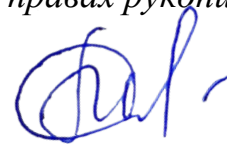


На правах рукописи



Довлетмурзаева Малика Абубакаровна

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ:
ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА**

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(1. Региональная экономика)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Грозный – 2024

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова»

Научный консультант

доктор экономических наук, профессор, директор института магистратуры, профессор кафедры экономики региона, отраслей и предприятий ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», **Иванова Елена Александровна.**

Официальные оппоненты:

Колесникова Ольга Андреевна,
доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», кафедра «Экономика труда и основы управления», профессор;
Мосияш (Сулейманкадиева) Алжанат Эльдеркадиевна,
доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», специализированная кафедра ПАО «Газпром», профессор;
Сазонов Сергей Петрович,
доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет», кафедра «Менеджмент и финансы производственных систем», заведующий.

Ведущая организация

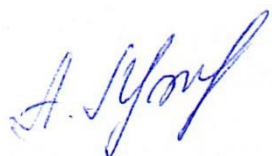
ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет имени М.И. Платова», г. Новочеркасск.

Защита состоится «19» сентября 2024 года в 11 часов 00 минут на заседании диссертационного совета 24.2.486.01 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» по адресу: 291034, Луганская Народная Республика, кв. Молодежный, 20 А, ауд. 241 1 корпуса.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» – <http://daluniver.ru/>. Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации – <http://vak.minobrnauki.gov.ru>

Автореферат разослан «__» _____ 2024 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета



Медяник Адриана Викторовна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Наличие региональной дифференциации в социально-экономическом развитии РФ является вполне закономерным явлением ввиду огромной протяженности территории нашей страны. Тем не менее, такое положение дел не позволяет выстраивать эффективную региональную политику: слишком велик разрыв в уровне развития ряда регионов страны. Основной тенденцией пространственной организации национальной экономики в России является концентрация ресурсов в первую очередь в Москве, Санкт-Петербурге, Казани и некоторых других агломерациях и субъектах РФ. Межрегиональную дифференциацию, например, по уровню экономического развития можно четко проследить на примере сопоставления Москвы и Московской области, на долю которых приходится 24,7% валового регионального продукта Центрального федерального округа, при этом доля Москвы составляет 17%, а области – только 7,7%.

Дифференциация регионов по экономическому признаку, инновационному развитию, состоянию образовательной сферы и профессиональному уровню трудовых ресурсов является специфической характеристикой Российской Федерации. На наш взгляд, перспективное экономическое развитие регионов России лежит в первую очередь в плоскости развития потенциала трудовых ресурсов и системы подготовки профессиональных кадров. Регионам необходим определенный уровень качества в этих областях. На этой основе будет заложена возможность нивелирования региональных диспропорций развития, которые в настоящее время весьма ощутимы. Процесс сглаживания региональных диспропорций национальной экономики начинается именно с системы подготовки профессиональных кадров, где происходит накопление и использование новых знаний, расширение коммерциализации инноваций. Как следствие, это приводит к изменениям в качестве трудовых ресурсов, возникновению новых профессий и спроса на них. Системная форма взаимодействия субъектов образовательной сферы и рынка трудовых ресурсов в регионах страны должна рассматриваться как средство развития подготовки профессиональных кадров. Содержание же данного процесса определяется необходимостью совершенствования алгоритма процесса формирования профессиональных кадров и инновационного организационно-экономического механизма их подготовки, реализуемого в соответствии со стратегическими ориентирами развития образовательных учреждений и экономическими целями развития регионов РФ. В целом подготовка профессиональных кадров требует формирования современной инфраструктуры, ориентированной на региональные потребности в трудовых ресурсах и личные предпочтения обучающихся, что предопределяет актуальность исследований данной группы проблем.

В настоящее время со стороны государства уделяется значительное внимание качеству подготовки профессиональных кадров посредством трансформации всей сферы образования с целью достижения высоких показателей регионального экономического развития.

Модернизация подготовки профессиональных кадров имеет ориентир превращения ее в гибкую систему, способную мгновенно реагировать на внешние вызовы, что является необходимым условием обеспечения регионального экономического развития. Важное теоретико-методологическое значение в решении этого вопроса имеет рассмотрение пространственного распределения трудовых ресурсов в регионах РФ, на основе которого может осуществляться мониторинг деятельности образовательных учреждений в целях оптимизации кадровой потребности региона и выбор инструментов сглаживания образовательных диспропорций, а также прогнозирование и оценка перспектив развития

образовательной сферы в регионах, формирующей действенную систему подготовки профессиональных кадров.

Таким образом, разработка методологических основ обеспечения регионального экономического развития путем рационального распределения трудовых ресурсов и совершенствования системы подготовки профессиональных кадров в регионах в современных условиях диспропорционального развития субъектов РФ является значимой научной проблематикой, что обусловило актуальность диссертационной работы, ее своевременность и востребованность, предопределило необходимость решения поставленных задач.

Степень научной разработанности темы. В последние годы в научных публикациях достаточно широко обсуждаются вопросы обеспечения эффективного, сбалансированного и устойчивого регионального социально-экономического развития, формирования трудового потенциала региона и страны. В этой связи хотелось бы отметить работы Головина В., Денисенко М., Забелиной О., Игнатьевой Е., Исянбаева М., Казмаловой О., Капелюк С., Карелина И., Мариева О., Медведевой Т., Порохина А., Причиной О., Пчелинцева О., Савельевой М., Свиридовой Н., Степутьев А., Строева П., Сулейманкадиевой А., Тисуновой В., Тумарова Т., Усковой Т., Шовгенова Т. и др.

Значительный вклад в исследование проблем подготовки профессиональных кадров внесли такие отечественные ученые, как: Акбердина В., Артамонова М., Байханов И., Бершадская М., Блинов В., Василенко Е., Воронин А., Гаранин М., Гафарова Е., Голева Т., Данакин Н., Диденко Д., Иванова Е., Иващенко Н., Избасарова А., Кантор О., Каранатова Л., Ковальчук Л., Кристалова М., Кулев А., Панченко А., Сарабский А., Чепуренко А., Щетинин В., Юдкевич М., Юрова О., Яковлева Н. и др.

Большинство исследований регионального экономического развития и деятельности образовательных учреждений затрагивают выявление и решение проблем реформирования российской системы подготовки профессиональных кадров, построения перспективных направлений ее развития, что нашло отражение в работах Абанкиной Т., Арзуманяна М., Андросовой И., Багрецова Н., Байер Ю., Балыхина Г., Бердашкевич А., Бровкина А., Григорьева В., Иготти И., Кузьминова Я., Сазонова С., Сафарлиева Г., Ушаковой О., Чураева Н., Шейновой И. и др.

Проблемами занятости и ее влияния на социально-экономическое развитие регионов страны, изучением дифференциации трудовых ресурсов в регионах занимались такие ученые, как: Архипова Л., Ахалкин Н., Бабина С., Барков С., Богатырева Т., Вуколов В., Гагарина Г., Гимбатов Ш., Главатских О., Голованова Н., Горбачева Г., Грех А., Гуськова И., Ефимова Е., Зубков В., Кеба В., Колесникова О., Курганский С., Кязимов К., Мирзабалаева Ф., Петухов А., Садовникова И., Санкова Л., Седлов А., Струкова Д., Хойна М. и др.

Решение задач управления качеством образовательных процессов представлено в работах Гоник И., Горшениной М., Грузиной Ю., Дубицкого В., Дулина А., Золина И., Коновалова А., Кислова А., Макашиной О., Маслова Г., Мельничук М., Петрищева П., Полянской А., Семенова В., Симоненко Е., Степановой Т., Сухинина В., Текина А., Чистилиной М. и др.

Актуализация образовательных стандартов на всех уровнях, а также вопросы построения инновационных образовательных экосистем исследованы в работах Акаева А., Акперова И., Арнаут М., Бедаревой Л., Воденко К., Григорьева В., Десятко Д., Дулина Р., Лескиной О., Каранатовой Л., Кулева А., Куликова М., Лазарева В., Митякова С., Петрякова А., Полушкиной Е., Сарыгулова А., Терентьевой Т., Шемет А. и др.

Отдельным вопросам построения математических моделей в некоторых направлениях деятельности образовательных учреждений посвящены работы Барлыбаева А., Граничиной О., Дашковой Е., Дороховой Н., Завьяловой Е., Захаровой А., Иванова О.,

Исаева И., Каракозова С., Комиссаровой М., Кучерова Д., Минина М., Новикова П., Платыгина Д., Ризена Ю., Сергеичева И., Смирнова В., Трофименко К., Федченко А., Ширяева М., Юнусовой Г., Яроменко Н. и др.

Однако, на наш взгляд, недостаточно изучены вопросы формирования резервов трудовых ресурсов в региональном разрезе, зависимости устойчивости регионального экономического развития от состояния трудовых ресурсов. В научной проработке нуждаются вопросы моделирования процессов управления системой мониторинга региональной потребности в профессиональных кадрах с целью обеспечения регионального экономического развития. Решение обозначенных проблем позволит обосновать выбор инструментов сглаживания образовательных диспропорций в преодолении социально-экономической дифференциации регионов, подтвердить необходимость внедрения тех или иных образовательных, научных технологий и сопряженную с ними экономическую целесообразность, что и обусловило выбор темы диссертации, ее цель и задачи.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в формировании теоретико-методологической базы и разработке практического инструментария обеспечения регионального экономического развития на основе совершенствования системы подготовки профессиональных кадров в регионах, обеспечивающей рациональное пространственное распределение и использование трудовых ресурсов, эффективное взаимодействие образовательных, научных учреждений и предприятий реального сектора экономики.

Для достижения поставленной цели в работе сформулированы следующие **задачи**:

выявить роль и специфику трудовых ресурсов в системе пространственного распределения экономических ресурсов;

проанализировать влияние пространственного распределения трудовых ресурсов на региональное экономическое развитие;

исследовать региональную динамику индекса человеческого развития как индикатора устойчивого экономического развития регионов РФ;

провести оценку взаимосвязи трудовых ресурсов региона и системы подготовки профессиональных кадров;

выявить региональные особенности подготовки профессиональных кадров в РФ;

исследовать зависимость регионального экономического развития от уровня подготовки профессиональных кадров;

рассмотреть систему подготовки профессиональных кадров как детерминанту регионального экономического развития;

определить направления регулирования регионального экономического развития на основе трансформации системы подготовки профессиональных кадров;

обосновать необходимость мониторинга региональной потребности в профессиональных кадрах (на примере Чеченской Республики);

определить методы и подходы к нивелированию образовательных диспропорций в регионах РФ;

раскрыть роль инструментов сглаживания региональных диспропорций национальной экономики в системе подготовки профессиональных кадров;

разработать критерии результативности основных направлений деятельности образовательных учреждений в социально-экономической системе региона;

выработать методы прогнозирования развития системы подготовки профессиональных кадров в регионах РФ;

оценить уровень образовательно-кадрового потенциала в региональном экономическом развитии;

предложить рекомендации по совершенствованию подготовки профессиональных кадров в системе регионального экономического развития.

Объектом исследования является система подготовки профессиональных кадров, формирующая трудовые ресурсы региона, как детерминанта регионального экономического развития.

Предмет исследования – комплекс теоретико-методологических и практических аспектов обеспечения регионального экономического развития посредством совершенствования системы подготовки кадров, формирования и развития профессиональной компоненты трудовых ресурсов региона.

Область исследования. Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (специализация 1. Региональная экономика) в части п. 1.2. Пространственная организация национальной экономики. Пространственное распределение экономических ресурсов; п. 1.3. Региональное экономическое развитие и его факторы. Проблемы сбалансированности регионального развития. Сбалансированность региональных социально-экономических комплексов; п. 1.7. Факторы устойчивости региональных экономических систем; п. 1.9. Проблемы региональной социально-экономической дифференциации. Инструменты сглаживания региональных диспропорций в национальной экономике.

Теоретико-методологическую основу диссертации составляют научные концепции региональной экономики, пространственного размещения трудовых ресурсов, развития образовательной среды, фундаментальные исследования отечественных и зарубежных ученых по проблемам преодоления региональных диспропорций в национальной экономике, обеспечения устойчивости региональной социально-экономической системы, вопросам государственной образовательной и кадровой политики.

Основными методологическими подходами, используемыми в работе, явились следующие: институциональный, системный, сценарный, структурно-функциональный, абстрактно-логический и дедуктивный, позволившие комплексно исследовать теорию и методологию важной научной проблемы обеспечения регионального экономического развития на основе совершенствования системы подготовки профессиональных кадров.

В процессе изучения обозначенной проблематики для наглядного и объективного представления промежуточных и итоговых результатов использовались такие методы научного познания, как историко-сравнительный, метод наблюдения, классификации, аналогии, графической интерпретации, экспертный метод. Методы математического моделирования использовались в работе для разработки и отбора оптимальных стратегий развития образовательных учреждений, выбора инструментов сглаживания региональных диспропорций национальной экономики, расчета показателей оценки уровня образовательного и кадрового потенциала региона. При выявлении особенностей и условий повышения эффективности регионального экономического развития применялись методы индикативного, статистического и сравнительного анализа; при обосновании понятийно-категориального аппарата исследования использованы методы логико-когнитивного и семантического анализа. Разработка основных направлений развития подготовки профессиональных кадров с целью обеспечения устойчивости региональной экономической системы осуществлялась с применением методов стратегического анализа, а также подходов инструментального проектирования. Применяемые методы позволили произвести необходимые расчеты, обеспечить объективность и достоверность выводов диссертационной работы.

Информационной и эмпирической базой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, официальная информация министерств и ведомств Российской Федерации, региональных органов государственной власти в области регионального и пространственного развития, регулирования образовательной сферы,

результаты отраслевых исследований в данной предметной области, материалы многолетних наблюдений и обобщений автора, данные экспертных опросов, официальные сайты сети Интернет.

В диссертации, наряду с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, документами Правительства РФ, использовались официальные данные Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, в том числе Чеченстата, данные мониторингов Министерства труда и социальной защиты, Министерства науки и высшего образования РФ, результаты исследований аналитических, консалтинговых и рейтинговых агентств в разрезе регионов страны, материалы научно-практических конференций, данные, опубликованные в периодической печати, научной литературе, материалах научно-практических конференций.

Концепция диссертационной работы состоит в обосновании необходимости обеспечения экономического развития регионов РФ на принципах устойчивости и сбалансированности, целесообразности выбора инструментов сглаживания региональных диспропорций в национальной экономике путем создания гибких механизмов сетевого взаимодействия внутри региональной экономической системы, модернизации подготовки профессиональных кадров для нужд региональных экономик на основе систематического мониторинга потребности в квалифицированных кадрах, что позволит скорректировать перспективные направления развития конкретных регионов посредством уточнения социально-экономических стратегий и программ.

Поставленные задачи требуют, прежде всего, выработки концептуального подхода к рациональному пространственному распределению экономических ресурсов, в том числе трудовых, создания инновационных систем и методик расчета индикаторов регионального экономического развития с учетом имеющейся в регионе потребности в профессиональных кадрах, трансформации действующей системы подготовки профессиональных кадров. Существующие методы не позволяют отразить региональную специфику, имеют свои ограничения, не содержат комплексных, системных положений, не учитывают цели развития регионов РФ в современной экономической реальности в условиях перехода к новому технологическому укладу.

Авторский научно-методологический подход, предложенный практический инструментарий и сформулированные рекомендации обеспечат благоприятные условия для регионального экономического развития на основе совершенствования современной системы подготовки профессиональных кадров и их бесперебойного воспроизводства, нивелирования экономического и образовательного неравенства в регионах РФ, повышения качества трудовых ресурсов, их оптимального распределения.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Пространственное распределение экономических ресурсов, прежде всего трудовых, как движущей силы регионального экономического развития неоднородно и подвержено колебаниям, связанным с динамикой изменений социально-экономических факторов, влияющих на развитие регионов страны. Трудовые ресурсы выступают в качестве локомотива по отношению к остальным экономическим ресурсам, даже при фиксированном количестве трудовых ресурсов их эффективное региональное размещение будет способствовать нивелированию перекосов экономического развития в регионах страны. Современный период развития национальной экономики характеризуется наибольшим количеством вызовов, оказывающих воздействие на достижение сбалансированности регионального развития (санкционное давление, последствия пандемии, специальная военная операция), отличается невысокими темпами роста экономики при относительной стабильности прироста экономической отдачи от использования экономических ресурсов в большинстве регионов, отсутствием корреляции между уровнем регионального экономического развития и наличием трудовых ресурсов.

Это обуславливает необходимость исследования специфики распределения региональных трудовых ресурсов, выделения ключевых этапов развития национальной экономики, для которых характерны различные подходы к сущностной роли трудовых ресурсов, что позволит предложить новые методы сглаживания региональной социально-экономической дифференциации и повысить устойчивость регионов к влиянию негативных факторов.

2. Существующая теоретико-методологическая база исследований пространственного распределения трудовых ресурсов в регионах России не позволяет четко обозначить масштаб диспропорций такого распределения, определить факторы их усиливающие или ослабляющие, в силу чего необходимо осуществить поиск подходов, которые позволили бы оценить степень негативного воздействия диспропорций распределения трудовых ресурсов на устойчивость и сбалансированность региональной экономической системы. В методологии региональных исследований также недостаточно четко установлена взаимосвязь принципов рационального размещения трудовых ресурсов и индикаторов социально-экономического развития регионов. Все это требует поиска методов выявления закономерностей, характеризующих современные особенности пространственного распределения экономических ресурсов, выработки методических подходов к их согласованному распределению, в первую очередь к распределению трудовых ресурсов, способных создавать блага и предоставить доступ к ним всех субъектов экономического пространства. При этом важны не столько способы модификации, сколько грамотное, эффективное пространственное распределение и использование трудовых ресурсов, которые выступают главным рычагом воздействия на все социально-экономические процессы.

3. Проблема сглаживания острых региональных различий чрезвычайно актуальна сегодня в связи с тотальным дефицитом трудовых ресурсов в некоторых регионах России. В качестве мер, которые могут быть использованы для сбалансированного распределения экономически активного населения по регионам РФ, необходимо разработать дорожную карту по размещению трудовых ресурсов, а также увязать процессы развития территорий, отраженные в стратегиях регионального развития, с наличием трудовых ресурсов определенного уровня квалификации и профессий, имеющихся в данных регионах страны. При этом изменение современной структуры региональных рынков трудовых ресурсов в России происходит под влиянием в большей степени внешних факторов, чем внутренних. Анализ структуры этих рынков свидетельствует, что неравномерное развитие характерно для большинства российских регионов и состоит в прямой зависимости от уровня общего экономического благосостояния того или иного региона страны. Приток же инвестиций в образовательную сферу вовсе не означает планомерного прироста квалифицированных кадров на региональном рынке трудовых ресурсов, распределение кадров между регионами страны происходит во многом стихийно, под воздействием специфических характеристик той или иной региональной экономической системы, поэтому в целях глубокого изучения данной проблемы необходимо выявить факторы, оказывающие значимое влияние на данный процесс.

