

Пугина Л.И., Аношин Е.А.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
e-mail: anoshin\_151998@mail.ru*

### **Кадровый потенциал и его оценка в современных условиях**

В современной российской экономике трудовые ресурсы рассматриваются как главный резерв повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности. Человеческий ресурс является основой развития человека и общества, созидателем всех материальных и духовных благ.

Кадровый потенциал обладает исключительной значимостью для динамического развития экономики страны в целом, приобретая всё более перспективное направление в ней. Как известно, человек, работающий в современной организации, действующей в условиях динамичного рынка и жесткой конкуренцией за ресурс выступает не только объектом управления, но и наиболее ценным ресурсом, в который необходимо вкладывать, развивать и рационально использовать.

Кадры определяют эффективность деятельности любого предприятия и являются её ключевым фактором.

По мнению Травина В.В., кадровый потенциал компании – важнейший стратегический фактор, определяющий ее успех. Качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможности реализации экономических программ, структурной перестройки, расширения производства, повышения качества продукции и роста производительности труда [1].

Другой автор Коноплёва Г.И. даёт понятие кадровому потенциалу как основной части (подсистеме) трудового потенциала, который включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала. Таким образом, он характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей работников [2].

Рассмотрим динамику рабочей силы в России за последние 5 лет. Наблюдается положительная тенденция её роста на 0,77%. Численность занятых в экономике возросла на 1,13%. Уровень безработных сократился на 5,97%

Максимальный удельный вес в структуре рабочей силы занимают мужчины – 51,43% [4]. Это обусловлено тем, что в некоторых семьях, женщины ведут домашнее хозяйство, в то время как мужчины занимаются его материальным обеспечением.

Максимальный удельный вес рабочей силы по возрастным категориям составляют молодые люди от 25 до 34 лет (28,85%) и также от 25 до 44 лет (26,34%) в 2018 году, а минимальную от 15 до 19 лет (0,67%), от 20 до 24 лет (5,8%), а также пенсионный возраст от 60 до 72 (5,84%) [4].

По видам экономической деятельности особая роль отводится оптовой, розничной торговле, сфере услуг (19,1%) обрабатывающей промышленности (14,1%) и образованию (9,5%), т.к. они составляют наибольший удельный вес рабочей силы [4].

Рассмотрим численность рабочей силы по субъектам России. Наибольший объём рабочей силы находится в ЦФО, что составляет 28,1 % от общей численности в 2018 году и в ПФО – 19,8 %. Наименьшая доля рабочей силы наблюдается в регионах ДФО – 5,7 % и в СКФО – 6,1 % [4].

Максимальная доля рабочей силы в ЦФО приходится на Московскую область (19,41%), что обуславливается увеличением предложения труда из других областей. Так, наблюдается сокращение рабочей силы во Владимирской области на 5,1% [4]. Следовательно, на российском рынке труда формируются существенные региональные диспропорции. Происходит отток рабочей силы из соседних областей и федеральных округов.

Оценка кадрового потенциала на базе образовательных учреждений и научных исследований показывает, что численность персонала, занятого исследованиями и научно-

техническими разработками в России с 2015 года имеет тенденцию снижения на 7,7%. В том числе численность исследователей сократилась на 8,4%.

Анализируя производительность труда в 2014-2017 годах можно отметить, что происходит её увеличение на 2,9%. Параллельно с этим происходит сокращение производительности труда в некоторых секторах экономики: в сельском хозяйстве на 10%, в добывающей промышленности на 22,3%, в строительстве на 11,1% и в торговле на 14,8%. На наш взгляд, основной причиной такого снижения является низкий уровень технологического прогресса и устаревшая материально-техническая база в этих видах деятельности [4].

В областях Центрального Федерального округа существует тенденция роста производительности труда во Владимирской области (109,5%), в Московской области (106,4%) и в Ярославской области (113,8%). Во многом это связано со значительным ростом ВРП во всех областях, а также с повышением уровня безработицы, снижением занятых во Владимирской и Ярославской областях. Во многом это связано со значительным ростом ВРП во всех областях, а также с повышением уровня безработицы, снижением занятых во Владимирской и Ярославской областях.

Россия обладает большим инновационным потенциалом, высоким уровнем высшего образования, сильной научной базой, унаследованной от Советского Союза, мощными позициями в определённых областях науки и техники. Но, несмотря на эти благоприятные предпосылки, экономика России отстает от крупных зарубежных стран по большинству показателей инновационности, в том числе и по производительности труда [3]

Согласно данным организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Россия занимает 38 место по производительности труда в расчете на одного занятого. На 2018 год этот показатель равен 48532,5 долл. США, в то время как в Соединенных Штатах Америки производительность труда составила 112978,1 долл. США.

Говоря о заработной плате как о главном механизме стимулирования производительности труда, можно сказать, что в 2018 году среднемесячная номинальная заработная плата в России увеличилась на 10,9% по сравнению с предыдущим годом и составила 43455 рублей до вычета НДФЛ. Во владимирской области данный показатель увеличился на 12,9%, что составляет 30459,9 рублей до вычета НДФЛ [4].

Таким образом, для повышения уровня кадрового потенциала в стране целесообразно предложить разработать соответствующие кадровые стратегии в регионах, которые будут способствовать развитию трудоспособного населения. Работодателям необходимо расширять производственные мощности с целью создания новых рабочих мест. Также предлагается создавать благоприятный инвестиционный климат. Предоставление работникам возможностей для повышения своей квалификации поможет повысить производительность труда в отраслях и в экономике в целом.

#### Литература

1. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М.: Дело, 2015
2. Коноплёва Г. И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития / Г.И.Коноплёва, А.С. Борщенко // Альманах современной науки и образования. – 2014 – №2 – С. 86-88.
3. Demmou, L. and A. Wörgötter (2015), "Boosting Productivity in Russia: Skills, Education and Innovation", OECD Economics Department Working Papers, No. 1189, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js4w26114r2-en>
4. Россия в цифрах. 2019: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2019 - 549 с.