Так, согласно прогнозу стратегии управления рынком труда Красноярского края до 2030 года, только для осуществления нескольких инвестиционных проектов в Ангаро-Енисейском, Северо-Енисейском и Мотыгинском районах края кадровая потребность может составить от 70 до 120 тыс. человек [1].

Традиционные способы повышения трудового потенциала в крае за счет естественного прироста или привлечения мигрантов не обеспечивают необходимый рост количества трудоспособного населения. Динамика рождаемости, смертности, естественного и миграционного прироста (убыли) населения за 2017–2022 гг. представлена в таблице 2.

Таблица 2

**Показатели естественного и миграционного движения населения Красноярского края, чел. на 1000 чел. населения**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. по сравнению с 2017 г.
Число родившихся	12,4	11,7	10,5	10,1	10,0	9,3	-3,1
Число умерших	12,3	12,4	12,2	14,3	16,5	13,4	1,1
Естественная убыль населения	0,1	-0,7	-1,7	-4,2	-6,5	-4,1	-4,2
Миграционный прирост (или убыль) населения	0,3	-0,1	-1,0	0,8	4,4	0,4	0,1

Сокращение численности населения региона происходит за счет его естественной убыли, что обусловлено как высокой смертностью, так и снижением рождаемости. Наряду с этим в крае

наблюдается устойчивая тенденция снижения среднегодовой численности занятого экономически активного населения, которая обозначилась уже в 2017 году (табл. 3).

Таблица 3

**Количественные характеристики занятости населения Красноярского края**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2021 г. по отношению к 2017 г., %
Численность рабочей силы, тыс. чел.	1 497,4	1 494,6	1 481,6	1 460,8	1 462,6	-2,3
Занято в экономике по всем видам экономической деятельности, тыс. чел.	1 411,2	1 406,4	1 405,2	1 363,9	1 408,7	-0,2
Уровень занятости населения в трудоспособном возрасте, %	77,0	78,9	78,5	75,6	77,9	0,9 п. п.
Уровень занятости населения в возрасте от 15 лет и старше, %	60,2	60,7	60,5	58,9	60,7	0,5 п. п.

Данные изменения негативно отражаются на формировании трудового потенциала в крае и требуют активных действий в направлении развития экономики Красноярского края, а также реализации приоритетных социальных программ, направленных на повышение ка-

чества жизни населения. Благодаря реализации стратегии социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года, прогнозируется рост численности трудоспособного населения (табл. 4)<sup>1</sup>.

*Таблица 4*

**Прогноз баланса трудовых ресурсов Красноярского края, тыс. чел.**

Показатель	2021 г.	2022 г. (отчет)	2023 г. (оценка)	2024 г. (прогноз)	2025 г. (прогноз)
Трудоспособное население	1 618,59	1 625,19	1 625,80	1 635,71	1 643,30
Иностранцы и трудовые мигранты	50,91	58,27	41,99	36,00	36,00
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	131,13	107,95	105,08	103,81	102,30
Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	1 408,73	1 380,83	1 396,67	1 405,60	1 415,04
Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства	132,72	136,09	136,36	139,94	140,32
Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости	20,00	13,00	14,40	14,35	14,25
Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	239,17	246,12	236,06	226,93	219,59

К факторам, которые влияют на трудовой потенциал региона, следует также отнести уровень образования населения (табл. 5) .

<sup>1</sup> Постановление Правительства Красноярского края от 30.10.2018 г. № 647-п «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года».

Таблица 5

**Распределение численности занятого населения Красноярского края в возрасте 15 лет и старше по уровню образования, тыс. чел.**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2022 г. по отношению к 2017 г., %
Занятое население, всего	1412,0	1421,4	1415,0	1372,9	1410,6	1372,1	-2,8
В т.ч. имеют образование: высшее	413,4	418,2	419,7	460,4	426,3	400,1	-3,2
среднее профессиональное	593,5	591,0	610,5	549,1	606,1	607,4	+2,3
среднее	311,9	318,0	292,7	277,0	276,2	258,9	-7,0
основное общее	84,6	88,4	85,5	79,1	96,0	98,6	+16,5
Не имеют основного общего образования	8,5	5,8	6,6	7,2	6,0	7,1	-6,5