4. В целях обеспечения поступательного экономического развития регионов РФ, с учетом того, что подготовка профессиональных кадров является детерминантой данного процесса, необходимо пересмотреть существующие в настоящее время подходы к анализу факторов устойчивости региональных экономических систем, сместив акцент на построение интегрального показателя, отражающего уровень образовательно-кадрового состояния экономической системы региона. Методика определения и анализа данного показателя должна базироваться на принципе системности, то есть выявлении и ранжировании всех факторов, оказывающих на устойчивость регионального экономического развития прямое или косвенное воздействие. С этой целью может быть использован индекс человеческого развития и входящие в него параметры, имеющие

устоявшуюся систему расчета в разрезе регионов РФ, отражающие устойчивость состояния данного территориального субъекта, которые необходимо дополнить индикаторами регионального экономического развития. Интегральный показатель, учитывающий совокупное влияние как независимых, так и взаимосвязанных факторов, позволит избежать противоречивости выводов, полученных в результате оценки множества данных, и эффективно управлять региональным экономическим развитием, обеспечивая его устойчивость.

5. С целью обеспечения регионального экономического развития требуется разработка нового концептуального подхода к формированию и повышению эффективности системы подготовки профессиональных кадров в регионах РФ как детерминанты регионального экономического развития посредством вовлечения в процесс всех бенефициаров: ведущих учебных заведений региона, научно-производственных и бизнес-структур, инвесторов, органов региональной власти и других заинтересованных лиц, а также объединения усилий для согласования целей и параметров устойчивого развития каждого отдельно взятого региона страны как многоуровневой структуры на основе устранения дефицита кадров по тем или иным направлениям и формирования оптимальной структуры интеллектуального потенциала в субъектах хозяйствования и территориях РФ. При этом необходимо учитывать тот факт, что несоответствие специальностей выпускников образовательных учреждений перечню специальностей, востребованных региональным рынком трудовых ресурсов, оказывает негативное влияние и на общее состояние этого рынка в регионах, который в настоящее время является динамично развивающимся и предъявляет новые требования к соискателям рабочих мест, и на поступательное развитие региональной экономики.

6. Ввиду отсутствия комплексной программы, отражающей кадровую потребность регионов, специфика происходящих в них социально-экономических процессов требует трансформации работы, связанной со сбором данных и выявлением тенденций развития тех или иных региональных социально-экономических систем. Проведение мониторинга в целях оптимизации текущей и перспективной кадровой потребности региона позволит нейтрализовать негативные сценарии развития ситуации на региональном рынке трудовых ресурсов, будет способствовать преодолению региональных диспропорций и сбалансированному региональному развитию, поможет достигнуть максимального уровня трудоустроенных в регионе.

Исследование структуры спроса на региональном рынке трудовых ресурсов также целесообразно осуществлять именно в разрезе учебной специальности, направления подготовки, профессии, что является необходимым, поскольку способствует не только удовлетворению региональной потребности в кадрах по видам экономической деятельности, но и решает проблему регулирования региональных диспропорций, а, следовательно, способствует сбалансированному региональному развитию. Таким образом, конечная цель мониторинга заключается в возможности уточнения оценок того, в каких специалистах нуждается экономика региона и в каких объемах.

7. Ощутимой проблемой в настоящий момент времени является нехватка профессиональных кадров по целому ряду специальностей во многих регионах РФ. Повышение заработной платы либо улучшение условий труда и социальных гарантий не всегда приводят к желаемому эффекту, поскольку на рынке трудовых ресурсов просто отсутствуют квалифицированные специалисты в жизненно необходимых сферах деятельности. В связи с этим требуется пересмотреть подходы к процедуре планирования подготовки профессиональных кадров в региональных учебных заведениях и создать действенные способы прогноза потребностей экономики страны в специалистах. Прогнозная оценка на основании индикаторов изменения выпуска специалистов образовательными учреждениями и соответствующего этим изменениям спроса на

высококвалифицированные кадры в регионах Российской Федерации позволила бы скорректировать, а в долгосрочном периоде оптимизировать набор на программы подготовки по соответствующим специальностям и сгладить диспропорции в развитии кадрового потенциала регионов страны, обеспечив, в конечном итоге, сбалансированное региональное развитие.

8. Инновационная и технологическая составляющие процесса пространственного распределения трудовых ресурсов напрямую зависят от развития и функционирования системы подготовки профессиональных кадров. Своевременная корректировка диспропорций между объемом выпуска специалистов и запросом на них со стороны регионального рынка трудовых ресурсов является залогом успешного экономического развития регионов РФ. Обоснование основных характеристик образовательной, научно-исследовательской, материально-технической и других видов деятельности региональных учреждений образования, сравнительный анализ их результативности и выявление тех областей, которые дают максимальную отдачу при минимизации затрат, является действенным инструментом, позволяющим грамотно распределять ресурсы образовательных субъектов, осуществлять выбор оптимальных решений из ряда альтернатив по качественной подготовке высокопрофессиональных кадров для нужд современной экономической системы регионов РФ. В связи с этим разработка методики ранжирования совокупности основных критериев, характеризующих различные процессы подготовки профессиональных кадров, является обоснованной и востребованной задачей, требующей безотлагательного решения.

9. Качественный анализ соотношения образовательного уровня региона и состояния регионального рынка трудовых ресурсов невозможен без применения методов экономико-математического моделирования. Выявление регионов с неудовлетворительным уровнем обеспеченности кадрами и недостаточным воспроизводством квалифицированных специалистов, требуемых рынком, является проблемой федерального значения и требует разработки системы ранжирования субъектов РФ по уровню образования и объему спроса на профессиональные кадры в региональном и отраслевом разрезе. Для решения указанной проблемы необходимо использовать кластерный анализ, позволяющий рассматривать большой объем информации и сжимать огромные массивы данных, делать их наглядными, а также комплексные показатели, учитывающие несколько аспектов функционирования объекта исследования, что применительно к поставленной задаче позволит нивелировать несоответствие объема выпуска профессиональных кадров и объема спроса на них на региональных рынках трудовых ресурсов.

10. Подготовка профессиональных кадров является детерминантой регионального экономического развития, поскольку от эффективности подготовки трудовых ресурсов зависит структура рынка трудовых ресурсов регионов, а, следовательно, и структура экономики в целом. Все это предъявляет новые требования к корректировке действующего организационно-экономического механизма существующей системы подготовки профессиональных кадров. Создание в регионах благоприятных условий для положительной динамики функционирования данной системы, а также ее адекватного ответа на запросы производственного сектора, требует обобщения рекомендаций по подготовке квалифицированных кадров в регионах страны и их внедрения в практическую деятельность. Формирование научно обоснованной концепции подготовки профессиональных кадров и ее связь с программами социально-экономического развития регионов позволят решить проблему региональных образовательных диспропорций, сформировать программы активного сотрудничества между регионами на длительную перспективу, которые могут трансформироваться в инновационные проекты, креативные индустрии, социальное предпринимательство и сохранить молодых специалистов, найти применение профессиональным кадрам внутри регионов РФ.

Научная новизна полученных результатов исследования заключается в решении комплексной научной и прикладной проблемы обеспечения регионального экономического развития посредством совершенствования системы подготовки профессиональных кадров, сглаживания образовательных и кадровых диспропорций в регионах, идентификации общих и специфических факторов, влияющих на взаимодействие и развитие субъектов образовательной деятельности и рынка трудовых ресурсов, а также гармонизацию отношений всех участников данного процесса.

В исследовании получены следующие результаты, обладающие научной новизной:

1. Представлено концептуальное видение эволюционного вектора пространственной организации национальной экономики и идентифицированы ключевые этапы ее развития, характеризующиеся различными подходами к рассмотрению сущностной роли трудовых ресурсов как ключевого элемента экономических ресурсов, на который возможно оказывать направленное воздействие и получать в краткосрочной перспективе ожидаемый результат, что позволило сформулировать универсальные принципы рационального распределения трудовых ресурсов внутри и между регионами в современных геополитических условиях при переходе к новому технологическому укладу, реализация которых будет способствовать укреплению конкурентных преимуществ и сохранению положительной тенденции интенсивности экономического развития регионов РФ, обеспечит приток кадров необходимой квалификации и эффективность их использования (п. 1.2. Паспорта специальности 5.2.3).

2. Существенно дополнена методология пространственного распределения трудовых ресурсов в регионах с позиции его структурно-институциональной природы, выявленных закономерностей, характеризующих современные особенности пространственного распределения трудовых ресурсов, анализ которых позволил развить концепцию пространственного распределения трудовых ресурсов за счет уточнения понятийного аппарата («трудовые ресурсы региона», «рынок трудовых ресурсов», «рациональное пространственное размещение трудовых ресурсов» «устойчивость региональной экономической системы»), определения ключевой роли трудовых ресурсов как в общей системе пространственного распределения экономических ресурсов, так и внутри конкретного территориального образования (региона) (п. 1.2. Паспорта специальности 5.2.3).

3. Выявлены и систематизированы факторы, влияющие на региональные особенности распределения трудовых ресурсов в экономических системах, определяющие функциональную роль региона в повышении эффективности развития национальной экономики (основными из которых выступают масштабы теневого сектора в экономике региона; эффективность мер стимулирования инвестиций в инфраструктурные проекты и модернизацию производственных предприятий; наличие и результативность функционирования институтов поддержки создания высокопроизводительных рабочих мест; развитие системы подготовки профессиональных кадров; активность инновационно-технологических изменений в региональной экономике; отраслевая структура и состав основных видов экономической деятельности), учет которых позволяет повысить эффективность взаимодействия регионов, имеющих избыток или дефицит трудовых ресурсов, результативно управлять оптимизацией их пространственного распределения (п. 1.2 Паспорта специальности 5.2.3).

4. Предложен новый комплексный подход к анализу факторов устойчивости региональных экономических систем, базирующийся на оценке динамики индекса человеческого развития и показателей, входящих в его состав (основными из которых являются уровень грамотности, уровень образования, индекс долголетия), анализе влияния потенциала данных коэффициентов на устойчивость региональной системы и их корреляции с показателями регионального экономического развития (объем ВРП на душу

населения, коэффициент инновационного и инфраструктурного развития региона, коэффициент занятости и уровень дохода населения), использовании принципа системности, на основании которого при анализе факторов учитывается взаимодействие и влияние на устойчивость регионального экономического развития всех подсистем. Суть подхода как части общей концепции оценки устойчивого регионального развития заключается в расчете интегрального показателя, отражающего уровень образовательно-кадрового состояния экономической системы в виде временной функции нескольких переменных, являющихся комплексными, что позволяет учесть влияние одного и того же показателя на образовательный и кадровый ресурс регионального субъекта (п. 1.7 Паспорта специальности 5.2.3).

5. Предложена концепция повышения эффективности регионального экономического развития посредством выстраивания образовательно-научно-производственной сети, представляющей собой интеграцию ведущих образовательных учреждений, научных и производственных предприятий, других бенефициаров, предусматривающая создание механизма, обеспечивающего экономическую безопасность всех участников такого объединения и баланс их интересов в процессе трансфера инноваций посредством разработанной автором методики решения множественной экономико-математической задачи согласования параметров устойчивого развития каждого отдельно взятого региона и целей деятельности основных заинтересованных лиц, базирующейся на анализе параметров деятельности различных типов сетей, принципе логического доминирования натуральных чисел и эмпирическом правиле Парето, что позволяет обеспечить сбалансированность регионального развития и эффективность экономической деятельности структур, объединившихся в сеть (п. 1.3 Паспорта специальности 5.2.3).

6. Предложена модель мониторинга текущей и перспективной кадровой потребности в регионе, включающая алгоритм из совокупности этапов и действий по сбору, анализу, систематизации и хранению соответствующих данных, предусматривающих определение численности выпускников учреждений профессионального образования, общей кадровой потребности и величины предложения рабочей силы, фиксацию и анализ изменений спроса на трудовые ресурсы, сложившегося на рынке, расчет показателей потребности в кадрах по отраслям экономики региона в разрезе направлений подготовки и специальностей, выявление тенденций развития негативных сценариев обеспеченности трудовыми ресурсами и их предупреждение, анализ изменений зафиксированных параметров через призму влияния на них трансформационных процессов в экономике региона. Реализация данной модели позволит удовлетворить спрос региональной экономики на трудовые ресурсы и обеспечить сбалансированность объемов подготовки профессиональных кадров с потребностями регионального экономического развития (п. 1.3 Паспорта специальности 5.2.3).

7. Предложен научно-методический подход к проведению прогнозной оценки изменений спроса на профессиональные кадры по отраслям и сферам деятельности в регионе на основании введенного в научный оборот нормированного комплексного индикатора дифференциации регионального отраслевого спроса на кадры (N), позволяющего рассчитать соотношение объема учащихся в учреждениях образования региона к объему промышленного производства, на основании которого целесообразно проводить прогнозную оценку изменения спроса на специалистов по отраслям и сферам деятельности. Данный подход позволяет оценить структуру подготовки профессиональных кадров и то, насколько она оптимальна для потребностей экономики региона, в частности, определить численное соответствие предложения спросу на работников конкретных специальностей в отдельных отраслях экономики, что окажет положительное влияние на сглаживание региональных образовательных и кадровых

диспропорций путем воздействия на показатели, содержащиеся в индикаторе N (п. 1.9 Паспорта специальности 5.2.3).

8. Разработан методический подход к оптимизации подготовки профессиональных кадров в регионе с учетом целей его экономического развития и определения наиболее результативных направлений функционирования субъектов образовательной деятельности на основе определения их ключевых показателей с последующим ранжированием по степени значимости и результативности для образовательного учреждения, базирующийся на экспертном методе вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена при обосновании приоритетных характеристик образовательной, научно-исследовательской, материально-технической и других видов деятельности вуза, осуществлении выбора тех направлений, которые дают максимальную отдачу при равных вложениях, реализация которого позволит эффективно распределять ресурсы, повысить качество подготовки профессиональных кадров и оперативно корректировать дисбаланс между объемами выпуска специалистов и запросами на них со стороны региональной экономики (п. 1.3 Паспорта специальности 5.2.3).

9. Разработана методика классификации регионов по уровню образования и объему спроса на профессиональные кадры в региональном разрезе по отраслям с использованием предложенного автором комплексного показателя Z и применением функции комплексных переменных в кластерном анализе методом K -средних. Данная методика позволяет оценить образовательную и кадровую составляющую регионального развития, произвести автоматическое ранжирование регионов по уровню качества образования (от пяти региональных кластеров с наивысшим уровнем качества образования до регионов с самым низким уровнем), а также оперативно определять регионы, в которых существует несоответствие между объемом выпуска специалистов и объемом спроса на них на рынке трудовых ресурсов, выявлять сильные и слабые стороны в системе подготовки профессиональных кадров и своевременно формировать рекомендации по сглаживанию региональных диспропорций в национальной экономике (п. 1.9 Паспорта специальности 5.2.3).

10. Определен организационно-экономический механизм функционирования системы подготовки профессиональных кадров в региональной экономике, объектом трансформационного воздействия в котором выступает деятельность участников системы (органы управления образованием, сеть образовательных учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, межрегиональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей), поэлементный состав (инструменты, принципы, технологии, критерии результативности), алгоритм действий всех заинтересованных лиц (обоснование приоритетов и текущих задач, разработка и реализация мер повышения эффективности деятельности), и сформирован комплекс рекомендаций (содержательного, структурно-институционального, социального, организационно-экономического характера) по совершенствованию системы в контексте обеспечения регионального экономического развития, что позволит достигнуть баланса интересов всех участников функционирования системы подготовки профессиональных кадров и решить проблемы региональной социально-экономической дифференциации (п. 1.9 Паспорта специальности 5.2.3).

Теоретическая значимость исследования. Теоретическая значимость полученных результатов заключается в приращении знаний в области пространственного распределения ресурсов и обеспечения регионального экономического развития, определяется актуальностью научных идей и поставленных задач, уровнем достоверности и обоснованности решенных проблем, элементами научной новизны, разработкой теоретико-методологических положений по проблемам развития региональной экономики, совершенствования системы подготовки профессиональных кадров для нужд регионов РФ,

а также развитием предметной области взаимодействия субъектов регионального рынка трудовых ресурсов и системы подготовки профессиональных кадров в вопросах определения концептуальных основ накопления образовательного потенциала, что способствует достижению экономических целей национальной и региональной экономик.

Все научные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы получены в результате самостоятельных научных исследований автора, направленных на развитие теории и методологии обеспечения сбалансированности и устойчивости экономической системы региона на основе совершенствования системы подготовки профессиональных кадров в регионах, разработки инструментов нивелирования диспропорций и неравенства регионального экономического развития.

Практическая значимость исследования обусловлена возможностью применения предложенной концепции пространственной организации национальной экономики и рационального распределения трудовых ресурсов для актуализации региональной инновационной политики в рамках межрегионального сотрудничества и сокращения разрыва в экономическом развитии регионов РФ. Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что разработанные научно-практические рекомендации могут быть использованы для модернизации подготовки профессиональных кадров в регионах с целью не только удовлетворить потребности региональной экономики, но и обеспечить соответствие будущим трендам, нивелировать региональные диспропорции. Предложенные автором приоритетные направления развития образовательных организаций с учетом региональной специфики могут использоваться государственными органами, регулирующими и определяющими направления совершенствования системы подготовки профессиональных кадров в РФ, при составлении различных нормативно-правовых актов и программ развития территорий. Совокупность предложенных автором инструментов и методик целесообразно объединить в программу по управлению региональной системой подготовки профессиональных кадров, которую необходимо интегрировать в стратегию социально-экономического развития регионов.

Существенную практическую ценность имеют: предложенный автором инструментарий сглаживания региональных диспропорций в национальной экономике; выявление общих и специфических факторов, влияющих на формирование системы подготовки профессиональных кадров в регионах страны; разработка методов оценки образовательного и кадрового потенциала региональной социально-экономической системы; выбор инструментов воздействия на дифференциацию регионального спроса на профессиональные кадры.

