



**Выпускная квалификационная работа  
(результаты магистерского исследования)**

**Механизмы совершенствования кадрового потенциала в условиях  
реализации приоритетов развития арктических и дальневосточных  
регионов (на примере Камчатского края)**

**Магистрант 2 курса:  
Олькова Ирина Владимировна**

**Научный руководитель:  
Беланов Иван Сергеевич,  
кандидат экономических наук, доцент**

г. Москва – 2023

**Актуальность** обусловлена особым вниманием к перспективам развития арктических и дальневосточных регионов в тенденциях направленности развития национальной экономики России

Развитие арктических и дальневосточных регионов требует наличия квалифицированных специалистов, которые могут решать сложные задачи и использовать новейшие технологии

Необходимо выявления механизмов совершенствования кадрового потенциала для развития регионов





## Тематическая направленность научных работ и ученых:

- **Механизмы оценки кадрового потенциала регионов** (М.Ю. Никифоров, Л.Н. Рыбаков, О.В. Асмус, Л.А. Гончарова, Власова О.В., Полякова А.Г., Колмаков В.В.)
- **Национальные проекты России** (Леонидова Г.В., Головчин М.А., Дынник Д.И., Бухвальд Е.М.,)
- **Факторы, влияющие на кадровый потенциал** (Олейников И.А., Смоленцева Е.В., В. Ю. Ляшок, Гречишникова А.С., Хекало О.Ю., Велиева Э.Ш., Гулевич, Горошко Н. В. Пацала С. В., Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А., Ватченко О.Б., Фещенко А.Н., Алферов А.А., И. Немажев)



## Объект, предмет и противоречия исследования

**Объект исследования**

**Кадровый потенциал Камчатского края**

**Предмет исследования**

**Механизмы совершенствования кадрового потенциала Камчатского края**

**Противоречие**

**Нехватка/неправильное использования механизмов совершенствования кадрового потенциала**



**Цель:** определение основных механизмов совершенствования кадрового потенциала в Камчатском крае в условиях реализации приоритетов развития арктических и дальневосточных регионов

### Задачи:

1. Исследование и оценка важности образования в рамках роста и совершенствования кадрового потенциала в РФ;
2. Исследование и оценка важности факторов социально–экономического характера, которые непосредственным образом воздействуют на уровень кадрового потенциала РФ;
3. Исследование и оценка факторов демографического характера, которые оказывают воздействие на кадровый потенциал РФ;
4. Оценивание тех факторов, которые оказывают воздействие на кадровый потенциал в Камчатском крае;
5. Анализ состояния кадрового обеспечения развития арктических и дальневосточных регионов на примере Камчатского края;
6. Формирование общей характеристики и выявление особенностей механизмов совершенствования кадрового потенциала в Камчатском крае;
7. Исследование возможностей привлечения кадров с высоким потенциалом с использованием государственных программ и иных мер поддержки занятости;
8. Разработка новых механизмов совершенствования кадрового потенциала, учитывающих специфические условия и потребности Камчатского края;
9. Систематизация полученных результатов и разработка рекомендаций по совершенствованию кадрового потенциала в Камчатском крае, которые будут использоваться при разработке стратегии развития региона на длительный период.



### **Основная гипотеза:**

Существует недостаток квалифицированной рабочей силы в Камчатском крае для удовлетворения текущих и перспективных потребностей краевого рынка труда

### **Гипотезы (исследовательские):**



Основным препятствием на пути к повышению кадрового потенциала Камчатского края являются экономические, демографические и социальные факторы



Для повышения качества кадрового потенциала Камчатского края необходимо совершенствовать качество жизни, экономическую и образовательную сферы

Авторские открытия (результаты):



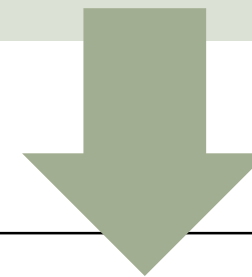


**Теоретическую основу  
образовали**



Труды специалистов,  
посвященные как  
теоретическим основам, так  
и практическим аспектам  
совершенствования  
кадрового потенциала

**Методологическую основу  
образовали**



Анализ, логический и  
статистические методы  
исследования





### **Информационная база:**

Законодательство Российской Федерации, нормативно-правовые акты РФ, статистические данные и отчеты органов власти, материалы периодических изданий, монографии, учебно-методические издания



### **Эмпирическая база:**

Общероссийская практика по совершенствованию кадрового потенциала, результаты сбора, обработки и анализа данных, проведенные автором выпускной квалификационной работы в форме научного исследования



## **Теоретическая значимость результатов магистерского исследования:**

результаты, полученные в ходе исследования, имеют значение для дальнейшего повышения качества механизмов совершенствования кадрового потенциала



## **Практическая значимость результатов магистерского исследования:**

возможность использования положений магистерского исследования для совершенствования механизмов кадрового потенциала



## Научно-исследовательские конференции, чтения, конкурсы:

### Всероссийский фестиваль науки «Наука 0+»:

1. «Цифровые технологии в развитии здравоохранения в Российской Федерации», 2022 г.

### Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов»:

1. «Интеграция технологий ИИ (электронных технологий) в государственному управлению в РФ и в регионах страны: преимущества и перспективы», 2022 г.
2. «Использование искусственного интеллекта (цифровых технологий) в совершенствовании кадрового потенциала в субъектах Российской Федерации», 2023 г.

### VI Международный конкурс «Инновационные стратегии развития»:

1. «Национальные проекты России: экономическая и социальная необходимость в процессе развития страны», 2022 г.



# Структура выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации

## Содержание (оглавление):

### Введение

#### **1. Теоретико-методологические основы анализа кадрового потенциала и механизмов его совершенствования**

- 1.1. Научные положения изучения сущности и структуры кадрового потенциала
- 1.2. Механизмы государственной политики в сфере развития кадрового потенциала
- 1.3. Национальные проекты как ключевой инструмент совершенствования кадрового потенциала

#### **2. Актуальное состояние кадрового потенциала Камчатского края**

- 2.1. Исторические предпосылки формирования специфичных условий развития кадрового потенциала в Камчатском крае
- 2.2. Региональные социально-экономические аспекты, влияющие на кадровый потенциал Камчатского края
- 2.3. Проблемы, сдерживающие развитие кадрового потенциала Камчатского края

#### **3. Механизмы совершенствования кадрового потенциала в Камчатском крае**

- 3.1. Развитие экономики, как механизм совершенствования кадрового потенциала в Камчатском крае
- 3.2. Улучшение качества жизни, как механизм совершенствования кадрового потенциала в Камчатском крае
- 3.3. Улучшение качества образования и привлечение кадров, как механизм совершенствования кадрового потенциала

### Заключение

### Список используемой литературы и источников

### Приложение



## **Нормативная правовая основа магистерского исследования: 25**

1. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
2. Папорт национального проекта «Образование»;...

## **Научные фундаментальные труды: 34**

1. Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Кипервар Е.А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования;...

## **Официальная статистика и аналитика: 20**

1. Образование в цифрах: 2022 : краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, Л.Б. Кузьмичева, О.К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022.
2. Федеральная служба государственной статистики;...

## **Научные и иные труды на иностранном языке: 1**

1. The Global Human Capital Report 2017: Preparing People for the Future of Work. World Economic Forum.



## Визуализация результатов магистерского исследования:

### В работе присутствуют:

- 15 рисунков
- 4 таблицы
- 5 приложений



\* Составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] // – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13279>



**Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:**

**Кадровый потенциал** - это совокупность внешних и внутренних факторов, которые оказывают влияние на качество трудовых ресурсов, их количество, компетентность и мотивацию.

**Факторы, влияющие на совершенствование кадрового потенциала:**

- **Экономические условия** - уровень заработной платы и социальных льгот, уровень безработицы, инфляция и макроэкономические показатели.
- **Демографический фактор** - изменение количества и качества населения региона и страны, изменение структуры населения по полу, возрасту, национальности и т.д.
- **Развитие технологий и инноваций** – доступ к наукоемким ресурсам и техническому процессу, возможности по переквалификации.
- **Развитие социальной инфраструктуры** – уровень здравоохранения, культурных услуг, жилья и др.

**Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:**

Факторы, формирующие кадровый потенциал региона

Группа факторов	Содержание факторов
<b>Социальные</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Демографические факторы (рождаемость, смертность, демографический прирост/убыль населения, половозрастная структура населения)</li> <li>2. Физиологические факторы (состояние здоровья, ожидаемая продолжительность жизни и ее активной части)</li> <li>3. Система начального, среднего и высшего образования и повышения квалификации</li> </ol>
<b>Технологические</b>	<p>Технологический уклад в экономике страны и региона, структура производства, уровень развитости отдельных отраслей в экономике региона, уровень инновационности производства</p>
<b>Экономические</b>	<p>Уровень жизни населения региона, экономическая активность населения региона, доходы и расходы домохозяйств, уровень затрат на рабочую силу</p> <p>состояние рынка труда региона</p>