Анализ распределения численности занятого населения Красноярского края в возрасте 15 лет и старше по уровню образования показал рост числа сотрудников со средним профессиональным образованием (+2,3 %) при снижении количества сотрудников с высшим образованием (-3,2 %). В основу нашей оценки перспектив развития трудового потенциала региона положены не только его количественные и качественные характеристики, отражающие совокупную способность к труду отдельного человека, но и создание возможности для реализации существующего потенциала рабочей силы в социально-экономической системе региона. При оценке трудового потенциала региона ряд исследователей [6, 7] предлагают уточнять элементы трудового потенциала и классифицировать их по видам «дерева» свойств, вершиной которого является интегральный показатель качества трудового потенциала, что делает сложной задачу измерения трудового потенциала по отдельным видам деятельности в регионе. Одним из подходов

к оценке трудового потенциала региона является подход, основанный на оценке трудового потенциала компаний, осуществляющих свою деятельность в регионе [8]. Существенным фактором изменения трудового потенциала компании является повышение квалификации ее сотрудников. В действительности руководители организаций неохотно идут на это, опасаясь роста требований к размеру зарплаты, карьерному росту и росту требований к профессионализму самих руководителей. Личностный потенциал сотрудников в таких случаях не развивается и не приветствуется, не поощряются инициативы, так как главным для работодателя остается достижение максимальной прибыли при минимальных издержках, а человеческий ресурс продолжает оставаться самым затратным звеном в цепочке создания новой стоимости. По нашему мнению, современную оценку трудового потенциала организации можно выразить через относительно устойчивую совокупность компетенций работника, выраженную в коэффициен-

тах, через трудовой потенциал конкретного работника. Под компетенцией мы понимаем социально-трудовую характеристику совокупности знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и мотивационных характеристик работника, необходимых для удовлетворения потребности организации в соответствии со стратегией ее развития. Компетенция является характеристикой потенциального качества и элементом готовности персонала к эффективному труду в определенных условиях в трудовом коллективе. Компетенция всегда конкретна, а ее изменения мы связываем с изменением уровня функционирования организации. В результате, используя данный подход, оценку качества трудового ресурса, способного удовлетворить потребности современного производства на основе знаний, умений, навыков, схематично можно представить как

$$КТР = ТП * (\Delta_1 + \Delta_2 + \Delta_3 + \Delta_4),$$

где КТР – качество трудового ресурса;

ТП – сформированный трудовой потенциал работника, используемый в типовой технологии по видам деятельности, чел.-ч в год;

$\Delta_1$  – мотивация скрытых возможностей работника (система коэффициентов);

$\Delta_2$  – стимулирование недоиспользованных возможностей работника (система коэффициентов);

$\Delta_3$  – мониторинг компетенций работника, не представляющих интерес для фактических условий производства (система коэффициентов);

$\Delta_4$  – мониторинг компетенций работника, представляющих интерес для деятельности в регионе (система коэффициентов).

Трудовой потенциал работника является исходной структурообразующей

основой и определяет содержание трудовых потенциалов систем более высокого порядка – организации, региона, страны. Поиск инструментов, позволяющих эффективно управлять организационным поведением сотрудников и обеспечить конкурентные преимущества бизнес-систем, является залогом как повышения инновационной восприимчивости, так и базой профессионального развития персонала. Все четче приходит осознание важности управления формированием трудового потенциала общества посредством управления потенциалом отдельного человека. Дискуссия о соответствии сформированной компетентности персонала потребностям региона с позиции прикладного характера нами рассматривается, как признание важности инструментов системной ротации рабочей силы в регионе. Стратегия социально-экономического развития региона и необходимость соблюдения условий баланса в развитии его производительных сил обеспечивают устойчивый экономический рост по ряду системных показателей. Развитие трудового потенциала зависит от направлений стратегии развития региона и является одним из основных элементов его социально-экономического развития, который определяется численностью трудоспособного населения и его профессионально-образовательным уровнем [9, 10]. Компетентность работника представляет относительно устойчивую совокупность свойств рабочей силы, которая обогащается на основе инновационного процесса в организационных системах. Системные трансформации в региональных системах обуславливают хаотичность трудовой миграции, что в целом влияет не только на содержание и характер труда, но и отражается на эффективности использования производительных сил региона (рис. 2).