Внедрение результатов диссертационного исследования. Разработки диссертационного исследования рассмотрены и приняты к практическому внедрению: Министерством образования и науки Чеченской Республики (использованы авторский подход к оптимизации подготовки профессиональных кадров и аналитические приемы исследования динамики индекса человеческого развития, справка № 61/07-45 от 05.04.2024 г.), ГАУ РО «Ростовский информационно-аналитический центр» (использована предложенная автором модель мониторинга перспективной кадровой потребности в регионе, справка от 01.03.2024 г.), ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» (нашли практическую реализацию рекомендации автора по оценке перспектив развития подготовки профессиональных кадров в региональной экономической системе, справка № 24-229/029 от 08.04.2024 г.), ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» (нашли практическую реализацию концепция автора по выстраиванию образовательно-научно-производственной сети и методика расчета комплексного показателя дифференциации регионального отраслевого спроса на профессиональные кадры, справка № 08-01-08/4444 от 27.10.2023 г.), ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический

университет» (используются рекомендации по совершенствованию системы подготовки профессиональных кадров, справка от 28.02.2024 г.). Полученные автором результаты исследования вошли в содержание преподаваемых в ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова» учебных курсов «Региональная экономическая политика», «Актуальные проблемы инновационного развития региона», «Региональная рыночная инфраструктура», «Управление рынком труда и регулирование занятости населения» (использованы предложенные автором методология исследования пространственного распределения трудовых ресурсов и рекомендации по формированию оптимальной структуры занятости и выбору приоритетных направлений инновационного развития Чеченской Республики, справка № 2655/06-15 от 31.10.2023 г.).

Апробация результатов исследования. Диссертационная работа выполнена согласно направлениям научных исследований ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», отдельные авторские положения, связанные с выбором перспективных направлений развития субъектов образовательной деятельности и способами оптимизации системы подготовки профессиональных кадров, были апробированы при выполнении хоздоговорной научно-исследовательской работы «Теоретико-методологические подходы к анализу интеллектуального капитала организации для обеспечения ее устойчивого развития» на базе ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» (договор № 07/22вн, 2022 г.).

Ключевые выводы и значимые результаты исследования докладывались и получили одобрение на национальных, межрегиональных и международных научно-практических конференциях, основными из которых являются: IX Международная научно-практическая конференция «Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона» (г. Махачкала, 2018 г.), II Всероссийская научно-практическая конференция «Влияние новой геополитической реальности на государственное управление и развитие Российской Федерации» (г. Грозный, 2019 г.), Национальная научно-практическая конференция «Проблемы магистерской подготовки» (г. Ростов-на-Дону, 2020 г.), International Scientific and Practical Conference «Sustainable Development of Regional Infrastructure» (Yekaterinburg, 2021), II Международная научно-практическая конференция «Глобальные научные тренды: междисциплинарные исследования» (г. Саратов, 2024 г.), Международная научно-практическая конференция «Современная наука: Актуальные вопросы, достижения и инновации» (г. Пенза, 2024 г.), III Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие общества: новые научные подходы и исследования» (г. Москва, 2024 г.), Международная научно-практическая конференция «Научные исследования и разработки 2024: гуманитарные и социальные науки» (г. Москва, 2024 г.), LIX Международная научно-практическая телеконференция «Eurasiascience» (г. Москва, 2024 г.). География публикаций: Москва, Грозный, Ростов-на-Дону, Пенза, Саратов, Махачкала, Екатеринбург и др.

Публикации. По результатам исследования автором опубликовано 47 научных работ общим объемом 83,44 п.л. (авторских 29,33 п.л.), в том числе 15 статей в рецензируемых научных изданиях, входящих в перечень ВАК, 2 статьи в изданиях, относящихся к базам данных Scopus и Web of Science, 5 монографий, из них 1 авторская (объемом 7,75 п.л.), 25 статьи в научных изданиях, индексируемых в РИНЦ. Вклад автора исследования в совместно опубликованные работы конкретизирован в сведениях о публикациях.

Структура и объем диссертации определяется поставленной целью и соответствует логической последовательности решения определенных автором задач научного исследования. Диссертация состоит из введения, 15 параграфов, объединенных в 5 глав, заключения, 5 приложений, списка использованной литературы, включающего 318 источников (на 38 страницах), 31 рисунка и 30 таблиц. Общий объем диссертации составляет 340 страниц.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Представлено концептуальное видение эволюционного вектора пространственной организации национальной экономики и идентифицированы ключевые этапы ее развития, характеризующиеся различными подходами к рассмотрению сущностной роли трудовых ресурсов как ключевого элемента экономических ресурсов, на который возможно оказывать направленное воздействие и получать в краткосрочной перспективе ожидаемый результат, что позволило сформулировать универсальные принципы рационального распределения трудовых ресурсов внутри и между регионами в современных геополитических условиях при переходе к новому технологическому укладу, реализация которых будет способствовать укреплению конкурентных преимуществ и сохранению положительной тенденции интенсивности экономического развития регионов РФ, обеспечит приток кадров необходимой квалификации и эффективность их использования.

Пространственное распределение экономических ресурсов, в том числе трудовых, в России характеризуется неоднородностью и изменчивостью в связи с наличием региональной дифференциации и влиянием множества социально-экономических факторов. Проведенное исследование свидетельствует, что в эволюционном развитии пространственной организации национальной экономики при размещении ресурсов всегда присутствовали элементы рациональности.

Целесообразно выделить следующие ключевые этапы развития экономики современной России, характеризующиеся различными подходами к роли и сущности трудовых ресурсов.

I этап (1991–1998 гг.) – период рецессии экономики, связанной с переходом к рыночному способу хозяйствования, характеризующийся сокращением рабочих мест и занятости, падением реальной заработной платы, что повлекло перераспределение трудовых ресурсов между государственным и частным сектором, увеличив количество трудовых ресурсов в последнем;

II этап (1999–2008 гг.) – период экономического подъема с положительной динамикой уровня занятости, что качественно изменило состав трудовых ресурсов, увеличив долю экономически активного населения страны. Вместе с тем, неэффективное решение ряда экономических проблем и накопление диспропорций в социально-экономической сфере не позволило устоять перед мировым финансовым кризисом, разразившимся во второй половине 2008 года, что привело к диверсификации использования имеющихся трудовых ресурсов;

III этап (2008–2014 гг.) – период финансового кризиса, вызванного изменениями мировой конъюнктуры на финансовых рынках, характеризующийся падением уровня жизни, снижением реальной заработной платы, что усилило перераспределение трудовых ресурсов между регионами и отраслями экономики. Сохраняющееся длительный период накопление негативных внутренних факторов, таких как снижение покупательной способности рубля, рост цен и инфляции, в совокупности с падением цен на нефть, привело к очередному кризису во второй половине 2014 г., что усилило тенденцию к перетоку трудовых ресурсов в теневой сектор экономики и оттоку квалифицированных кадров из страны;

IV этап (2015 г. – по настоящее время) – период стабилизации экономики регионов в условиях нарастания внешних и внутренних вызовов. Характеризуется невысокими темпами роста экономики, относительной устойчивостью сферы занятости к экономическим колебаниям на финансовом рынке, что привело к количественным и качественным изменениям на рынке трудовых ресурсов, к примеру, притоку

неквалифицированных трудовых ресурсов и оттоку квалифицированных кадров, занятых в высокотехнологичных отраслях экономики.

Роль трудовых ресурсов исторически значима для создания единого экономического пространства. Трудовым ресурсам отводится ключевая роль во всей совокупности экономических ресурсов, сосредоточенных как в общей системе пространственного распределения экономических ресурсов, так и внутри конкретного территориального образования (региона). Что касается специфики трудовых ресурсов, то она зависит от специфики развития конкретного региона и заключается в свойственном данному региону составе трудовых ресурсов, их качественных и количественных характеристиках. Поэтому пространственное распределение трудовых ресурсов определяется спецификой регионального развития, учет которой должен являться приоритетом при проведении оценки трудовых ресурсов и разработке программ социально-экономического развития регионов.

Единство экономического пространства РФ как один из основополагающих принципов построения национальной экономики базируется на обеспечении целостной экономико-правовой политики предоставления равных возможностей и прав доступа к экономическим ресурсам, внутренним рынкам товаров и услуг; однородной налоговой, торговой, таможенной и тарифной политики; построении единой транспортной, энергетической и информационной системы. Все это требует согласованного распределения экономических ресурсов, в первую очередь трудовых, способных создать соответствующие блага и предоставить доступ к ним всех субъектов экономического пространства. Другими словами, важны не столько способы модификации ресурсов, сколько грамотное и эффективное их использование и распределение. Главными принципами рационального распределения трудовых является поддержание сбалансированного развития национальной экономики путем ликвидации нехватки кадров в тех или иных отраслях, что обеспечит сокращение дефицита трудовых ресурсов в целом в регионах РФ; предотвращение избытка трудовых ресурсов как в отдельных секторах, так и в целом в пределах субъектов РФ; непрерывное наращивание и укрепление трудового потенциала; обеспечение надлежащего использования квалификации трудовых ресурсов.

Рациональное пространственное распределение трудовых ресурсов способствует преодолению разрыва в уровне экономического развития регионов РФ, является методом нивелирования региональных диспропорций, фактором роста экономического потенциала депрессивных регионов.

2. Существенно дополнена методология пространственного распределения трудовых ресурсов в регионах с позиции его структурно-институциональной природы, выявленных закономерностей, характеризующих современные особенности пространственного распределения трудовых ресурсов, анализ которых позволил развить концепцию пространственного распределения трудовых ресурсов за счет уточнения понятийного аппарата («трудовые ресурсы региона», «рынок трудовых ресурсов», «рациональное пространственное размещение трудовых ресурсов», «устойчивость региональной экономической системы»), определения ключевой роли трудовых ресурсов как в общей системе пространственного распределения экономических ресурсов, так и внутри конкретного территориального образования (региона).

Пространственное распределение трудовых ресурсов в регионах с позиции его структурно-институциональной природы – с учетом фактора пространства, (предусматривающего анализ масштаба территории региона, состава населения и плотности его расселения и т.д.), общих закономерностей (устойчивая тенденция сокращения численности трудовых ресурсов, снижение предложения профессиональных кадров в большинстве регионов, изменение структуры занятости в регионах по видам экономической

деятельности, обусловленное технологической модернизацией и другое) формируется под влиянием различных факторов и процессов, свойственных каждому региону РФ.

В исследовании под трудовыми ресурсами региона мы понимаем совокупность всех категорий населения региона, осуществляющих трудовую деятельность, находящихся как в трудоспособном возрасте, так и за его пределами, а также иностранных трудовых мигрантов, сосредоточенных в конкретном регионе страны. Необходимо также отметить, что трудовые ресурсы представляют собой сложную категорию и рассматриваются нами в двух аспектах: с точки зрения природной компоненты (включает способности личности и качества, данные от рождения) и образовательно-профессиональной составляющей (формируется в процессе обучения и развития личности). Наглядно структура трудовых ресурсов представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура трудовых ресурсов

Источник: составлено автором

Под рациональным распределением трудовых ресурсов внутри региональной социально-экономической системы нами понимается процесс достижения баланса между объемом подготовки профессиональных кадров в регионе и объемом потребления региональной экономикой этой рабочей силы, переток кадров между различными отраслями и сферами экономики при регулирующей функции рынка трудовых ресурсов. Что касается рационального пространственного распределения трудовых ресурсов между регионами РФ, оно необходимо, когда не обеспечивается рациональное распределение ресурсов внутри региональной экономической системы. В этом случае необходимо достигать баланс за счет привлечения недостающего объема кадров в экономику региона из других регионов, в которых наблюдается избыток кадров, либо наоборот, избыток рабочей силы перетекает в регионы с дефицитом кадров соответствующих специальностей.

Целесообразность использования в работе термина «рынок трудовых ресурсов», при наличии широко используемой дефиниции «рынок труда», обусловлена тем, что эти термины не тождественны, у них различное экономическое содержание, и у каждого - своя область применения. Так, в классическом понимании рынок труда означает систему социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками на основе регулирования спроса и предложения по поводу оплаты труда и

условий его осуществления в общественном производстве. Из данной трактовки следует, что рынок труда охватывает исключительно категорию экономически активного населения страны, что представляется достаточно узким в рамках данного исследования. В настоящее время рынок труда претерпевает изменения, которые отражаются, в том числе, на качественном составе участников данного рынка. Возможности приложения своих способностей ищут не только экономически активные граждане, но и пенсионеры, подростки, мигранты, не являющиеся гражданами страны, но имеющие разрешение на работу и право перемещаться из одного региона страны в другой. Применение термина «рынок трудовых ресурсов» вызвано и активными трансформационными процессами в составе трудовых ресурсов, кардинальными изменениями на рынке труда. Основываясь на определении трудовых ресурсов, под термином «рынок трудовых ресурсов» мы будем понимать систему социально-экономических отношений, сложившуюся по поводу регулирования спроса и предложения трудовых ресурсов, включающих, как экономически активное население страны, так и лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста, а также людей, не являющихся гражданами РФ, но имеющих разрешение на трудоустройство в регионах РФ.

Ввиду значительной территориальной дифференциации рынков трудовых ресурсов не представляется возможным идентифицировать одну, типовую национальную модель этого рынка. К факторам, оказывающим влияние на формирование национальной модели рынка трудовых ресурсов, можно отнести социально-экономические характеристики региона, демографические условия и институциональные параметры взаимодействия субъектов региональной экономики, значения которых чрезмерно полярны в разрезе регионов.

К выявленным в ходе исследования основным факторам, влияющим на формирование региональных рынков трудовых ресурсов и их пространственное распределение, относятся:

1. Качественные и количественные характеристики трудовых ресурсов, которые зависят от уровня образования и профессиональной подготовки населения, доступности образования, поскольку в России проживает многочисленное и многонациональное население различных возрастных групп, обладающее разными квалификациями и навыками.

2. Технологические изменения. Внедрение новых технологий и автоматизация производственных процессов также оказывают влияние на рынок трудовых ресурсов. Некоторые виды работ могут становиться ненужными или менее востребованными из-за цифровизации и современных технических решений, в то время как требования по некоторым специальностям могут лишь возрастать в условиях политики импортозамещения и технологического перехода к Индустрии 4.0.

3. Доминирование отдельных отраслей и сфер экономики в национальной и региональных экономиках. Характеристики рынка трудовых ресурсов существенно зависят от секторов экономики, которые развиваются в стране и регионе. В России к числу наиболее трудоемких отраслей относятся атомная энергетика, тяжелая промышленность и станкостроение, сельское хозяйство, строительство, торговля, индустрия информационных технологий и сфера услуг.

4. Экономическая ситуация и государственная политика. Состояние национальной и региональных экономик, текущая конъюнктура рынков также существенно влияют на рынок трудовых ресурсов. В периоды экономического роста и стабильности спрос на профессиональные кадры может возрастать, в условиях же экономического спада или кризиса снижаться, при этом сокращается и предложение рабочих мест. Государственная политика также может опосредованно влиять через действующую нормативную базу в данной предметной области на предпочтения работников в отношении выбора определенных профессий.

5. Социокультурные факторы. Факторы, связанные с региональной социально-культурной сферой, такие как изменение ценностей и предпочтений работников, их семейные и жизненные обстоятельства, также оказывают влияние на формирование рынка трудовых ресурсов, поскольку этим может объясняться перераспределение рабочей силы между отдельными регионами и отраслями.

Рынок трудовых ресурсов в регионах РФ динамичен и находится в постоянном развитии.

Россия представляет собой государство с федеративным устройством, имеет многоуровневую административно-территориальную структуру, широкое разнообразие условий жизнедеятельности. Особенностью пространственного подхода к исследованию устойчивости экономики в современных условиях является именно комплексное изучение регионального развития с учетом природно-географических, культурно-исторических, социально-экономических и политических характеристик. Под устойчивостью региональной экономической системы в работе понимается её способность противостоять неблагоприятным воздействиям, сохраняя при этом параметры и положительную динамику развития совокупности взаимосвязанных социальных и экономических институтов отдельно взятого региона страны, и их взаимодействие по поводу эффективного производства товаров и услуг, рационального производства и потребления материальных и нематериальных благ, распределения экономических ресурсов.

3. Выявлены и систематизированы факторы, влияющие на региональные особенности распределения трудовых ресурсов в экономических системах, определяющие функциональную роль региона в повышении эффективности развития национальной экономики (основными из которых выступают масштабы неформального сектора в экономике региона; эффективность мер стимулирования инвестиций в инфраструктурные проекты и модернизацию производственных предприятий; наличие и результативность функционирования институтов поддержки создания высокопроизводительных рабочих мест; развитие системы подготовки профессиональных кадров; активность инновационно-технологических изменений в экономике региона; отраслевая структура и состав основных видов экономической деятельности) учет которых позволяет повысить эффективность взаимодействия регионов, имеющих избыток или дефицит трудовых ресурсов, результативно управлять оптимизацией их пространственного распределения.

Роль трудовых ресурсов первостепенна для создания единого экономического пространства. Кроме того, необходима приоритетность их оценки при разработке программ развития субъектов РФ, исследования в этой предметной области чрезвычайно важны.

Так, к примеру, динамика численности рабочей силы в Российской Федерации в период 2015-2022 гг., представленная в таблице 1, претерпела незначительные колебания.

Таблица 1 – Динамика численности рабочей силы и занятого населения в Российской Федерации в период 2015-2022 гг.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Численность рабочей силы, тыс. чел.	76588	76636	76109	76011	75226	74777	75222	74809
В % к предыдущему году	-	100,1	99,3	100,1	99,0	99,4	100,5	99,4
Численность занятых, тыс. чел.	72324	72393	72142	72354	71765	70461	71598	71861
В % к предыдущему году	-	100,1	99,7	100,5	99,1	98,1	101,6	100,4

Источник: составлено автором

В 2015 г. прирост рабочей силы произошел за счет вхождения Республики Крым в состав РФ. С этого года данные по Крыму начали учитываться Росстатом. Кроме того, повышение пенсионного возраста повлияло на прогнозные значения предложения на

рынке трудовых ресурсов, которые впоследствии подтвердились. Сокращение рабочей силы после 2019 г. обусловлено, кроме прочих факторов, также пандемией, вызвавшей сокращение численности, в том числе трудоспособного населения.

