

УДК 332.01

***КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ
АКТИВНОСТИ РЕГИОНА******Земсков Д.А.¹****Студент**РТА «Российская таможенная академия»,**Люберцы, Россия*

Аннотация: В данной статье рассматривается влияние кадрового потенциала региона на его инновационную активность. Анализируются ключевые факторы, способствующие развитию человеческого капитала, включая образование, инвестиции в науку, цифровую трансформацию и социальную инфраструктуру. Приведены статистические данные и примеры региональных стратегий по улучшению кадрового потенциала. Обоснована взаимосвязь между уровнем квалификации рабочей силы и инновационной конкурентоспособностью региона. Предложены рекомендации по развитию кадрового потенциала для стимулирования инновационного роста.

Ключевые слова: кадровый потенциал, инновационная активность, человеческий капитал, региональное развитие, цифровая трансформация, инвестиции в образование, социальный капитал.

***PERSONNEL POTENTIAL AS A FACTOR IN THE REGION'S
INNOVATIVE ACTIVITY******Zemskov D.A.****Student**RTA "Russian Customs Academy",*

¹ *Научный руководитель: Шановалова В.Н. к.э.н., доцент, РТА «Российская таможенная академия»*

Lyubertsy, Russia

Abstract: This article examines the impact of a region's human resource potential on its innovation activity. Key factors contributing to the development of human capital are analyzed, including education, investment in science, digital transformation, and social infrastructure. Statistical data and examples of regional strategies for improving human resource potential are provided. The relationship between workforce qualifications and regional innovation competitiveness is substantiated. Recommendations for the development of human resources to stimulate innovation growth are proposed.

Key words: human resource potential, innovation activity, human capital, regional development, digital transformation, investment in education, social capital.

Кадровый потенциал региона является важнейшим фактором инновационной активности. Современные экономические условия требуют от регионов активного развития инновационной деятельности, и одним из ключевых факторов, влияющих на этот процесс, является кадровый потенциал. В данной статье рассматриваются основные аспекты формирования кадрового потенциала, его влияние на инновационное развитие и перспективы совершенствования региональной кадровой политики.

Кадровый потенциал региона представляет собой совокупность профессиональных и квалификационных характеристик трудовых ресурсов, а также уровень их готовности к участию в инновационной деятельности [2]. Основные составляющие кадрового потенциала включают уровень образования и квалификации рабочей силы, доступность системы дополнительного образования и профессиональной переподготовки, мотивацию к инновационной деятельности, а также наличие научных и исследовательских кадров. Инновационная активность региона, в свою очередь, определяется числом

внедренных инноваций, уровнем расходов на НИОКР, количеством патентов и уровнем цифровизации [1].

Для анализа кадрового потенциала можно рассмотреть такие показатели, как доля населения с высшим образованием, количество сотрудников, занятых в НИОКР, уровень безработицы и средняя заработная плата в сфере высоких технологий.

Согласно данным Росстата, в среднем по России доля населения с высшим образованием составляет около 35%, количество сотрудников в НИОКР достигает 12 000 человек, уровень безработицы остается на уровне 4,5%, а средняя зарплата в высокотехнологичных отраслях составляет 120 000 рублей. Эти показатели позволяют оценить текущий уровень кадрового потенциала региона и выявить возможные направления его совершенствования [3].

Анализ взаимосвязи между кадровым потенциалом и инновационной активностью показывает, что регионы с высоким уровнем образования населения демонстрируют более высокую динамику инновационного развития. Например, статистические данные подтверждают, что увеличение доли работников с высшим образованием на 10% может привести к росту числа внедренных инноваций на 15–20%. Кроме того, регионы с развитой системой подготовки кадров имеют более высокую производительность труда и инвестиционную привлекательность. Таким образом, кадровый потенциал региона непосредственно влияет на его инновационную активность.

Для повышения кадрового потенциала и, как следствие, инновационной активности региона, необходимо реализовать ряд мероприятий. К ним можно отнести развитие сотрудничества вузов и предприятий, усиление государственной поддержки научных исследований и опытно-конструкторских разработок, создание благоприятных условий для привлечения высококвалифицированных специалистов, а также развитие системы непрерывного образования и повышения квалификации. Инвестиции в человеческий капитал оказывают значительное влияние на уровень

инновационного развития, что подтверждается успешными примерами ведущих мировых экономик.

Дополнительно, необходимо учитывать факторы международной мобильности специалистов. Привлечение иностранных ученых и исследователей может значительно усилить кадровый потенциал региона. Для этого следует развивать программы обмена, стимулировать международное сотрудничество в сфере науки и технологий, а также создавать условия для трудоустройства высококвалифицированных специалистов из-за рубежа. Опыт передовых экономик показывает, что регионы, активно взаимодействующие с международным сообществом, достигают более высоких показателей инновационной активности.