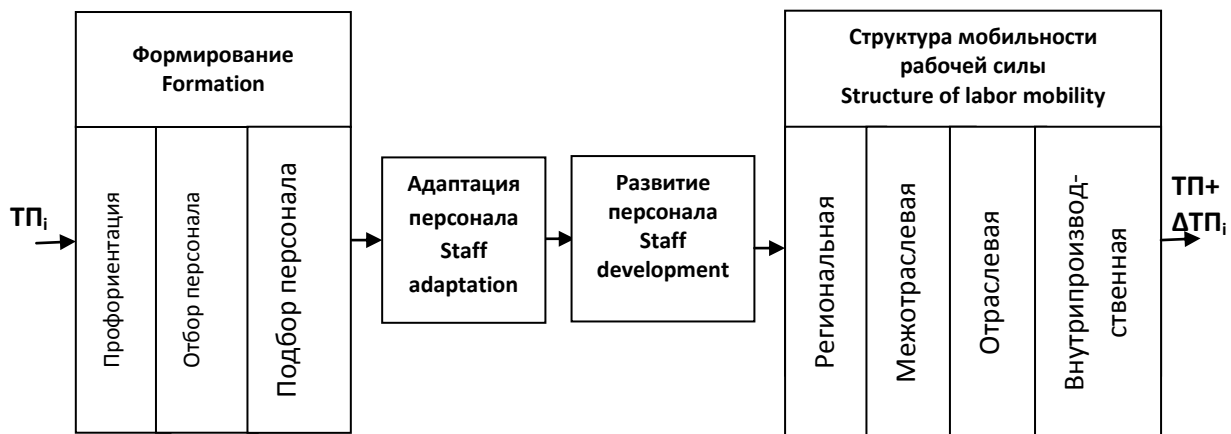


Рис. 2. Системное управление трудовым потенциалом региона в условиях трудовой мобильности рабочей силы (разработано авторами)

Изменения к требованиям рабочей силы по видам деятельности организаций формирует структуру занятого трудоспособного населения, тем самым влияя на региональный трудовой потенциал. Именно управление структурой трудовой мобильности работника очерчивает направления инвестиций в формирование свойств рабочей силы на уровне региона. Реализация в Красноярском крае крупных инвестиционных проектов повышает капитализацию компетентности работников на рынке труда края и обеспечивает устойчивый рост уровня жизни трудоспособного населения на основе усиления конкурентных позиций работника на региональном рынке труда. Речь идет о создании условий для трудовой деятельности не только экономически активного населения (занятые, безработные), но и единства управления совокупностью свойств рабочей силы с позиции задач социально-экономического развития региона на основе структурной модернизации его производительных сил. Формирование компетентности трудоспособного населения края с позиции использования уровня квалификации в производственных системах и повышения трудового потенциала региона через мониторинг структуры мобильности рабочей силы в разрезе видов деятельности позволяет управлять уровнем региональной безработицы и более эффективно использо-

вать совокупный фонд рабочего времени экономически активного населения. Современная динамика инновационного процесса в организациях региона предполагает формирование компетенций для использования в краткосрочном периоде, что придает импульс развитию производительных сил общества и вычерчивает требования к содержанию качества трудового ресурса.

Создание базовых отраслей на высокотехнологичной инновационной основе предъявляет требования к качеству рабочей силы региона с позиции цифровой научно-технической платформы. Повышение производительности труда в отраслях экономики региона невозможно без переосмысления требований как к совокупности свойств рабочей силы конкретного работника отрасли, так и к механизму в целом, обеспечивающему качество трудовых ресурсов в региональной экономике. Современным драйвером формирования трудовых ресурсов в крае стало развитие национальной системы квалификаций и независимой оценки [11]. Механизм реализации независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, включает процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям в соответствии с Федеральным за-

коном № 238-ФЗ. Данный механизм сформулирован на основе Указа Президента РФ № 249 от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете по профессиональным квалификациям», согласно которому Национальный совет принимает решение о создании советов по профессиональным квалификациям (СПК) и наделяет их полномочиями по организации независимой оценки квалификации, а также на основе Приказа Минтруда России от 14 декабря 2016 г. № 729н, которым определены полномочия Национального агентства развития квалификаций по ведению реестра сведений и мониторинга.