За рассмотренный период с 2015 по 2022 гг. положительная динамика прироста численности рабочей силы стабильно наблюдалась в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области. По состоянию на конец 2022 г. численность занятых в Москве составила 7,1 млн. человек, что является 10 % от численности рабочей силы России, и это первое место. В Московской области зафиксировано немногим более 4 млн. человек занятых, что стало вторым результатом по стране. Число занятых в Санкт-Петербурге превысило 3 млн. человек, а в Ленинградской области – 1,02 млн. человек, что составляет третий и четвертый результат соответственно. В этих двух крупнейших российских агломерациях работают более 15 млн. человек или более 20% всей численности рабочей силы страны.

В целом за последние восемь лет было создано около 1,2 млн. дополнительных рабочих мест. По состоянию на конец 2019 г. работу в регионах имели 71,9 млн. человек. В период с 2017 по 2019 гг. в 25 регионах РФ количество рабочих мест увеличилось, но, вместе с тем, в 60 регионах России – сократилось. Прирост числа рабочих мест суммарно наблюдался в 30 регионах России. Основной рост происходил за счет активного создания рабочих мест у, так называемых, регионов-лидеров. За предыдущие восемь лет, согласно проанализированным данным, происходит постепенный переток рабочей силы в экономически развитые субъекты РФ.

Начиная с 2015 г., наметилась тенденция увеличения занятости населения в целом по России. К 2018 г. уровень занятости составил 65,6%, увеличившись по сравнению с 2015 г. на 0,3%. Эксперты отмечают при этом снижение уровня безработицы до 4,8%.

В целом с 2017 по 2019 гг. в десятку регионов-лидеров по росту занятости посредством создания новых рабочих мест вошли: Москва, Московская область, Краснодарский край, Челябинская область, Санкт-Петербург, Севастополь, Республика Крым, Республика Ингушетия, Воронежская область и Чеченская Республика. В Чеченской Республике было создано 23,3 тыс. рабочих мест. В Красноярском крае, Тюменской и Калининградской областях прирост составил около 20 тыс. рабочих мест в каждом, что является высоким показателем, сопоставимым с регионами-лидерами, замыкающими первую десятку. За указанный период в перечисленных регионах в совокупности создано 617 тыс. рабочих мест.

Также с 2017 по 2019 г. максимальное снижение рабочих мест в процентном отношении наблюдалось в Курганской области – превысило 10%. К числу пяти регионов-аутсайдеров за указанный период кроме Курганской области можно отнести: Орловскую область, где сокращение рабочих мест составило 9,1%, Оренбургскую область – 8,0%, Пензенскую область – 7,5%, Республику Северная Осетия – Алания – 7,3%. В некоторых регионах наблюдался прирост занятости по итогам 2019 года, но на общую тенденцию он влияния не оказал, поскольку в целом в диапазоне трех лет предложение рабочих мест снижалось.

По итогам 2020 г. регионом с самой высокой занятостью населения стал Чукотский автономный округ: там работает 74,3% экономически активного населения. Далее идут ЯНАО – 71,7%, Магаданская область – 68,4%, ХМАО – 67,9% и Камчатка – 67,7%. Самый низкий уровень занятости отмечен в Северной Осетии – 39,2%, Дагестане – 43,2%, Карачаево-Черкесии – 45,4%. Средний уровень занятости населения по стране в 2020 г. составил 58%. Количество официально зарегистрированных безработных граждан в РФ за период пандемии (с 2019 по 2021 г.) выросло с 727 тыс. до 3,6 млн. человек.

В 2022 г. среди регионов страны по числу занятых на первое место вышла Республика Дагестан. В этом субъекте РФ за 2022 г. количество занятых достигло значения 92,5 тыс. чел., прирост составил 8%. Второе место по приросту численности занятых занимает Алтайский край: прирост составил 68 тыс. чел. На третьем месте Ленинградская область – 59,4 тыс. чел. Также в числе регионов-лидеров: Саратовская область – 33 тыс. чел., Севастополь – 32,4 тыс. чел. и Ростовская область – 25,4 тыс. чел. В первой десятке по абсолютному приросту числа занятых, кроме указанных регионов: Республика Башкортостан, Чеченская Республика, Московская область и Ставропольский край. Топ-10 регионов за последний год обеспечили прирост занятости около 400 тыс. чел.

Сокращение числа рабочей силы в 2022 г. затронуло 40 субъектов РФ, тогда как в 2021 г. данный процесс наблюдался в 46 регионах страны. В 2022 г. в Пензенской и в Мурманской областях число работающих снизилось более чем на 3%, что является максимальным показателем по стране. Помимо вышеперечисленных двух регионов, также в пятерку антирейтинга входят: Чукотский автономный округ – 3%, Новгородская область – 2,8% и Красноярский край – 2,8%.

Занятость в разрезе регионов РФ по видам экономической деятельности претерпела незначительные изменения (табл. 2), что обусловлено технологической модернизацией и сменой парадигмы потребления населения страны. Кроме того, статистика не отражает некоторые сферы деятельности, например, IT-сегмент, где резко возросла занятость.

Таблица 2 – Распределение занятых по основным видам экономической деятельности за период 2015-2022 гг., %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7,5	7,5	7,1	6,9	6,7	6,5	6,3	6,5
Добыча полезных ископаемых	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	1,8
Обрабатывающие производства	14,2	14,2	14,2	14,1	14,0	14,0	14,1	14,4
Строительство	8,8	8,6	8,8	8,9	9,0	8,9	9,2	9,3
Оптовая и розничная торговля; бытовые услуги, гостиницы, рестораны	18,9	18,9	19,0	19,1	19,0	18,8	18,7	18,8
Транспортировка и хранение	8,2	8,3	7,3	7,5	7,6	7,8	8,0	8,2
Финансовая и страховая деятельность	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	1,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	9,9	7,2	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	2,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	5,2	5,2	5,2	5,1	5,2	5,2	5,1	5,2
Образование	7,7	7,7	7,7	7,6	7,6	7,7	7,5	7,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,4	6,4	6,2	6,2	6,2	6,3	6,3	6,4

Источник: составлено автором

Исходя из данных таблицы 2, существенное снижение занятости отмечено в сельском хозяйстве и операциях с недвижимостью, рост – в строительстве и добыче полезных ископаемых, остальные же сферы не претерпели существенных изменений.

Отметим, что уровень занятости непосредственно коррелирует с уровнем региональной экономической активности. В 2018 г. показатель экономической активности снизился в 49 регионах РФ. Наиболее значительное снижение по сравнению с 2015 г. произошло в Чеченской Республике – на 5,8%, в Чувашской Республике – на 5,3% и в Чукотском автономном округе – на 4,9%. Негативная динамика показателя экономической активности периода 2017-2019 гг. связана с демографическими тенденциями.

Проведенный анализ динамики численности рабочей силы в российских регионах за указанные года демонстрирует, во-первых, нарастание неравномерности в распределении населения по территории России; во-вторых, устойчивую тенденцию к сокращению

трудовых ресурсов в стране; в-третьих, снижение предложения на рынке труда в большинстве регионов РФ. Перечисленные факторы усугубляют региональную дифференциацию по уровню жизни. Отметим, что за рассматриваемый период российский рынок трудовых ресурсов сохранил устойчивость, но вместе с ней и ряд проблем. Так, на отечественном рынке трудовых ресурсов, вне зависимости от региональной принадлежности, перманентный характер носят проблемы структурного и институционального свойства. Это объясняется особенностями пространственного распределения отраслей российской экономики, масштабами неформального сектора, эффективностью мер стимулирования инвестиций в инфраструктурные проекты и модернизацию производственных предприятий, наличием и результативностью функционирования институтов поддержки создания высокопроизводительных рабочих мест, развитием системы подготовки профессиональных кадров, активностью инновационно-технологических изменений в экономике региона.

4. Предложен новый комплексный подход к анализу факторов устойчивости региональных экономических систем, базирующийся на оценке динамики индекса человеческого развития и показателей, входящих в его состав (основными из которых являются уровень грамотности, уровень образования, индекс долголетия), анализе влияния потенциала данных коэффициентов на устойчивость региональной системы и их корреляции с показателями регионального экономического развития (объем ВРП на душу населения, коэффициент инновационного и инфраструктурного развития региона, коэффициент занятости и уровень дохода населения), использовании принципа системности, на основании которого при анализе факторов учитывается взаимодействие и влияние на устойчивость регионального экономического развития всех подсистем. Суть подхода как части общей концепции оценки устойчивого регионального развития заключается в расчете интегрального показателя, отражающего уровень образовательно-кадрового состояния экономической системы в виде временной функции нескольких переменных, являющихся комплексными, что позволяет учесть влияние одного и того же показателя на образовательный и кадровый ресурс регионального субъекта.

В современной теории региональной экономики взгляд на категорию трудовых ресурсов существенно расширился за счет смещения акцента исследований в сторону их качественных параметров. Так, анализ индекса человеческого развития в России показал, что его значение увеличивается из года в год. Это дает основания исключить в долгосрочной перспективе усиление пространственной неоднородности в части трудовых ресурсов.

Изменения индекса человеческого развития (ИЧР) в субъектах РФ в период 2015-2022 гг., приведенные в таблице 3, демонстрируют пространственное распределение человеческого капитала на уровне федеральных округов (ФО).

Таблица 3 – Значения ИЧР по федеральным округам РФ, 2015-2022 гг.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Россия, в целом	0,812	0,815	0,819	0,822	0,824	0,825	0,866	0,870
ЦФО	0,827	0,831	0,842	0,847	0,853	0,848	0,883	0,887
СЗФО	0,853	0,859	0,868	0,875	0,881	0,850	0,875	0,881
ЮФО	0,808	0,819	0,831	0,838	0,843	0,814	0,848	0,850
СКФО	0,792	0,798	0,806	0,812	0,817	0,803	0,815	0,819
ПФО	0,825	0,828	0,839	0,844	0,850	0,835	0,853	0,858
УрФО	0,853	0,856	0,866	0,870	0,873	0,865	0,890	0,893
СФО	0,814	0,818	0,830	0,836	0,838	0,835	0,849	0,852
ДФО	0,815	0,819	0,831	0,834	0,839	0,836	0,842	0,846

Источник: составлено автором

Динамика показателя ИЧР по годам свидетельствует о том, что с течением времени его уровень повышался. Если в 2015 г. ИЧР был на «очень высоком» уровне (0,800–0,899) в четырех ФО (ЦФО, СЗФО, УрФО и ДФО), то по состоянию на конец 2022 г. все без исключения ФО вышли на «очень высокий» уровень индекса человеческого развития.

Сопоставляя данные расчетов ИЧР за последние два года (табл. 4), отметим, что значение показателя для России в целом в 2022 г. составляет 0,870, что также соответствует «очень высокому» уровню ИЧР в стране и приближается к границе «самого высокого» уровня.

Таблица 4 – Индекс человеческого развития (ИЧР) российских регионов по федеральным округам, 2021–2022 гг.

	Душевой ВВП, долл. ППС 2022	Индекс дохода 2022	Ожидаемая продолжительность жизни, лет 2022	Индекс долголетия 2022	Грамотность, % 2022	Доля учащихся в возрасте 7–24 лет 2022	Индекс образования 2022	ИЧР 2022	Место 2022	ИЧР 2021	Место 2021
ЦФО	32727	0,875	74,5	0,826	99,8	0,900	0,965	0,887	2	0,883	2
СЗФО	32433	0,873	73,7	0,812	99,8	0,892	0,963	0,881	3	0,875	3
ЮФО	19176	0,794	73,7	0,812	99,7	0,865	0,953	0,850	6	0,848	6
СКФО	11108	0,712	76,6	0,861	99,2	0,707	0,897	0,819	8	0,815	8
ПФО	24309	0,830	72,9	0,799	99,6	0,870	0,954	0,858	4	0,853	4
УрФО	50506	0,940	72,5	0,792	99,7	0,871	0,955	0,893	1	0,890	1
СФО	26057	0,840	71,1	0,769	99,6	0,882	0,958	0,852	5	0,849	5
ДФО	28804	0,855	70,2	0,754	99,7	0,822	0,939	0,846	7	0,842	7
Россия	29189	0,857	73,3	0,806	99,7	0,862	0,952	0,870		0,866	

Источник: составлено автором

При сопоставлении данных за 2022 и 2021 гг. отмечается неизменность мест регионов по уровню ИЧР с небольшим приростом среднего значения индекса по стране, то есть каждый регион продолжал укреплять показатели значений индикаторов, входящих в расчет ИЧР.

Анализ входящих в индекс человеческого развития индикаторов показал, что по итогам 2022 г. уровень грамотности во всех федеральных округах России стремился к 100%. Среднее значение индекса грамотности взрослого населения в России составило 99,7%. К сожалению, данный показатель не отражает качества полученного населением образования, однако тенденция развития российского государства как самой грамотной нации в мире сохраняется, невзирая на социально-экономические трудности. Самый низкий уровень грамотности зафиксирован в СКФО. Наряду с этим, указанный регион демонстрирует самую высокую ожидаемую продолжительность жизни – 76,6 лет.

По данным Национального исследовательского университета ВШЭ, по итогам 2022 г. уровень образования в целом по Российской Федерации составил 0,910. Основываясь на расчетных данных, отметим, что уровень образования в РФ с 2021 г. растет. Эта тенденция продолжалась и в 2022 г., в среднем по стране индекс образования составил 0,952 и во всех федеральных округах, за исключением Северо-Кавказского, находился на уровне «самый высокий».

Индекс долголетия в России в 2022 г. находится в диапазоне очень высокого уровня значения. Однако отметим, что его среднее значение по стране составило 0,806, что едва выходит за пороговое значение диапазона. В четырех ФО значение индекса долголетия совпадает по диапазону со средним значением по стране, тогда как в отдельных федеральных округах индекс долголетия находится в диапазоне «высокий» – это касается

ПФО, УрФО, СФО и ДФО. Сопоставляя расчеты индекса долголетия с данными Росстата за 2021 г., можно отметить снижение продолжительности жизни во всех субъектах РФ. Это отчасти объясняется последствиями пандемии, повлиявшей на продолжительность жизни граждан во всех регионах страны, отчасти – проведением СВО, унесшей жизни нескольких десятков тысяч участников.

Индекс дохода российских регионов, согласно расчетам за 2022 г., также демонстрирует очень высокий диапазон. В среднем по стране он составляет 0,857. По-прежнему, в числе отстающих регионов – Северо-Кавказский ФО, где значение индекса минимальное – 0,712. Объяснение этому кроется в недостатке рабочих мест в регионе, что требует пристального внимания властей при составлении прогнозов социально-экономического развития.

Ситуация в области совершенствования структуры и качественного состава человеческого капитала в России стабильно улучшается, с течением времени уровень ИЧР растет и существенных диспропорций по регионам не выявлено. Это дает основания исключить тенденцию усиления пространственной неоднородности в части трудовых ресурсов, а значит, намечается положительная тенденция интенсивности освоения регионов страны. Однако прогнозы с учетом нынешней ситуации в стране могут изменить данную тенденцию, поэтому требуется поддержка государства в виде четкой программы развития регионов с индикативным мониторингом ключевых параметров, входящих в расчет индекса человеческого капитала. В свою очередь, показатели, входящие в расчет индекса человеческого капитала, могут являться базой для определения индикаторов устойчивого и сбалансированного экономического развития регионов с возможностью их использования при разработке и проведении мониторинга потребности в профессиональных кадрах, формировании программ и стратегий развития территориальных образований.

На основании анализа региональной динамики индекса человеческого развития будет закономерным выделить индикаторы устойчивости региональных экономических систем.

Поскольку в основе отбора системы индикаторов устойчивого развития лежит принцип системности, который означает, что необходимо принимать в расчет взаимодействие подсистем, а также условие, что число показателей должно быть достаточным, но, вместе с тем, ограниченным, целесообразно остановиться на совокупности лишь основных, наиболее значимых социальных и экономических индикаторов. В масштабах регионов страны к таким экономическим индикаторам можно отнести: коэффициент продолжительности жизни, коэффициент занятости, объем ВРП на душу населения, а к социальным индикаторам: коэффициент прироста населения, коэффициент образованности, коэффициент инновационного и инфраструктурного развития. Все обозначенные индикаторы имеют устоявшуюся методику расчета и их формированием занимаются Росстат, а также целый ряд аналитических агентств в РФ. Обобщая и систематизируя приведенные данные в качестве оценочных показателей, отметим, что они демонстрируют состояние социально-экономической устойчивости через призму влияния на неё системы подготовки профессиональных кадров и сравнения значений индикаторов с научными нормативами, определяющими устойчивое региональное развитие.

Говоря об устойчивости экономического развития системы, важно отметить, что под устойчивостью понимается её способность возвращаться в состояние равновесия после исчезновения внешних воздействий, которые вывели систему из этого состояния. Если система не преодолевает внешнего воздействия, значит она распадается. Впоследствии она может организоваться снова, но уже в другом виде. Так определяется устойчивость с математической точки зрения. В середине прошлого столетия понятие устойчивости пришло в экономическую науку из механики и математики, и к середине 1970-х гг. устойчивое развитие экономических систем стало официально оформленной концепцией.

ООН зафиксировала понятие устойчивого развития как «развитие без разрушения», в его основе – идея устойчивой или равновесной экономики.

В настоящее время особую значимость приобрело исследование устойчивого развития региональных экономических систем и проблем, связанных с этим процессом. Движение в направлении поиска ответов и преодоления вызовов, которые ставит данная задача, предполагает качественное улучшение макроэкономических показателей, трансформацию процессов производства и потребления через управление экономическими и социальными аспектами регионального развития страны во избежание негативных тенденций.

5. Предложена концепция повышения эффективности регионального экономического развития посредством выстраивания образовательно-научно-производственной сети, представляющей собой интеграцию ведущих образовательных учреждений, научных и производственных предприятий, других бенефициаров, предусматривающая создание механизма, обеспечивающего экономическую безопасность всех участников такого объединения и баланс их интересов в процессе трансфера инноваций посредством разработанной автором методики решения множественной экономико-математической задачи согласования параметров устойчивого развития каждого отдельно взятого региона страны и целей деятельности основных заинтересованных лиц, базирующейся на анализе параметров деятельности различных типов сетей, принципе логического доминирования натуральных чисел и эмпирическом правиле Парето, что позволяет обеспечить сбалансированность регионального развития и эффективность экономической деятельности структур, объединившихся в сеть.