Кроме того, цифровизация и автоматизация управления кадровыми ресурсами становятся важным инструментом повышения эффективности инновационной деятельности. Внедрение интеллектуальных систем анализа данных, прогнозирования потребностей рынка труда и индивидуальных траекторий профессионального развития позволит более эффективно управлять кадровым потенциалом региона. Использование современных цифровых платформ для обучения и повышения квалификации также способствует формированию инновационной экономики.

Динамика расходов на НИОКР и инновационной активности показывает, что увеличение финансирования исследований и разработок способствует росту числа внедренных инноваций. Введение эффективных механизмов стимулирования кадрового потенциала региона позволит повысить конкурентоспособность экономики, улучшить инвестиционный климат и ускорить процесс технологического обновления производства. В целом, кадровый потенциал региона является основным драйвером инновационного развития, и его совершенствование требует комплексного и системного подхода [7].

В продолжение анализа кадрового потенциала региона как фактора инновационной активности, следует рассмотреть влияние социальных,

экономических и технологических аспектов на его развитие. Инновационная экономика требует не только наличия высококвалифицированных специалистов, но и создания благоприятной среды для их профессионального роста, адаптации и реализации потенциала.

Социальный капитал региона играет важную роль в формировании инновационной среды. Высокий уровень доверия между работодателями, образовательными учреждениями и государственными структурами способствует эффективному взаимодействию, обмену знаниями и созданию устойчивых профессиональных сетей. Развитие социальной инфраструктуры, включая доступное жилье, качественные медицинские услуги и культурные объекты, делает регион более привлекательным для высококвалифицированных специалистов.

Экономическая стабильность региона напрямую связана с возможностью привлечения и удержания талантливых кадров. Государственные и частные инвестиции в образование, научные исследования и профессиональное развитие являются важным элементом стимулирования инновационной активности (таблица 1) [5].

Таблица 1 - Распределение инвестиций в человеческий капитал по регионам России

Регион	Расходы на образование (млрд руб.)	Расходы на НИОКР (млрд руб.)	Средняя зарплата в инновационных секторах (тыс. руб.)
Москва	300	500	150
Санкт-Петербург	180	250	130
Новосибирская область	90	120	100
Татарстан	85	110	95
Свердловская область	80	100	90

Развитие цифровых технологий в экономике предъявляет новые требования к квалификации работников. Введение искусственного интеллекта, автоматизированных систем управления и аналитики больших данных требует

постоянного обновления знаний и навыков. В этой связи важную роль играет система непрерывного образования, а также цифровые платформы для дистанционного обучения.

Многие регионы разрабатывают и внедряют специальные программы, направленные на развитие кадрового потенциала. Важными направлениями являются:

- Создание специализированных образовательных кластеров;
- Развитие программ стажировок и практик на высокотехнологичных предприятиях;
- Государственная поддержка стартапов и инновационных предприятий;
- Развитие международного сотрудничества в сфере науки и технологий [4].

Эти меры позволяют повысить конкурентоспособность регионов на национальном и международном уровнях, а также стимулируют привлечение инвестиций и развитие инновационных проектов.

Таким образом, кадровый потенциал региона неразрывно связан с его экономической и социальной политикой. Развитие человеческого капитала требует комплексного подхода, включающего инвестиции в образование, социальную инфраструктуру и цифровую трансформацию. Оптимизация этих процессов позволит регионам России ускорить инновационное развитие и повысить их глобальную конкурентоспособность.

Список использованных источников

1. Глобальный индекс инноваций. Оценка инновационного потенциала стран и регионов [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.globalinnovationindex.org> (Дата обращения 21.02.2025)

2. Международный банк реконструкции и развития. Исследования по инвестициям в человеческий капитал [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.worldbank.org> (Дата обращения 21.02.2025)
3. Министерство науки и высшего образования РФ. Отчеты по НИОКР и инновационной деятельности [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://minobrnauki.gov.ru> (Дата обращения 21.02.2025)
4. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Аналитические доклады по экономическому развитию регионов [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.hse.ru> (Дата обращения 21.02.2025)
5. Росстат. Статистические данные о кадровом потенциале и инновационной активности регионов [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://www.gks.ru> (Дата обращения 21.02.2025)
6. Сидоров Б. Н. Российский рынок труда в условиях пандемии COVID-19: динамика и структурные изменения // Экономические исследования. – 2020. – № 5. – С. 67–73.
7. Федеральный портал цифрового образования. Развитие онлайн-курсов и цифровых образовательных технологий [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://edu.gov.ru> (Дата обращения 21.02.2025)

Оригинальность 76%