Создание инфраструктуры для осуществления независимой оценки и координации по вопросам развития квалификации в крае проводится на базе «Дорожной карты», где разработаны инструменты вовлечения участников рынка труда – работодатели, профессиональные сообщества, образовательные организации, органы исполнительной власти. В Красноярском крае сформированы 17 центров оценки квалификации и экзаменационных площадок. Процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта проводится центром оценки квалификации в форме профессионального экзамена. Создание условий для сопоставимости квалификации и механизмов ее признания как в регионе, так и в Российской Федерации, а также организация национальной системы подтверждения квалификации, предполагает:

- разработку механизма взаимодействия для внедрения профессиональных стандартов между Национальным советом при Президенте Российской Федерации, Национальным агентством развития квалификаций и Советом по профессиональным квалификациям;
- создание региональных методических центров;
- создание центров оценки квалификации;
- аккредитация профессиональных

образовательных программ;

- оценка внедрения национальной системы квалификаций в регионе.

Развитие в Красноярском крае института оценки квалификаций как участника Национальной системы квалификаций мы связываем с решением следующих задач:

- ведением реестра востребованных квалификаций и появлением новых технологий в регионе;
- формированием механизма признания квалификации и обеспечения сопоставимости квалификации по видам деятельности (как иностранных граждан, так и граждан Российской Федерации);
- созданием образовательной системы по реагированию на изменения потребности рынка труда в регионе;
- созданием механизма доступа к профессиональной деятельности;
- стимулированием работодателей к использованию в своей деятельности персонала с подтвержденной квалификацией.

**Заключение.** Анализ условий и факторов, влияющих на формирование трудового потенциала региона, позволяет определять более четкие и менее затратные пути в достижении целей, касающихся повышения устойчивости региона в нестабильных экономических условиях. Предложенный в работе подход дает возможность, очертив механизмы подготовки, оценки и отбора персонала организаций, осуществляющих свою деятельность на территории региона, развивать трудовой потенциал региона посредством повышения качества трудового потенциала работников. Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что в условиях кризиса процессов глобализации экономики и углубления противоречий, которые обусловлены существующей ситуацией, необходимо унифицировать требования к квалификации персонала на основе подтвержденной системы квалификаций, что будет способствовать развитию существующих в регионе бизнес-систем и снижению их рисков.

Список источников

1. Николаева Т.А. Выявление эффективности производственной специализации региона // Вестник Чувашского университета. 2009. № 3. С. 480–485.
2. Фролова О.Я. Формирование производительных сил общества: организационный аспект // Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества. Ульяновск: Зебра, 2021. С. 231–250.
3. Иванов О.Б., Бухвальд Е.М. «Перспективная экономическая специализация» как новация политики регионального развития // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2019. № 6. С. 49–65.
4. Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества / Л.Ю. Айснер, О.Д. Наумов, Г.Я. Вяткина [и др.]. Ульяновск, 2021. 293 с.
5. Курбатова М.В., Каган Е.С., Вишкова А.А. Региональное развитие: проблемы формирования и реализации научно-технического потенциала // Пространство экономики. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnoe-razvitiye-problemy-formirovaniya-i-realizatsii-nauchno-tehnicheskogo-potentsiala>.
6. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. 2013. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-naseleniya-metodologicheskie-aspekty-issledovaniya> (дата обращения: 12.09.2022).
7. Инютина Е.Н. Теоретические подходы к содержанию трудового потенциала: социально-экономический аспект // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2020. №2 (57). С. 63–74.
8. Хадасевич Н.Р. Влияние кадровой политики организаций на региональный трудовой потенциал // Вестник евразийской науки. 2014. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-kadrovoy-politiki-organizatsiy-na-regionalnyu-trudovoy-potentsial>.
9. Вяткина Г.Я., Фомина Л.В. Роль учебной мотивации в формировании трудового потенциала // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2021. № 3(21). С. 83–97.
10. Свинухова Ю.Н. Трудовой потенциал как структурный элемент социально-экономического потенциала региона: факторы и механизмы наращивания // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 4-2(86). С. 113–119.
11. Вяткина Г.Я. Национальная система квалификаций как инструмент управления качеством трудовых ресурсов // Проблемы современной аграрной науки: мат-лы Междунар. науч. конф. (Красноярск, 15 окт. 2021 г.). Красноярск: Изд-во КрасГАУ, 2021. С. 247–251.