Специфика регионального экономического развития и возможности реализации кластерно-отраслевого подхода в экономике регионов определяется особенностями территориального распределения трудовых ресурсов, уровнем регионального развития отраслей и видов экономической деятельности, а также степенью ресурсного потенциала. При этом эффективным способом повышения результативности разработки и передачи инновационных технологий является создание образовательно-научно-производственных сетей в регионах страны, объединяющих ведущие университеты, средние профессиональные образовательные учреждения, научные и конструкторские бюро, производственные предприятия и других участников (государственные органы, инвесторы и т.д.). Образовательно-научно-производственные сети являются весомым элементом устойчивости регионального развития, призванного обеспечить планомерное выравнивание социально-экономических показателей функционирования отдельных регионов РФ.

Исходя из современных условий регионального экономического развития, целесообразно создание и классификация образовательно-научно-производственных сетей по трем видам. Первый вид включает в себя совместные усилия нескольких образовательных учреждений различных профилей и уровней профессиональной подготовки, а также одного крупного производственного предприятия, играющего важную роль в развитии города или региона в целом. Данный вид сети ввиду разноплановости функций участников наиболее эффективен в процессе трансфера технологий, продвижения инноваций и более экономически устойчив в силу возможности диверсификации рисков. Второй вид сетей может состоять из одного образовательного учреждения технического профиля и одного классического университета или многопрофильного образовательного учреждения, а также нескольких малых и средних производственных предприятий региона. Третий вид объединяет возможности двух предыдущих и характерен в большей степени для городов, являющихся городами регионального значения, чем для регионов в целом, в которых располагаются федеральные или опорные университеты.

Обеспечение устойчивости региональных социально-экономических систем на основе образовательно-научно-производственных сетей требует решения мультивариативных

задач, поскольку набор факторов может складываться в различные множественные комбинации. Изначально мультивариативная оценка состояния альтернативных видов сетей осуществляется согласно принципу логического доминирования натуральных чисел. Суть принципа состоит в следующем: если из двух сравниваемых альтернатив (A) A_1 не уступает по любому из показателей A_2 , и, хотя бы по одному из показателей, превосходит его, то A_1 доминирует над A_2 . Применение принципа логического доминирования натуральных чисел к множеству альтернатив, которые мы хотим сравнить, позволяет исключить наименее эффективные варианты, уступающие остальным.

В экономике принцип логического доминирования натуральных чисел не имеет самостоятельного применения, поскольку принятие решений на его основе невозможно. Далее для принятия решения на основании сравнения альтернатив в работе использовано эмпирическое правило Парето. Согласно ему формируется, так называемое, эффективное или оптимальное по Парето множество. Составляющие Парето-множество варианты могут претендовать на единственное оптимальное решение. Так, $r_0 \in A$ считаются эффективными, если не существует ни одного варианта $r \in A$ такого, что для всех показателей при любом i справедливо соотношение $E_i(s) \leq E_i(s_0)$, $i = \overline{1, I}$ и, хотя бы для одного i , указанное предпочтение является строгим, т.е. $E_i(s) < E_i(s_0)$.

Применительно к рассматриваемой ситуации с построением сети отметим, что в случае отсутствия в регионе высших учебных заведений все бенефициары испытывают проблемы с достижением своих целей (альтернатива A_1). Ослабляется приток рабочей силы, снижаются показатели занятости, производственные предприятия фиксируют нехватку трудовых ресурсов. Если функционирует одно образовательное учреждение по подготовке специалистов (альтернатива A_2), например, на территориях Крайнего Севера страны, то данная ситуация может быть оценена, как крайне негативная, являющаяся основным препятствием достижения устойчивого развития региона. При подготовке специалистов лишь по одной специальности может расти социальная напряженность, увеличится миграция и т.д. Если в регионе два образовательных учреждения (альтернатива A_3) разных направлений подготовки, то уже можно считать, что в регионе образовательная деятельность диверсифицирована, а значит, социальные риски для регионального развития снижаются. При наличии трех профессиональных образовательных учреждений (альтернатива A_4) наилучшим вариантом станет достижение баланса их интересов и использование сравнительных преимуществ каждого из них. В такой ситуации, в отсутствие договоренностей, возможен избыток предложения мест в учреждениях профессионального образования. Данную ситуацию с региональными организациями образования мы будем рассматривать в качестве альтернативы A_5 . Осуществляя набор учащихся на схожие направления профессиональной подготовки, учреждения образования могут недобрать студентов в силу ограниченного числа поступающих в регионе.

Следует отметить, что равновесное сетевое взаимодействие в концептуальном понимании обеспечивается оптимальным сочетанием перечисленных критериев, которые находятся в балансе на длительном отрезке времени, что и представляет собой устойчивость. При выходе из состояния равновесия одного из критериев нарушается равновесно устойчивое функционирование всей сети.

В рассматриваемой модели сетевого взаимодействия основным бенефициаром являются учреждения профессионального образования в силу их главенствующей роли в подготовке кадрового потенциала региона, а также ключевой роли в генерировании и трансфере инноваций. На основе выделенных критериев устойчивости их деятельность можно описать следующими показателями эффективности: E_1 – качество обучения, E_2 – качество научно-исследовательской деятельности, E_3 – квалификация выпускников.

Следующим по степени значимости участником можно считать производственные предприятия, ради эффективной деятельности которых осуществляется подготовка

специалистов и прикладная научно-исследовательская работа. С учетом выделенных критериев устойчивости их деятельность можно свести к следующим показателям эффективности: E_4 – прибыль, E_5 – качество продукции, E_6 – квалификация профессиональных кадров.

Наконец, на третьем месте стоят региональные администрации. Учитывая их заинтересованность в региональном развитии и реализацию функции арбитра по гармонизации интересов участников, деятельность региональных администраций можно описать следующими показателями эффективности: E_7 – социально-экономическая стабильность, E_8 – развитость промышленно-производственной инфраструктуры, E_9 – инновационный потенциал региона.

Решение задачи оптимизации по множеству критериев сводится к Парето-множеству и представляет собой набор всех компромиссных решений, которые удовлетворяют эмпирическому правилу Парето. Построение Парето-множества позволяет получить полный набор альтернатив между различными критериями и найти оптимальные точки на границе Парето-множества.

Решение подобных оптимизационных задач имеет серьезное практическое значение при формировании сетей, объединяющих образование, науку и производство на базе региональных учреждений профессионального образования как центра притяжения всех бенефициаров, а также способствует региональному экономическому развитию, поскольку демонстрирует возможности решения многовариативных задач на основе сочетания принципа логического доминирования натуральных чисел и эмпирического правила Парето, ранее не используемых в рамках решения проблем концепции устойчивости. Добавим, что модели управления отводят весомую роль в трансфере инноваций не только бенефициарам, непосредственно вовлеченным в создание, передачу и коммерциализацию новшеств, но и другим участникам, заинтересованным в развитии новых системных связей.

Механизм обеспечения стабильности образовательно-научно-производственных сетей связан с согласованием огромного числа разнородных целей всех участников. За счет них достигается взаимовыгодное сотрудничество и эффективность сетей. Согласование целей всех бенефициаров осуществляется посредством решения многофакторных экономико-математических задач. Нами предложена методика решения такой задачи, состоящей из анализа показателей региональной образовательно-научно-производственной сети, базирующаяся на взаимодействии принципа логического доминирования натуральных чисел и эмпирическом правиле Парето. Данная методика, в отличие от используемых ранее, в качестве альтернатив задействует множество вариантов построения сети, а в качестве критериев – показатели эффективности развития субъектов сети.

6. Предложена модель мониторинга текущей и перспективной кадровой потребности в регионе, включающая алгоритм из совокупности этапов и действий по сбору, анализу, систематизации и хранении соответствующих данных, предусматривающих определение численности выпускников учреждений профессионального образования, общей кадровой потребности и величины предложения рабочей силы, фиксацию и анализ изменений спроса на трудовые ресурсы, сложившегося на рынке, расчет показателей потребности в кадрах по отраслям экономики региона в разрезе направлений подготовки и специальностей, выявление тенденций развития негативных сценариев обеспеченности трудовыми ресурсами и их предупреждение, анализ изменений имеющихся параметров через призму влияния на них трансформационных процессов в экономике региона. Реализация данной модели позволит удовлетворить спрос региональной экономики на трудовые ресурсы и обеспечить сбалансированность объемов подготовки профессиональных кадров с потребностями регионального экономического развития.

Достижение сбалансированного регионального развития зависит от гибкости и адаптивности системы подготовки профессиональных кадров и её способности эффективно удовлетворять потребности региональной экономики в профессиональных кадрах. Решение данной задачи находится в области использования мониторинговых технологий. Сама методика мониторинга должна быть разработана таким образом, чтобы его результаты способствовали сглаживанию региональных диспропорций и принятию научно-обоснованных управленческих решений.

На данный момент эффективная и комплексная модель отслеживания динамики и синхронизации подготовки специалистов в контексте их востребованности на рынке трудовых ресурсов в регионах, в том числе в Чеченской Республике, отсутствует, проводится лишь сбор данных по стандартным формам федерального уровня.

Для достижения сбалансированности развития системы подготовки профессиональных кадров с потребностями региональной экономики и запросами рынков трудовых ресурсов в исследовании предлагается внедрение такой модели мониторинга, которая учитывала бы все недостатки имеющихся систем и устраняла неточности существующих прогнозных оценок потребности региона в профессиональных кадрах. С этой точки зрения, необходимо рассматривать мониторинг потребности экономики региона в кадрах, как систематическое отслеживание состояния рынка трудовых ресурсов региона, включающее сбор, анализ, систематизацию и хранение данных о кадровом потенциале.

Процесс мониторинга предлагается разделить на два этапа. Первый – обследование спроса и предложения на трудовые ресурсы, сопровождается следующими шагами: а) определение объема и структуры потребности экономики региона в трудовых ресурсах; б) анализ качественного и количественного состояния трудовых ресурсов на региональном рынке.

Второй этап – анкетирование выпускников региональных учреждений образования по вопросу трудоустройства, сопровождается оценкой изменений потребностей экономики региона в кадрах по отношению к выпускникам учебных заведений региона.

Главные задачи мониторинга в Чеченской Республике можно свести к следующим: оценка настоящей и перспективной кадровой потребности экономики; достижение максимального уровня трудоустроенных в регионе; удовлетворение спроса региональной экономики на трудовые ресурсы; выравнивание объемов квалифицированных трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономического развития региона.

Следование в направлении указанных задач позволит представить мониторинг как способ исследования, обладающий высокой информативностью, а также как метод взаимодействия субъектов экономического пространства и учреждений профессионального образования Чеченской Республики, поскольку он ориентирован на предоставление необходимой информации Минтруда и Минобразования республики для разработки прогнозов и принятия решений в системе подготовки профессиональных кадров.

Конечная цель мониторинга заключается в возможности уточнения оценок того, в каких специалистах нуждается экономика региона и в каких объемах. Общая база данных, отражающая взаимосвязи регионального рынка трудовых ресурсов и системы подготовки профессиональных кадров, будет способствовать принятию оптимальных решений в части подготовки специалистов в региональных образовательных учреждениях и их последующей корректировке на всех уровнях. Это даст возможность учреждениям профессионального образования заблаговременно и оперативно реагировать на запросы рынка трудовых ресурсов и выстраивать свою деятельность по подготовке профессиональных кадров в соответствии с реальным спросом, существующим на рынке на специалистов конкретных профессий и направлений подготовки.

Схематично этапы мониторинга потребности экономики региона в кадрах представлены на рисунке 2.

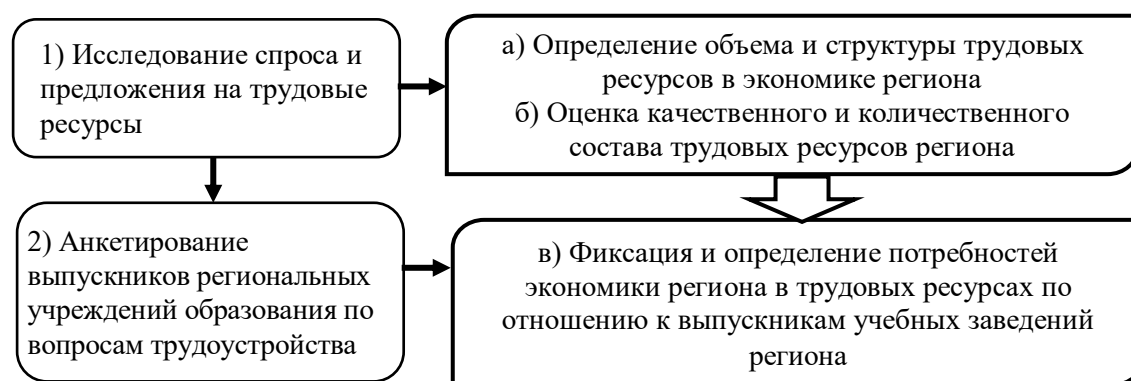


Рисунок 2 – Мониторинг потребности экономики региона в кадрах

Источник: составлено автором

На этапе сбора первичной информации осуществляется определение объема и структуры трудовых ресурсов в экономике региона. Обследуются работодатели всех организационно-правовых форм, осуществляющие деятельность на территории Чеченской Республики. Предоставляются сведения о кадровой потребности, как текущей, так и перспективной.

Механизм мониторинга потребности экономики региона в кадрах предполагает не только сбор информации, но и определение качественного и количественного состава трудовых ресурсов региона, на основании чего, в последствии, будет осуществлена оценка возможностей удовлетворения текущей потребности в кадрах, то есть изыскание резервов и возможности компенсации кадрового дефицита на региональном рынке трудовых ресурсов. На этом этапе мониторинга оценивается количество специалистов на рынке трудовых ресурсов, проявляющих интерес к трудоустройству. Основная цель этого этапа заключается в определении предложения трудовых ресурсов. Показатели предложения рабочих мест, подлежащие мониторингу, должны сопоставляться с данными о численности нетрудоустроенных граждан и численности выпускников учреждений профессионального образования, пытающихся трудоустроиться впервые. На основе данных мониторинга о совокупности нетрудоустроенных специалистов можно выявить характеристики предложения трудовых ресурсов, включая выпускников учреждений профессионального образования текущего года, а также изменения потребности и наличия трудовых ресурсов на региональном рынке.

Собранные и структурированные таким образом данные дают возможность определить текущее состояние регионального рынка трудовых ресурсов, то есть оценить количество специалистов тех или иных специальностей, требуемых региональной экономике, сравнить их объем с заявленной работодателями потребностью в кадрах, а также оценить необходимость в новых профессиях и специальностях с учетом инновационного развития экономики.

Поскольку оценка динамики трудоустройства молодых специалистов является неотъемлемой частью мониторинга кадровой потребности экономики Чеченской Республики, то её результаты должны попадать в некую единую информационную базу данных, аккумулирующую данные всех этапов проведения мониторинга. Создание подобных информационно-аналитических порталов является сегодня весьма эффективным инструментом. На рисунке 3 графически представлена система взаимодействия региональных субъектов мониторинга кадровой потребности Чеченской Республики, центральным элементом которой является центр хранения и обработки данных (ЦХОД data-center), включающий информационную базу данных, представляющий собой комплекс серверного оборудования и телекоммуникационной инфраструктуры, способный обеспечивать постоянный доступ к информационным базам данных.



Рисунок 3 – Субъекты мониторинга определения кадровой потребности экономики Чеченской Республики и система их взаимодействия
Источник: составлено автором

Создание такого центра хранения и обработки данных, в котором аккумулируются сведения о работодателях, выпускниках и полный комплекс информации о кадровой потребности региональной экономики, целесообразно на базе Министерства труда, занятости и социального развития совместно с Министерством образования Чеченской Республики, с доступом к нему всех субъектов мониторинга кадровой потребности с объемом предоставляемых им прав доступа, регламентирующим правила, порядок и условия доступа субъектов мониторинга к базе данных.

База данных ЦХОД data-center будет способствовать объединению информационных данных в целостное информационное пространство. С учетом перехода к инновационной экономике, создание такой базы данных сформирует условия равноправного доступа к информационным ресурсам всех органов власти региона и позволит расширить реализацию принципа информационной открытости статистических данных. Главная идея современной инновационной концепции развития базируется на преобразовании информации в базы данных, с целью отображения динамически изменяющейся ситуации в любом сегменте рынка и удовлетворения потребностей в информации у её пользователей.

Предложенный алгоритм мониторинга региональной потребности в профессиональных кадрах нацелен на выявление сильных и слабых сторон в региональной системе подготовки профессиональных кадров. Реализация предусмотренных в нем этапов в комплексе позволит обеспечить бесперебойное

воспроизводство кадров требуемой региону квалификации и подготовки, повысить востребованность выпускников и показатели их трудоустройства.

Совершенствование механизма мониторинга и распространение опыта его проведения на все регионы страны будет способствовать не только удовлетворению потребности в кадрах, но и решит проблему нивелирования диспропорций рынка трудовых ресурсов в регионе, следовательно, будет способствовать поступательному региональному экономическому развитию. Реализация данного мониторинга позволит достигнуть максимального уровня трудоустроенных в регионе, удовлетворить спрос региональной экономики на трудовые ресурсы, обеспечить баланс объемов профессиональной подготовки кадров с потребностями регионального экономического развития.

7. Предложен научно-методический подход к проведению прогнозной оценки изменений спроса на профессиональные кадры по отраслям и сферам деятельности в регионе на основании введенного в научный оборот нормированного комплексного индикатора дифференциации регионального отраслевого спроса на кадры (N), позволяющего рассчитать соотношение объема учащихся в учреждениях образования региона к объему промышленного производства, на основании которого целесообразно проводить прогнозную оценку изменения спроса на специалистов по отраслям и сферам деятельности. Данный подход позволяет оценить структуру подготовки профессиональных кадров и то, насколько она оптимальна для потребностей экономики региона, в частности, определить численное соответствие предложения спросу на работников конкретных специальностей в отдельных отраслях экономики, что окажет положительное влияние на сглаживание региональных образовательных и кадровых диспропорций путем воздействия на показатели, содержащиеся в индикаторе N .

Для поиска способов сглаживания региональных образовательных диспропорций в национальной экономике предлагается ввести комплексный индикатор N , при помощи которого можно рассчитать соотношение объема учащихся в учреждениях высшего и среднего профессионального образования региона к объему промышленного производства в регионе. Данный индикатор позволит соотнести спрос на специалистов региона по направлениям подготовки и его предложение со стороны образовательных учреждений региона в разрезе отдельных отраслей экономики. Соотношение показателей спроса демонстрирует общую ситуацию с подготовкой кадров в регионах и свидетельствует об уровне их дифференциации в части подготовки профессиональных кадров. Направленное воздействие на показатели, содержащиеся в индикаторе N , позволит осуществлять управление нивелированием региональных образовательных диспропорций в национальной экономике. Таким образом:

$$N = \frac{S}{P}, \quad (1)$$

где S – приведенный контингент учащихся образовательных учреждений региона по выбранной i -й специальности для i -й отрасли, тыс. чел.;

P – объем промышленного производства в регионе по i -й отрасли, млн. руб.

Очевидно, что данный индикатор является нормированным за счет сопоставления показателей, измеряемых в различных единицах исчисления, поэтому целесообразно называть его нормированным индикатором дифференциации регионального отраслевого спроса на кадры (N).

Результаты проведенного исследования по федеральным округам РФ представлены в диссертации в виде лепестковых диаграмм. Выполненные расчеты отчетливо отразили факт региональной дифференциации по показателю N . К примеру, анализ субъектов СКФО (рис. 4) показал, что в целом по округу не отмечено ни одного субъекта, укомплектованного трудовыми производственными ресурсами в полном объеме.

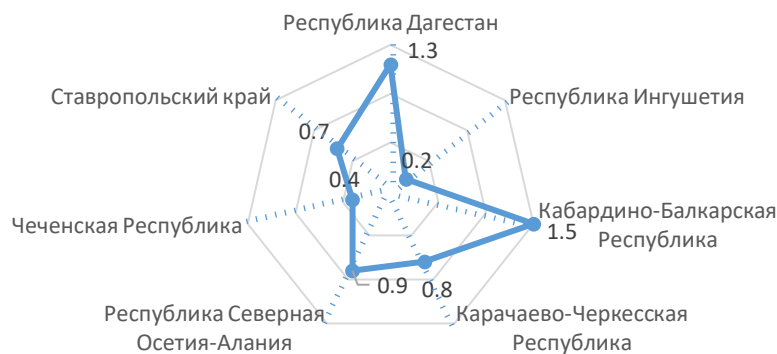


Рисунок 4 – Значение нормированного индикатора дифференциации регионального отраслевого спроса на кадры (N) для субъектов СКФО РФ в 2022 г., ед.

Источник: составлено автором

В относительно удовлетворительном состоянии находятся Кабардино-Балкарская Республика со значением показателя, равным 1,5, и Республика Дагестан с соответствующим значением, равным 1,3. Остальные субъекты испытывают острый дефицит кадров.

В целом проведенный анализ свидетельствует, что в среднем по стране ситуация в субъектах ФО РФ по значению индикатора N удовлетворительная, но руководству в регионах необходимо активнее работать над кадровой политикой и мерами по накоплению и использованию человеческого потенциала в связи с тем, что рассчитанный нами нормированный индикатор дифференциации регионального отраслевого спроса на кадры N в большинстве субъектов страны находится в значении, которое свидетельствует о вероятности возникновения ситуации дефицита кадров.

В целом, индикатор N позволяет рассчитать соотношение объема учащихся в учреждениях высшего и среднего профессионального образования региона к объему промышленного производства. С помощью данного инструмента становится возможным соотнести спрос на специалистов различных направлений подготовки и предложение со стороны учреждений профессионального образования региона в разрезе отдельных отраслей региональной экономики. Соотношение показателей демонстрирует общую ситуацию с подготовкой кадров в регионах и свидетельствует об уровне их дифференциации в части подготовки профессиональных кадров. Воздействие на показатели, содержащиеся в индикаторе N , позволит осуществлять управление нивелированием региональных образовательно-кадровых диспропорций.

На основании расчета индикатора N можно получить не только текущие, но и прогнозные значения, для чего необходима дополнительная информация о реализации изменений образовательной и производственной политики в регионах РФ, плана достижения соответствия потребности региональной экономики в профессиональных кадрах спектру направлений подготовки в каждом конкретном субъекте РФ. Использование прогнозного инструментов анализа развития системы подготовки профессиональных кадров дает широкие возможности по выявлению проблемных зон и разработке мер для оптимизации деятельности образовательных учреждений, что усилит сбалансированность регионального развития в

части обеспеченности субъектов РФ профессиональными кадрами и повышения устойчивости регионального экономического развития.

8. Разработан методический подход к оптимизации подготовки профессиональных кадров в регионе с учетом целей его экономического развития и определения наиболее результативных направлений функционирования субъектов образовательной деятельности на основе определения их ключевых показателей с последующим ранжированием по степени значимости и результативности для образовательного учреждения, базирующийся на экспертном методе вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена при обосновании приоритетных характеристик образовательной, научно-исследовательской, материально-технической и других видов деятельности вуза, осуществлении выбора тех направлений, которые дают максимальную отдачу при равных вложениях, реализация которого позволит эффективно распределять ресурсы, повысить качество подготовки профессиональных кадров и оперативно корректировать дисбаланс между объемами выпуска специалистов и запросами на них со стороны региональной экономики.

В целях оптимизации подготовки профессиональных кадров в регионе с учетом целей его экономического развития в исследовании предложена методика определения ключевых показателей деятельности учреждений высшего профессионального образования на основе экспертного метода, позволяющего принимать более информированные и обоснованные решения, основанные на коллективном опыте и экспертных оценках.

Для ранжирования ключевых показателей деятельности образовательных учреждений нами были отобраны эксперты из числа высшего менеджмента вузов различных регионов РФ и специалистов аналитического центра, осуществляющих анализ развития подготовки профессиональных кадров в регионах, опыт работы которых составил от 10 и более лет. Это представители ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», ГАУ РО «Ростовский информационно-аналитический центр».

Показатели деятельности образовательных учреждений подвергались процедуре систематизации согласно их классификации по категории важности для определенной области с использованием процедуры Дельфи.

Затем, используя полученные результаты, была сформирована матрица, которая была представлена в канонической форме для упрощения её анализа. По этой матрице в дальнейшем формировались группы согласованности мнений экспертов в виде графов. Процедура анкетирования экспертов проводилась в три этапа.

Окончательно, на основании исходных анкет был проведен сводный анализ с целью определения согласованной группы мнений экспертов для дальнейшего использования результирующей информации.

Для измерения соответствия между ранжированными переменными (особенно в случае нелинейной связи) произведен расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена по формуле:

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum t_j^2}{n^3 - n}, \quad (2)$$

где t_j – дельта рангов показателей;

n – число показателей.

В таблице 7 приведены показатели, являющиеся ключевыми, с точки зрения экспертов.

Таблица 7 – Основные показатели деятельности образовательных учреждений

№ п/п	Показатель
1.	Расширение спектра образовательных программ систем образования за счет сокращения невостребованных профилей/направлений/программ и открытия новых, удовлетворяющих современным потребностям рынка труда
2.	Развитие фундаментальных исследований вуза путем расширения числа научных школ и увеличения финансирования за счет бюджетных и внебюджетных средств
3.	Развитие прикладных исследований вуза за счет увеличения количества заключаемых исследований хоздоговорной тематики
4.	Развитие разработок, основанных на существующих знаниях и полученном опыте, тиражируемых для конкретных целей заказчика. Производится за счет расширения числа заказчиков, финансируется ими же
5.	Повышение конкурентоспособности в сфере научно-образовательных услуг за счет реализации механизма выделения лидирующих вузов, которые в коллаборации с РАН наращивают вектор научно-технического развития страны и находятся в статусе конкурентоспособных игроков
6.	Расширение и обновление технических, учебно-методических и др. средств обучения студентов
7.	Обеспечение научно-педагогических работников АРМ, соответствующими международным стандартам
8.	Формирование эффективной системы подготовки и воспроизводства высококвалифицированных кадров нового поколения и активизация международного академического сотрудничества.
9.	Отсутствие утечки талантливых кадров в регионе за счет обеспечения достойных условий и благоприятного климата в осуществлении образовательной и научной деятельности
10.	Объединение проектов различных сфер ВУЗов в программы международного уровня посредством систематических проведения летних школ для университетов-партнеров
11.	Развитие пространственной среды и инфраструктуры вуза, включающей учебно-лабораторные здания, аудиторный фонд, число коворкингов, общежитий
12.	Усиление практической составляющей образования, внедрение в образовательные программы практических дисциплин, привлечение преподавателей-практиков
13.	Осуществление подготовки квалифицированных специалистов и содействие их трудоустройству
14.	Проектирование и реализация научно-исследовательских и опытно-конструкторских проектов при содействии заинтересованных предпринимательских структур
15.	Полное комплексное сопровождение программы социально-экономического развития региона
16.	Усиление потенциала кадрового состава университета для целей реализации образовательных проектов в сферах, обозначенных в программах развития
17.	Усиление статуса лидера в глобальном образовательном пространстве в различной временной перспективе за счет качественной подготовки трудовых ресурсов, способных проектировать новые виды деятельности и обеспечивать трансформацию уже существующих корпораций, отраслей и территорий в соответствии с вызовами времени
18.	Популяризация онлайн- и дистанционного образования с применением технологий мультимедиа, визуального контента и электронных технологий обучения
19.	Формирование приоритетности развития академического сектора за счет инвестирования свободных средств, кроме бюджетных, в доходные и ликвидные активы, а также развитие партнерских отношений с компаниями-работодателями в поддержку академической и практической деятельности
20.	Активное взаимодействие с бизнес-сообществом, модификация образовательных стандартов, учебных планов, программ по подготовке специалистов с учетом потребности регионального рынка труда

Источник: составлено автором

Продemonстрируем процесс введения данных в математическую модель сложной структуры на примере ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова». В целях исследования модели и дальнейшего эффективного управления ею условно поделим все показатели на три ключевые группы – индикаторы, отражающие развитие образовательной, научно-исследовательской деятельности и формирование материально-технической базы.

В качестве показателей, характеризующих основные направления деятельности ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова», были отобраны: объем инвестиций по

направлениям, обеспеченность кадрами каждого направления, достижение целевых значений развития по заданным параметрам, которые сгруппированы в таблице 8.

Таблица 8 – Значения показателей развития по направлениям деятельности на примере ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова»

Направления деятельности организации сферы высшего образования	Показатели		
	Объем инвестиций по направлениям	Обеспеченность кадрами каждого направления	Достижение целевых значений развития
Образовательное	0,572	0,706	0,655
Научно-исследовательское	0,332	0,116	0,248
Развитие материально-технической базы	0,096	0,178	0,097

Источник: составлено автором

Связи, образующиеся между основными направлениями деятельности университета и результирующими показателями, были проанализированы с использованием метода анализа иерархий (МАИ). Вычисленные значения расчетных данных с использованием МАИ отражены в таблице 9.

Таблица 9 – Веса альтернатив с точки зрения достижения поставленной цели – отбора наиболее эффективных направлений развития деятельности ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова»

Направления деятельности вуза	Значения весов альтернатив
Образовательное	0,47367
Научно-исследовательское	0,31489
Развитие материально-технической базы	0,21144

Источник: составлено автором

Согласно выбранному нами методу, проведя анализ полученных результатных данных, мы определили вес альтернатив относительно предпочтительных направлений деятельности вуза. По результатам значений весов наиболее существенным, с весовым значением 47,3%, выступает образовательное направление. Следующим по степени значимости является научно-исследовательское направление – с весовым значением 31,4%. Наименьшее значение – 21,1% – у направления развития материально-технической базы вуза. Это вовсе не означает, что предпочтение необходимо отдавать одному из направлений деятельности университета, но полученные результаты дают представление о результативности того или иного направления развития, т.е. о том, каковы будут полученные результаты при конкретных вложениях в них.

Согласно выбранным нами параметрам, образовательное учреждение может реализовать одновременно несколько вариантов стратегий с упором на конкретные направления деятельности путем различных комбинаций альтернатив с учетом региональных целей социально-экономического развития.

Современное состояние системы подготовки профессиональных кадров в экономике региона характеризуется множественностью и вариативностью факторов, влияющих на выстраивание направлений развития и способы принятия решений учреждениями профессионального образования. Использование математических моделей структурирует факторы, влияющие на принятие решений, и расширяет набор комбинаций факторов как вероятных альтернатив принимаемых решений.

Поиск методов принятия оптимальных решений в условиях необходимости подготовки профессиональных кадров, полностью востребованных на региональном рынке трудовых ресурсов, является многоаспектным процессом и зависит как от ресурсного

потенциала образовательного учреждения, так от целей регионального экономического развития, специфики регионов РФ.

9. Разработана методика классификации регионов по уровню образования и объему спроса на профессиональные кадры в региональном разрезе по отраслям с использованием предложенного автором комплексного показателя Z и применением функции комплексных переменных в кластерном анализе методом К-средних. Данная методика позволяет оценить образовательную и кадровую составляющую регионального развития, произвести автоматическое ранжирование регионов по уровню качества образования (от пяти региональных кластеров с наивысшим уровнем качества образования до регионов с самым низким уровнем образования), а также оперативно определять регионы, в которых существует несоответствие между объемом выпуска специалистов и объемом спроса на них на рынке трудовых ресурсов, выявлять сильные и слабые стороны в системе подготовки профессиональных кадров и своевременно формировать рекомендации по сглаживанию региональных диспропорций в национальной экономике.

Для рассматриваемой предметной области была использована структура взаимодействия элементов экономико-математической модели, предложенная Г.Б. Клейнеру, для чего с целью анализа состояния образовательной сферы региона составлена шестифакторная функция в следующем виде:

$$Y = F(E_k, S_i, T_p, M_j, L_m, G_n), \quad (3)$$

где Y – уровень развития образовательной сферы;
 E_k – образовательная деятельность (Education);
 S_i – научно-исследовательская деятельность (Science);
 T_p – техническая база (Technical);
 M_j – медийное пространство (Media);
 L_m – уровень занятости выпускников (Labour);
 G_n – поддержка государства (Government).

В основе системы комплексных переменных модели эффективности образовательной деятельности лежит построение интегрального показателя, позволяющего получить оценку ее развития в количественном выражении. Эта оценка будет учитывать мультифакторную природу показателей, формирующих математическую функцию, и многообразие их воздействия.

Одним из подходов к построению данного интегрального показателя является метод свертки (аддитивный метод), представляющий собой математическую операцию параметрической оптимизации функции скалярного типа, т.е. частные составляющие итоговой функции объединяются в обобщенный показатель образовательно-кадрового потенциала региона, который подвергается оптимизации.

Оценивая образовательный и кадровый потенциал субъекта РФ как часть общей оценки его социально-экономического развития, необходимо учитывать и взаимосвязи регионов, что возможно, если рассматривать и анализировать результирующий показатель образовательно-кадрового состояния субъекта как комплексный, т.е. действительную часть показателя составляет кадровая политика региона, мнимую – образовательная. Таким образом, каждая отдельная составляющая оценки будет автономной характеристикой, а в итоговом обобщенном виде будет рассматриваться как единое комплексное число, отражающее их взаимосвязь.

Введем комплексный показатель Z , в котором в роли действительной части выступает региональная кадровая составляющая, а в роли мнимой части – региональная образовательная составляющая. Тогда формула показателя Z примет следующий вид:

$$Z = I_1 + iI_2, \quad (4)$$

где I_1 – действительная часть (кадровая составляющая);

I_2 – мнимая часть (образовательная составляющая);

$i = \sqrt{-1}$ – мнимая единица.

Значимость коэффициентов определяется на основании согласованного мнения экспертов. После экспертной оценки весовой коэффициент приоритетности экономических показателей определяется в зависимости от их значимости. Полученные значения весовых коэффициентов приоритетности приведены в таблице 10.

Таблица 10 – Коэффициенты приоритетности кадровой и образовательной составляющих интегральной оценки

Группы показателей	Весовой коэффициент
Кадровые (j=1)	
процент выпускников, которые нашли работу в течение года после окончания	0,33
востребованность на рынке труда	0,27
уровень заработной платы	0,20
средний период поиска первой работы среди трудоустроившихся в течение двух лет после выпуска	0,13
темпы роста заработной платы выпускников с первого по третий год после выпуска	0,07
Образовательные (j=2)	
образовательная деятельность	0,29
научно-исследовательская деятельность	0,17
материально-техническое обеспечение	0,08
функционирование медийного пространства	0,46

Источник: составлено автором

При объединении большого количества критериев по каждой группе получается один итоговый показатель. В настоящем исследовании использовался метод аддитивной свертки или метод линейной комбинации факторов. Итоговый показатель I_k рассчитывается, как сумма произведений критерия f_{ik} на его весовое значение:

$$I_k = \sum_{i=1}^n \alpha_{ik} f_{ik}, \quad (5)$$

где α_{ik} – весовое значение коэффициента выбранного критерия i , причем сумма всех весовых коэффициентов α_{ik} равна 1;

f_{ik} – значение критерия;

$k=1,2$ – индекс показателей.

В результате процесса свертки получаем комплексный показатель Z по отобранным регионам страны. Значения комплексного показателя Z по регионам РФ за 2022 г. представлены в таблице 11.

Для более тщательного рассмотрения и анализа образовательно-кадрового потенциала региона возможно составляющие показателя Z ($I_1; I_2$) отдельно дифференцировать за определенный интервал времени.

Таблица 11 – Интегральные показатели ряда регионов РФ, попавших в выборку

Регион	Комплексный показатель
г. Санкт-Петербург	0,24+0,24i
Алтайский край	0,19+0,11i
Амурская область	0,06+0,04i
Архангельская область	0,09+0,13i
Астраханская область	0,15+0,24i
Белгородская область	0,12+0,04i
Краснодарский край	0,08+0,13i
Ростовская область	0,16+0,12i
Волгоградская область	0,09+0,16i
Республика Татарстан	0,13+0,15i
Воронежская область	0,06+0,06i
г. Москва	0,31+0,26i
Новосибирская область	0,18+0,16i
Ивановская область	0,001+0,05i
Чеченская Республика	0,02+0,03i
Кабардино-Балкарская Республика	0,02+0,01i
Калининградская область	0,07+0,04i

Источник: составлено автором

В таблице 12 собраны значения комплексного показателя образовательно-кадрового состояния ряда регионов за 5 лет, что позволяет проанализировать динамику этого показателя.

Таблица 12 – Комплексный показатель Z в регионах РФ за 2018-2022 гг.