References

1. Nikolaeva T.A. Vyyavlenie ehffektivnosti proizvodstvennoj specializacii regiona // Vestnik Chuvashskogo universiteta. 2009. № 3. S. 480–485.
2. Frolova O.YA. Formirovanie proizvoditel'nykh sil obshchestva: organizacionnyy aspekt // Aktual'nye psikhologo-pedagogicheskie, filosofskie, ehkonomicheskie i yuridicheskie problemy sovremennogo rossijskogo obshchestva. Ul'yanovsk: Zebra, 2021. S. 231–250.
3. Ivanov O.B., Bukhval'd E.M. «Perspektivnaya ehkonomicheskaya specializaciYA» kak novaciya politiki regional'nogo razvitiya // EHTAP: ehkonomicheskaya teoriya, analiz, praktika. 2019. № 6. S. 49–65.

4. Aktual'nye psikhologo-pedagogicheskie, filosofskie, ehkonomicheskie i yuridicheskie problemy sovremennogo rossijskogo obshchestva / *L.YU. Ajsner, O.D. Naumov, G.YA. Vyatkina* [i dr.]. Ul'yanovsk, 2021. 293 s.
5. *Kurbatova M.V., Kagan E.S., Vshivkova A.A.* Regional'noe razvitie: problemy formirovaniya i realizacii nauchno-tehnicheskogo potentsiala // *Prostranstvo ehkonomiki*. 2018. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnoe-razvitie-problemy-formirovaniya-i-realizatsii-nauchno-tehnicheskogo-potentsiala>.
6. *Leonidova G.V.* Trudovoj potentsial naseleniya: metodologicheskie aspekty issledovaniya // *Voprosy territorial'nogo razvitiya*. 2013. № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-naseleniya-metodologicheskie-aspekty-issledovaniya> (data obrashcheniya: 12.09.2022).
7. *Inyutina E.N.* Teoreticheskie podkhody k sodержaniyu trudovogo potentsiala: social'no-ehkonomicheskij aspekt // *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2020. №2 (57). S. 63–74.
8. *Khadasevich N.R.* Vliyanie kadrovoy politiki organizacij na regional'nyj trudovoj potentsial // *Vestnik evrazijskoj nauki*. 2014. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-kadrovoy-politiki-organizatsiy-na-regionalnyy-trudovoy-potentsial>.
9. *Vyatkina G.YA., Fomina L.V.* Rol' uchebnoj motivacii v formirovanii trudovogo potentsiala // *Social'no-ehkonomicheskij i gumanitarnyj zhurnal*. 2021. № 3(21). S. 83–97.
10. *Svinukhova YU.N.* Trudovoj potentsial kak strukturnyj ehlement social'no-ehkonomicheskogo potentsiala regiona: faktory i mekhanizmy narashchivaniya // *Ehkonomika i biznes: teoriya i praktika*. 2022. № 4-2(86). S. 113–119.
11. *Vyatkina G.YA.* Nacional'naya sistema kvalifikacij kak instrument upravleniya kachestvom trudovykh resursov // *Problemy sovremennoj agrarnoj nauki: mat-ly Mezhdunar. nauch. konf. (Krasnoyarsk, 15 okt. 2021 g.)*. Krasnoyarsk: Izd-vo KraSGAU, 2021. S. 247–251.

Статья принята к публикации 30.01.2024/  
The article has been accepted for publication 30.01.2024.

Информация об авторах:

**Галина Ярославна Вяткина**, доцент кафедры государственного, муниципального управления и кадровой политики, кандидат биологических наук  
**Ольга Яковлевна Фролова**, профессор кафедры государственного, муниципального управления и кадровой политики, доктор экономических наук

Information about the authors:

**Galina Yaroslavna Vyatkina**, Associate Professor at the Department of State, Municipal Administration and Personnel Policy, Candidate of Biological Sciences  
**Olga Yakovlevna Frolova**, Professor at the Department of State, Municipal Administration and Personnel Policy, Doctor of Economic Sciences