Регион	2018	2019	2020	2021	2022
Чеченская Республика	0,01+i0,03	0,01+i0,04	0,01+i0,03	0,02+i0,04	0,02+i0,05
Воронежская область	0,06+i0,07	0,06+i0,08	0,06+i0,07	0,07+i0,08	0,09+i0,1
Ростовская область	0,16+i0,12	0,16+i0,11	0,15+i0,1	0,17+i0,12	0,17+i0,13
г. Москва	0,31+i0,26	0,32+i0,26	0,31+i0,21	0,32+i0,22	0,34+i0,25
г. Санкт-Петербург	0,24+i0,24	0,25+i0,23	0,23+i0,2	0,25+i0,24	0,26+i0,25

Источник: составлено автором

Дополнительными характеристиками (в тригонометрической интерпретации) комплексного показателя образовательного и кадрового развития служат модуль комплексной переменной:

$$R = \sqrt{I_1^2 + I_2^2}, \quad (6)$$

и её полярный угол:

$$\theta = \arctg \frac{I_2}{I_1}, \quad (7)$$

Модуль комплексной переменной R в своем физическом смысле и в графической интерпретации представляет собой вектор, длина которого соответствует расстоянию от начала координат до точки с координатами (I_1 ; I_2).

Применительно к рассматриваемой комплексной переменной образовательно-кадрового потенциала, её модуль будет отражать уровень обоих аспектов, так как они

преобразованы в единый показатель. При уменьшении значений модуля может происходить снижение как кадровой, так и образовательной составляющей. Постоянство модуля указывает на стабильность ситуации. Рост значений модуля будет свидетельствовать об одновременном росте одного показателя при снижении другого. Динамика полярного угла является характеристикой, которая позволяет выявить причину изменений значений модуля комплексной переменной.

В таблице 13 приведены характеристики комплексного показателя в динамике на примере Чеченской Республики.

Таблица 13 – Изменение характеристик комплексного показателя образовательно-кадрового состояния Чеченской Республики

Характеристика	2018	2019	2020	2021	2022
Модуль, R	0,12	0,14	0,13	0,21	0,23
Полярный угол, θ	1,48	1,4	1,39	1,56	1,57

Источник: составлено автором

Адаптация метода аддитивной свертки и формирование комплексного интегрального показателя для оценки образовательно-кадрового потенциала регионов позволяет выявить и отследить отставание в показателях, характеризующих образовательно-кадровое развитие региона. Анализ динамики интегрального показателя позволяет также осуществлять прогнозирование образовательно-кадрового потенциала регионов РФ, давать ему интерпретацию в зависимости от изменения исследуемых факторов и выявить новые закономерности развития.

10. Определен организационно-экономический механизм функционирования системы подготовки профессиональных кадров в региональной экономике, объектом трансформационного воздействия в котором выступает деятельность участников системы (органы управления образованием, сеть образовательных учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, межрегиональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей), поэлементный состав (инструменты, принципы, технологии, критерии результативности), алгоритм действий всех заинтересованных лиц (обоснование приоритетов и текущих задач, разработка и реализация мер повышения эффективности деятельности), и сформирован комплекс рекомендаций (содержательного, структурного, социального, экономического характера) по совершенствованию системы в контексте обеспечения регионального экономического развития, что позволит достигнуть баланса интересов всех участников функционирования системы подготовки профессиональных кадров и решить проблемы региональной социально-экономической дифференциации.

Под системой подготовки профессиональных кадров в данной диссертационной работе понимается модель, объединяющая в качестве участников институциональные структуры, такие как органы управления образованием, сеть образовательных учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, межрегиональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, а также комплекс инструментов и критериев результативности, обеспечивающих её функционирование.

В основе системы подготовки профессиональных кадров лежит организационно-экономический механизм, объектом трансформационного воздействия в котором выступает деятельность участников системы. Внедрение данного механизма в практическую деятельность позволит повысить конкурентоспособность региональных образовательных учреждений, достигнуть баланса интересов всех участников системы

подготовки профессиональных кадров, а в конечном итоге обеспечить модернизацию системы в соответствии с целями регионального развития.

Система подготовки профессиональных кадров представлена на рисунке 5.

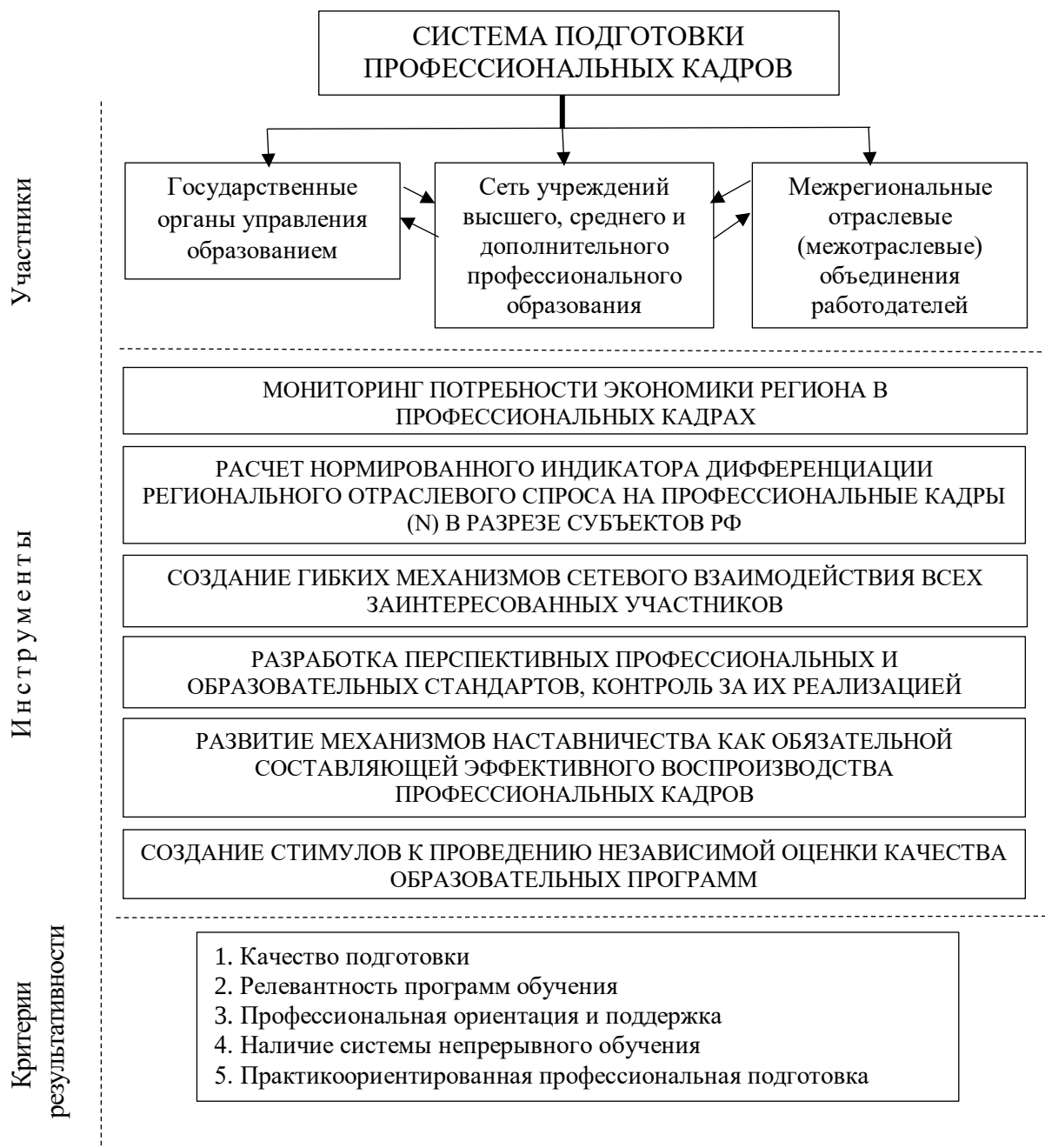


Рисунок 5 – Система подготовки профессиональных кадров

Источник: составлено автором

Подготовка профессиональных кадров является одним из факторов регионального развития, поскольку от эффективности подготовки трудовых ресурсов зависит структура рынка трудовых ресурсов регионов, а, следовательно, и структура экономики в целом. Все это предъявляет новые требования к корректировке действующего организационно-экономического механизма функционирования существующей системы подготовки профессиональных кадров посредством трансформации принципов осуществления деятельности, обеспечения эффективного взаимодействия участников, создания четких правил контроля и оценки их работы, что позволит достоверно определять региональный спрос на кадры в разрезе профессий и направлений подготовки, своевременно

осуществлять подготовку таких специалистов в необходимом объеме и удовлетворять потребности экономики региона в профессиональных кадрах.

Система подготовки профессиональных кадров оказывает непосредственное воздействие на качественную составляющую трудовых ресурсов, как в разрезе региона, так и на национальном уровне, предусматривая формирование знаний, умений и навыков определенного уровня, их непрерывное обновление и дальнейшее развитие. Именно в системе подготовки профессиональных кадров в широком смысле осуществляется формирование способностей к обучению и практической деятельности у обучающихся.

Рынок трудовых ресурсов и система подготовки профессиональных кадров имеют тесную взаимосвязь, поскольку потребности рынка трудовых ресурсов определяют структуру системы подготовки профессиональных кадров, а система подготовки профессиональных кадров формирует ресурсы для данного рынка.

Современная экономическая реальность обуславливает необходимость модернизации системы подготовки профессиональных кадров, в частности требуется:

постановка акцента на целевом обучении студентов, что способствует получению более осознанного и результативного образовательного опыта, что немаловажно как для самих студентов, так и для учреждений профессионального образования;

повсеместная организация прохождения всех видов практик обучающихся на базе конкретных организаций или при участии представителей работодателей, заинтересованных в последующем трудоустройстве выпускников, что не только позволяет лучше усваивать учебный материал, но и развивает коммуникативные навыки обучающегося, создает четкое понимание последующего приложения полученных знаний;

создание базовых и выездных кафедр на производственных предприятиях, что способствует более тесному сотрудничеству образовательных учреждений с бизнес-индустрией, поскольку подготовка специалистов ведется для конкретного производства, с учетом его технологической специфики, имеющегося оборудования и созданной в регионе инфраструктуры;

участие производственных компаний в разработке профессиональных образовательных программ и стандартов, благодаря чему происходит актуализация получаемых студентами навыков и знаний, программы обучения адаптируются под реальные потребности региональной экономики;

привлечение работодателей к чтению учебных курсов и участию в комиссиях на государственной итоговой аттестации выпускников, что уменьшает разрыв между тем, чему учат в образовательных учреждениях, и тем, что требуется знать на практике;

наличие системы информирования студентов о наличии рабочих мест на предприятиях и организациях города, области, региона, что является необходимым для уменьшения разрыва между спросом и предложением квалифицированных кадров на рынке трудовых ресурсов;

создание программ подготовки профессиональных кадров по всем видам экономической деятельности и их последующее совершенствование на основе принципов сотрудничества с бизнес-сообществом и в соответствии с потребностями региональных рынков трудовых ресурсов;

создание центров мониторинга региональной потребности в кадрах и развитие региональной системы дополнительного образования (повышения квалификации, стажировок, переподготовки);

внедрение во всех регионах интерактивных и дистанционных образовательных технологий, обмен опытом и сотрудничество с регионами – лидерами в данной сфере.

В целом эти меры будут иметь последствием улучшение качества трудовых ресурсов в регионах, готовность профессиональных кадров к современным вызовам и технологическим преобразованиям, активно происходящим в стране и регионах.

Реализация указанных мер предполагает тесное взаимодействие между регионами РФ. К такому взаимодействию необходимо подключать центральные регионы страны, привлекательные для студентов и молодых специалистов с точки зрения развития образовательной инфраструктуры. Обмен опытом с этими регионами позволит формировать программы сотрудничества, которые помогут удерживать профессиональные кадры, развить образовательно-кадровый потенциал, инфраструктуру и повысить устойчивость региональных экономических систем. Перечисленные меры уже внедряются, не являются оригинальными, но необходимо их системное, комплексное, повсеместное и последовательное применение с определенными корректировками, учитывающими современные экономические реалии и вызовы, что позволит решить проблему сглаживания региональных диспропорций в национальной экономике, обеспечит бесперебойное воспроизводство профессиональных кадров высокого качества и региональное экономическое развитие.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В диссертационной работе представлено решение проблемы обеспечения регионального экономического развития на основе совершенствования системы подготовки профессиональных кадров, которое базируется на теоретическом обобщении, концептуально новых теоретико-методологических подходах и научно-практических положениях, что позволило сделать следующие выводы теоретического и научно-прикладного характера:

1. Пространственное распределение экономических ресурсов, прежде всего трудовых, как движущей силы регионального экономического развития неоднородно и подвержено колебаниям, связанным с динамикой изменений социально-экономических факторов, влияющих на развитие регионов страны. Трудовым ресурсам отводится ключевая роль во всей совокупности экономических ресурсов, сосредоточенных как в общей системе пространственного распределения экономических ресурсов, так и внутри конкретного территориального образования (региона). Даже при фиксированном количестве трудовых ресурсов их эффективное региональное размещение будет способствовать сглаживанию региональных диспропорций и содействовать дальнейшему нивелированию перекосов экономического развития в регионах страны.

2. Рациональное распределение трудовых ресурсов внутри региональной социально-экономической системы представляет собой процесс достижения баланса между объемом подготовки выпускников заданных специальностей и направлений, который обеспечивает система подготовки профессиональных кадров региона, и объемом потребления этой рабочей силы региональной экономикой, предусматривает переток кадров между различными секторами экономики региона при регулирующей функции рынка трудовых ресурсов и обеспечивает в результате положительный экономический эффект от использования данного вида ресурсов.

3. В современной теории региональной экономики видение и трактовка категории трудовых ресурсов существенно расширилось за счет смещения акцента исследований в сторону анализа их качественных параметров. Так, анализ индекса человеческого развития в России показал, что его значение увеличивается из года в год. Это дает основания исключить в долгосрочной перспективе усиление пространственной неоднородности в части трудовых ресурсов. Однако прогнозы с учетом геополитической ситуации в России могут изменить данную тенденцию, поэтому требуется поддержка государства в виде

четкой программы развития регионов с индикативным мониторингом параметров устойчивости их развития.

4. Взаимосвязь трудовых ресурсов региона и системы подготовки профессиональных кадров определяется дифференциацией регионального развития и неравномерным доступом к получению профессионального образования в регионах страны, а также и ограниченными возможностями трудоустройства в депрессивных регионах. Для преодоления сложившейся ситуации необходимо системно реализовать ряд мер экономического, институционально-инфраструктурного, социального и организационного характера.

5. Анализ ситуации на рынке трудовых ресурсов показал, что в стране существуют резервы обеспечения экономики профессиональными кадрами, однако для их результативного использования необходим комплекс мер по корректировке существующих программ подготовки профессиональных кадров, которые наложенные на реализацию региональных проектов появления новых производств и инициатив инвестиционно-технологического развития позволят стабилизировать социально-экономическую ситуацию, создать предпосылки устойчивого развития за счет действенных механизмов привлечения и удержания кадров.

6. Региональное экономическое развитие напрямую зависит от уровня подготовки профессиональных кадров. В основе подготовки профессиональных кадров должны согласованно взаимодействовать: образовательный компонент, в котором непосредственно осуществляется подготовка профильных специалистов; научный компонент, где знания трансформируются в открытия и научно-технические разработки; производственный компонент, где имеющиеся открытия и разработки благодаря навыкам и умениям претворяются в жизнь. Формирование образовательно-научно-производственных сетей в регионах страны является такой возможностью интеграции образования, науки и технологий, тип такого объединения и его характеристики должны определяться региональной спецификой.

7. Результативность подготовки кадров оказывает непосредственное воздействие на региональное экономическое развитие, то есть определяет его посредством совокупности внутренних и внешних факторов, ей присущих. Система подготовки профессиональных кадров создает два вида экономического эффекта: первый вид заключается в повышении уровня производительности труда за счет высокого качества подготовки кадров, второй состоит в оказании влияния на приращение валового регионального продукта путем материализации на практике полученных работниками знаний, навыков и компетенций.

8. Регулирование регионального экономического развития путем трансформации системы подготовки профессиональных кадров должно исходить из принципа комплексности, межрегионального взаимодействия, базироваться на единой стратегии пространственного развития регионов РФ, основываться на взаимодействии субъектов власти, образовательной сферы и бизнеса, соблюдении баланса интересов всех участников данного процесса, руководствоваться необходимостью достижения параметров сбалансированности и устойчивости экономических региональных систем, инновационных результатов внедряемых образовательных проектов и технологий.

9. Ввиду отсутствия комплексной программы, отражающей кадровую потребность регионов, специфика происходящих в них социально-экономических процессов требует трансформации работы, связанной со сбором данных и выявлением тенденций развития тех или иных региональных социально-экономических систем. Проведение качественного, систематического и комплексного мониторинга потребности регионов в профессиональных кадрах позволит нейтрализовать негативные сценарии развития ситуации на региональном рынке трудовых ресурсов, будет способствовать преодолению региональных диспропорций и устойчивому экономическому развитию регионов РФ.

10. При нивелировании образовательных диспропорций в регионах РФ должна использоваться совокупность методов и подходов, нацеленных на получение объективной оценки показателей дифференциации регионов (количество учреждений профессионального образования на тысячу жителей региона, уровень обеспеченности профессиональными кадрами ведущих отраслей и производств, количество трудоустроенных выпускников и т.д.), выработку научно-обоснованной методологии их анализа, дальнейший учет полученных результатов при планировании государственных программ развития территорий. Сглаживание дифференциации регионов в части внедрения современных методик подготовки профессиональных кадров и их быстрой адаптации к требованиям работодателей должно осуществляться на комплексной и системной основе, с учетом особенностей отраслевой производственной структуры российских регионов.

11. Ощутимой проблемой в настоящее время является создание действенной методики планирования подготовки квалифицированных кадров в региональных образовательных учреждениях в соответствии с запросами реального сектора экономики. В качестве инструмента сглаживания региональных диспропорций национальной экономики в системе подготовки профессиональных кадров целесообразно использовать комплексный индикатор, позволяющий определять соотношение объема учащихся в учреждениях высшего и среднего профессионального образования региона к объему промышленного производства в регионе. В этом случае появится возможность соотнести спрос на специалистов региона по направлениям подготовки и предложение со стороны учреждений профессионального образования региона в разрезе отдельных отраслей, что наглядно продемонстрирует общую ситуацию с подготовкой профессиональных кадров в регионе и позволит осуществлять оперативное управление нивелированием региональных образовательно-кадровых диспропорций путем корректировки показателей, входящих в состав обобщающего комплексного индикатора.

12. Современное развитие системы подготовки профессиональных кадров в социально-экономических региональных системах характеризуется множественностью и вариативностью факторов, остается в ведении самих образовательных учреждений и перспективен с точки зрения выбора тех направлений, которые дают максимальную отдачу при прочих равных вложениях. Реализация предложенного подхода к разработке критериев результативности основных направлений деятельности образовательных учреждений, основанного на комбинации математических методов, позволяет управлять процессом эффективного распределения ограниченных ресурсов учреждений высшего профессионального образования и оперативно корректировать диспропорции между объемами выпуска специалистов и запросами на них со стороны региональной экономики.

13. На практике существует острая потребность в показателях, количественно характеризующих состояние подготовки профессиональных кадров в регионах. Смоделированная многофакторная функция анализа влияния этих факторов на эффективность системы подготовки профессиональных кадров позволяет получить обобщенный интегральный показатель, благодаря которому возможно осуществить количественную оценку уровня развития и функционирования системы подготовки профессиональных кадров в разрезе регионов, отобразить множественное воздействие самых различных векторов влияния на результирующий показатель и спрогнозировать тот или иной сценарий развития системы.

14. Выявление регионов с неудовлетворительным уровнем обеспеченности кадрами и недостаточным воспроизводством квалифицированных кадров требует разработки системы классификации субъектов РФ по уровню образования и объему спроса на квалифицированные кадры в региональном и отраслевом разрезе. Для решения указанной цели необходимо использовать кластерный анализ, позволяющий рассматривать большой

объем информации и сжимать огромные массивы данных, а также комплексные показатели, учитывающие несколько аспектов функционирования объекта исследования.

15. Реализация стратегии, адаптированной под ресурсный потенциал и задачи конкретного вуза, в частности ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова», цели стратегии развития территории, даст возможность данному региональному университету осуществить мероприятия, способствующие росту запаса экономической прочности данного региона за счет формирования действенного кадрового потенциала, обусловленного региональной спецификой, в перспективе поможет вузу стать опорным в регионе, оказывая направленное воздействие на научно-техническое развитие региональной экономической системы.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ АВТОРОМ БЫЛИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ:

Публикации в научных изданиях, индексируемых в международных базах данных Scopus, Web of Science

1. **Dovletmurzaeva, M.A.** Constructing an economic/mathematical model for the development management in higher education institutions. / M.A. Dovletmurzaeva, E.A. Ivanova, N.A. Dimitriadi, T.K. Platonova // AIP Conf. Proc. 13 October 2023. - 2910 (1): 020217. (1,2 п.л., авт. 0,4 п.л.).

2. **Dovletmurzaeva, M.A.** Problems of formation of innovation-oriented integrated business structures in the depressive republics of north caucasian federal district / A.Y. Adzhyeva, A.K. Atabieva, M.A. Dovletmurzaeva, M.A. Marzhokhova, A.V. Misakov // Ad alta-journal of interdisciplinary research. T.8, Release 1. – P. 112-115 (0,7 п.л., авт. 0,15 п.л.).

Публикации в научных изданиях из перечня рецензируемых научных изданий, определяемого ВАК при Минобрнауки России

3. **Довлетмурзаева, М.А.** Взаимосвязь регионального рынка труда и сферы образования: теория и практика / М.А. Довлетмурзаева // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2023. – № 3, Т.29. – С. 68-75 (0,7 п.л.).

4. **Довлетмурзаева, М.А.** Методы и подходы к преодолению диспропорций в образовательной сфере: региональный аспект / М.А. Довлетмурзаева // Экономическая среда. – 2023. – №4(46). – С. 101-108 (0,8 п.л.).

5. **Довлетмурзаева, М.А.** Специфика распределения трудовых ресурсов в регионах Российской Федерации / М.А. Довлетмурзаева // KANT. – 2023. – №4(49). – С.33-40 (0,9 п.л.).

6. **Довлетмурзаева, М.А.** Разработка критериев результативности основных направлений деятельности организаций сферы образования в региональных социально-экономических системах / М.А. Довлетмурзаева // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2023. – №6. – С.54-60 (0,8 п.л.).

7. **Довлетмурзаева, М.А.** Теоретические основы стратегического управления высшей образовательной организацией / М.А. Довлетмурзаева, М.И. Гайрбекова, З.А. Берсанукаева // Журнал прикладных исследований. – 2022. – Т. 4. – № 11. – С. 308-312 (0,6 п.л., авт. 0,2 п.л.).

8. **Довлетмурзаева, М.А.** Экономические условия внедрения инновационных образовательных технологий в профессиональном образовании / М.А. Довлетмурзаева, Л.В. Туркаева, С.И. Дадаева // Экономический журнал. Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – №11А, Том 12. – С. 78-83 (70,75 п.л., авт. 0,25 п.л.).

9. **Довлетмурзаева, М.А.** Подготовка профессиональных кадров как фактор устойчивости региональной социально-экономической системы / М.А. Довлетмурзаева // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2022. – № 4(80). – С. 53-62 (0,7 п.л.).

10. **Довлетмурзаева, М.А.** Особенности экономико-пространственного многофункционального развития муниципальных районов горных территорий Северо-Кавказских республик / В.С. Мисаков, М.А. Довлетмурзаева // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 30(4). – С. 120-124 (0,5 п.л., авт. 0,25 п.л.).

11. **Довлетмурзаева, М.А.** Влияние российской системы образования на развитие институциональной предпринимательской среды / Е.А. Иванова, М.А. Довлетмурзаева // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2020. – № 2(70). – С. 124-131 (1 п.л., авт. 0,5 п.л.).

12. **Довлетмурзаева, М.А.** Особенности развития пространственно-территориальных образований в условиях интегрирования экономических отношений / Р.Р. Аванесова, М.А. Довлетмурзаева // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 31(5). – С. 11-14 (0,5 п.л., авт. 0,25 п.л.).

13. **Довлетмурзаева, М.А.** Современный рынок труда Российской Федерации / М.А. Довлетмурзаева, Х.Л. Абуева // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 7(96). – С. 246-249 (0,5 п.л., авт. 0,25 п.л.).

14. **Довлетмурзаева, М.А.** Социальное партнёрство как фундаментальная основа развития инновационной экономики / М.А. Довлетмурзаева, А.В. Хагаева, А.Х. Атуева // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 10-1(87). – С. 598-600 (0,45 п.л., авт. 0,15 п.л.).

15. **Довлетмурзаева, М.А.** Профессиональная ориентация молодежи как основа формирования трудового потенциала региона / Д.С. Саралинова, А.А. Амадаев, М.А. Довлетмурзаева // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6(47). – С. 445-447 (0,3 п.л., авт. 0,1 п.л.).

16. **Довлетмурзаева, М.А.** Формирование инвестиционной программы развития кадрового потенциала научно-производственного предприятия / М.А. Довлетмурзаева, Н.А. Приданцева // Транспортное дело России. – 2012. – № 1(98). – С. 43-49 (0,9 п.л., авт. 0,45 п.л.).

17. **Довлетмурзаева, М.А.** Модель формирования и профессионального роста персонала вузов, занятого инновационной деятельностью / М.А. Довлетмурзаева // Транспортное дело России. – 2009. – № 12 (дополнительный выпуск). – С. 55-59 (0,6 п.л.).

Монографии

18. **Довлетмурзаева, М.А.** Детерминанты развития экономики России в условиях цифровой трансформации и обеспечения технологического суверенитета: монография / Н.Г. Вовченко, Н.Г. Кузнецов и др.; под ред. д.э.н., профессора Е.Н. Макаренко. – Ростов-на-Дону: Издательско-полиграфический комплекс Рост. гос. экон. ун-та (РИНХ), 2023. – 546 с. (34,13 п.л., 0,85 п.л.).

19. **Довлетмурзаева, М.А.** Управление устойчивым развитием социально-экономических систем: Коллективная монография / Х.Н. Албеков, В.В. Анасов, М.А. Довлетмурзаева [и др.]. – М.: ООО "ЦИУМиНЛ", 2015. – 122 с. (7,75 п.л., авт. 1,5 п.л.).

20. **Довлетмурзаева, М.А.** Теоретико-методологические основы развития инновационного потенциала образовательных учреждений высшего профессионального образования: монография / М.А. Довлетмурзаева, А.А. Амадаев. – М.: ООО «Парнас», 2014. – 60 с. (4 п.л., авт. 2 п.л.).

21. **Довлетмурзаева, М.А.** Механизмы формирования кадрового менеджмента образовательных учреждений высшего профессионального образования: монография / М.А. Довлетмурзаева, А.А. Амадаев. – М.: ООО "Парнас", 2014. – 46 с. (3 п.л., авт. 1,5 п.л.).

22. **Довлетмурзаева, М.А.** Инновационный и кадровый потенциал вуза: развитие и эффективность использования / М.А. Довлетмурзаева. – Монография. – М.: Издательство «Палеотип», 2006. – 124 с. (7,75 п.л.).

Публикации в профессиональных журналах, индексируемых РИНЦ

23. **Довлетмурзаева, М.А.** Взаимосвязь трудовых ресурсов региона и системы подготовки профессиональных кадров / М.А. Довлетмурзаева // Глобальные научные тренды: междисциплинарные исследования: сборник статей II Международной научно-практической конференции. – Саратов: Научно-образовательная платформа. – 2024. – С. 68-74 (0,3 п.л.).

24. **Довлетмурзаева, М.А.** Роль и специфика трудовых ресурсов в общей системе пространственного распределения экономических ресурсов / М.А. Довлетмурзаева // Современная наука:

Актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XXXV Международной научно-практической конференции. – Пенза: Международный Центр Научного Сотрудничества «Наука и просвещение». – 2024. – С. 88-91 (0,3 п.л.).

25. **Довлетмурзаева, М.А.** О пространственном распределении трудовых ресурсов и его влиянии на устойчивость региональной социально-экономической системы / М.А. Довлетмурзаева // Сборник статей LIX Международной научно-практической конференции «Eurasiascience», Москва: Научно-издательский центр «Актуальность. РФ», 2024. – С. 252-254 (0,2 п.л.).

26. **Довлетмурзаева, М.А.** Исследование зависимости устойчивости региональной социально-экономической системы от уровня подготовки профессиональных кадров / М.А. Довлетмурзаева // Устойчивое развитие общества: новые научные подходы и исследования / Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции (08 февраля 2024 г., г. Москва) / Москва: Изд. АНО ДПО «ЦРОН», Изд. АЛЕФ, 2024. – С. 30-34 (0,3 п.л.).

27. **Довлетмурзаева, М.А.** Обеспечение устойчивости региональной социально-экономической системы на основе развития подготовки профессиональных кадров / М.А. Довлетмурзаева // Научные исследования и разработки 2024: гуманитарные и социальные науки: сборник материалов XLVI международной научно-практической конференции, 12 февраля, 2024. – Москва: Издательство НИЦ «Империя», 2024. – С. 98-100 (0,3 п.л.).

28. **Довлетмурзаева, М.А.** Общая характеристика сферы образования Российской Федерации / М.А. Довлетмурзаева // ФГУ Science. – 2021. – № 1(21). – С. 56-66 (1,3 п.л.).

29. **Довлетмурзаева, М.А.** Роль государственной региональной политики в сфере образования / М.А. Довлетмурзаева, А.Х. Атуева // Итоговая научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава, посвященная году науки и технологии: материалы докладов и выступлений участников ежегодной итоговой научно-практической конференции, г. Грозный, 19 марта 2021 года. – Грозный: Чеченский государственный университет, 2021. – С. 288-294 (0,9 п.л., авт. 0,45 п.л.).

30. **Dovletmurzaeva, M.A.** Priority Objectives And Methodology Of Sustainable Development Of The Region / M.A. Dovletmurzaeva, L. Dzhabrailova // Conference: International Conference on Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism. - Saratov. European Publisher. -2021. – P. 1950-1956 (0,9 п.л., авт. 0,45 п.л.).

31. **Dovletmurzaeva, M.A.** Pandemic Impact on Sustainable Education / M .Dovletmurzaeva, T. Magomadova, M. Barzaeva, // In Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Sustainable Development of Regional Infrastructure. – ISSDRI. – Yekaterinburg. - 2021. – P. 685-689 (0,6 п.л., авт. 0,2 п.л.).

32. **Dovletmurzaeva, M.A.** Development of Priority Areas for Improving the Regional Economic Policy in Russia / O.B. Ugurchiev, M. A. Dovletmurzaeva, O.V. Zherdeva [et al.] // International Review. – 2020. – No. 1-2. – P. 113-118 (0,7 п.л., авт. 0,15 п.л.).

33. **Довлетмурзаева, М.А.** Состояние рынка труда Чеченской Республики: проблемы и перспективы развития / М.А. Довлетмурзаева, Х.С. Арсаханова // ФГУ Science. – 2020. – № 2(18). – С. 41-46 (0,6 п.л., авт. 0,3 п.л.).

34. **Довлетмурзаева, М.А.** Роль университетов в системе подготовки предпринимателей / Е.А. Иванова, М.А. Довлетмурзаева // Экономическая среда. – 2020. – № 4(34). – С. 24-30 (0,9 п.л., авт. 0,45 п.л.).

35. **Довлетмурзаева, М.А.** О сущности институционального предпринимательства в образовании / Е.А. Иванова, М.А. Довлетмурзаева // Научный вектор: Сборник научных трудов / Под научной редакцией Е.Н. Макаренко. Том Выпуск 6. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет "РИНХ", 2020. – С. 21-24 (0,3 п.л., авт. 0,15 п.л.).

36. **Довлетмурзаева, М.А.** Инвестиции в человеческий капитал как основной фактор развития предприятия / М.А. Довлетмурзаева, Ф.В. Хагаева, Х.Л. Абуева // Влияние новой геополитической реальности на государственное управление и развитие Российской Федерации: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции, г. Грозный, 11 декабря 2020 года. – Грозный: Чеченский государственный университет, 2020. – С. 16-20 (0,6 п.л., авт. 0,2 п.л.).

37. **Dovletmurzaeva, M.A.** Formation and development of national innovation systems in economically developed countries / V.Sh. Rasumov, M.A. Dovletmurzaeva // The European Proceedings of Social &

Behavioural Sciences EpSBS : Conference: SCTCGM 2018 - Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism, Grozny, 01–03 ноября 2018 года / Conference Chair(s): Bataev Dena Karim-Sultanovich - Doctor of Engineering Sciences, professor, director of the Complex Scientific Research Institute n. a. H.I. Ibragimov of the Russian Academy of Sciences. Vol. 58. – Grozny: Published by the Future Academy, 2019. – P. 1095-1102 (0,8 п.л., авт. 0,4 п.л.).

38. **Довлетмурзаева, М.А.** Устойчивое территориальное развитие и его стратегическое планирование в современных условиях / М.А. Довлетмурзаева, А.Х. Атуева // Влияние новой геополитической реальности на государственное управление и развитие Российской Федерации: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции, г. Грозный, 20-21 сентября 2019 года / Под редакцией З.А. Саидова. – Грозный: Чеченский государственный университет, 2019. – С. 267-272 (0,5 п.л., авт. 0,25 п.л.).

39. **Довлетмурзаева, М.А.** Перспективные направления социально-экономического развития региона / М.А. Довлетмурзаева, Х.З. Хасханова // Влияние новой геополитической реальности на государственное управление и развитие Российской Федерации: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции (Грозный, 20-21 сентября 2019 г.) / Под редакцией З.А. Саидова. – Грозный: Издательство ЧГУ, 2019. – С. 60-63 (0,44 п.л., авт. 0,22 п.л.).

40. **Довлетмурзаева, М.А.** Проблемы реализации социальной политики государства / М.А. Довлетмурзаева, М.И. Хасуева // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона: Материалы IX Международной научно-практической конференции (5-10 декабря 2018 г.). – Махачкала: Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2018. – С. 178-180 (0,3 п.л., авт. 0,15 п.л.).

41. **Довлетмурзаева, М.А.** Особенности взаимосвязи региональных и муниципальных стратегий / М.А. Довлетмурзаева, В.Ш. Расумов // 4-я Ежегодная итоговая конференция профессорско-преподавательского состава Чеченского государственного университета, г. Грозный, 28 февраля 2015 г. – Грозный, 2015. – С. 19-23 (0,44 п.л., авт. 0,22 п.л.).

42. **Довлетмурзаева, М.А.** Факторы повышения эффективности формирования трудовых ресурсов в региональной экономике / Л.А. Яндарбаева, М.А. Довлетмурзаева // ФГУ Science. – 2015. – № 2. – С. 91-94 (0,44 п.л., авт. 0,22 п.л.).

43. **Довлетмурзаева, М.А.** Совершенствование социальной политики Чеченской Республики в рамках развития регионального экономического пространства, институционально значимые тенденции / А.А. Амадаев, М.А. Довлетмурзаева, Л.Д. Сампиева, Ш.А. Хасбулатов // III Ежегодная итоговая конференция профессорско-преподавательского состава Чеченского государственного университета: сборник статей, Грозный, 20 февраля 2014 года / ответственный редактор: Л.Х. Биткаева, к.г.н., доцент, начальник управления по научной и инновационной деятельности ЧГУ. – Грозный: Чеченский государственный университет, 2014. – С. 169-178 (1,2 п.л., авт. 0,3 п.л.).

44. **Довлетмурзаева, М.А.** Развитие молодежного предпринимательства на современном этапе / М.А. Довлетмурзаева, С.-И.В. Хагаев // ФГУ Science. – 2014. – №1(3). – С. 40-44 (0,5 п.л., авт. 0,25 п.л.).

45. **Довлетмурзаева, М.А.** Разработка и анализ реализации целевых программ в субъектах Российской Федерации / М.А. Довлетмурзаева, М.В. Хагаева // ФГУ Science. – 2014. – №1(3). – С. 49-53 (0,44 п.л., авт. 0,22 п.л.).

46. **Довлетмурзаева, М.А.** Развитие институциональной инфраструктуры устойчивого развития регионального образования (на примере г. Грозный) / Р.Р. Салгириев, М.А. Довлетмурзаева // Образование. Наука. Научные кадры. – 2012. – № 5. – С. 121-128 (1 п.л., авт. 0,5 п.л.).

47. **Довлетмурзаева, М.А.** Методика аттестации персонала вузов на основе экспертно-аналитических технологий / М.А. Довлетмурзаева // Наука и образование. Новые технологии. Межвузовский сборник научных трудов. Вып. № 4 «Экономика и управление». – М.: ИИЦ МГУДТ, 2004. – С. 118-128 (0,65 п.л.).

Подписано в печать 06.06.2024 г. Формат 60х90/16

Бумага писчая. Печать-ризография.

Усл. п.л. 4,1. Тираж 100 экз.

Издательство Чеченского государственного университета им. А.А. Кадырова
Адрес: 364037 ЧР, г. Грозный, ул. Субры Кишиевой, 33