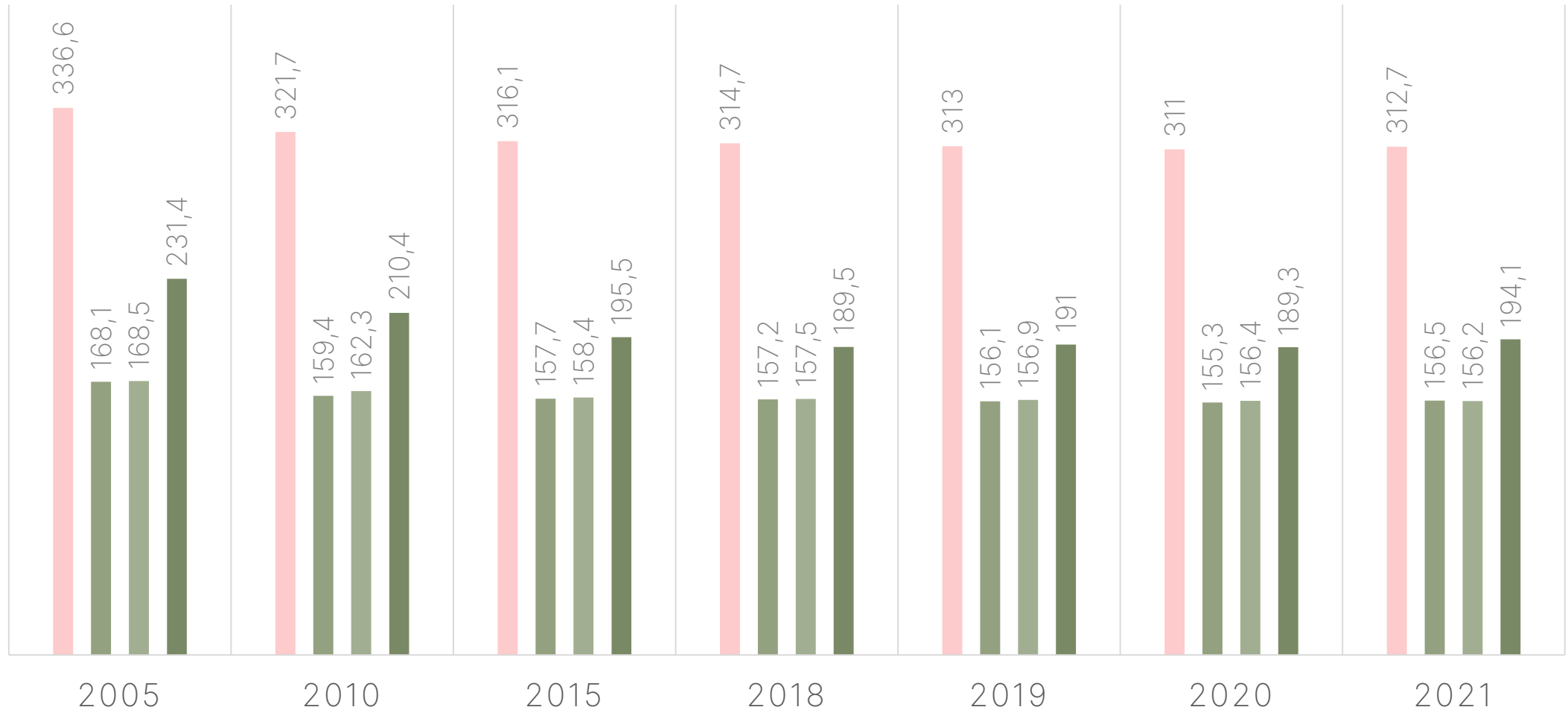




## Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ НА КОНЕЦ ГОДА, ТЫС.ЧЕЛ.\*

■ Всего   ■ Мужчины   ■ Женщины   ■ Трудоспособного возраста



\*Составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] // – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13279>



**Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:**

**Численность квалифицированных и высококвалифицированных работников в возрасте 15 лет и старше в Камчатском крае\***

Год	Численность квалифицированных работников, тыс. человек	Численность высококвалифицированных работников, тыс. человек	Доля высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников, %
2021	155	55,6	35,9
2022	149,4	52,8	35,3

**Причины недостатка высококвалифицированных работников:**

1. Отток в большие города;
2. Недостаток образовательных учреждений;
3. Недостаток инвестиций;
4. Различия в зарплате.

\*Составлено автором на основе статистики территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Камчатскому краю [Электронный ресурс] // – URL: <https://41.rosstat.gov.ru/employment>



**Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:**

1. Наблюдается миграционный отток населения;
2. Численность населения падает (с 336 тысяч человек в 2005 году до 317 – в 2021 году);
3. Уменьшение количества трудоспособного населения (231 тысяча человек в 2005 году, 194 тысячи – в 2021 году);
4. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении составляет 72 года, при том, что общероссийский уровень – 78 лет;
5. Высококвалифицированных работников составляет всего 1/3 от общей доли работников.



**Результат и аргументы (факты), подтверждающие или описывающие результат:**

**Механизмы, способствующие совершенствованию кадрового потенциала:**

Улучшение образования в крае + привлечение кадров из других регионов	Улучшение качества жизни	Улучшение экономического положения региона
Программа "Муравьев-Амурский-2030"	Программа "Дальневосточная ипотека"	Развитие Северного морского пути
Сотрудничество с ведущими университетами страны		Программа «Дальневосточный гектар»
Целевое обучение	Цифровизация здравоохранения	Программа по повышению трудовой мобильности



## Аргументы и факты, подтверждающие доказательство гипотез:

### Основная гипотеза

Гипотеза  
подтверждена

Сбор данных и анализ текущего состояния краевого рынка труда, включая количество и качество рабочей силы, уровень заработной платы в различных секторах экономики, показали, что существует недостаток квалифицированной рабочей силы в Камчатском крае

### Исследовательские гипотезы

Гипотезы  
подтверждены

Сбор данных и анализ экономических, демографических факторов, оценка социальных условий и образовательного уровня, исследование экспертов об основных препятствиях на пути к повышению кадрового потенциала, анализ существующих проектов и программ



## Авторские научно-теоретические решения:

1. Проведен анализ факторов, влияющих на совершенствование кадрового потенциала Камчатского края



2. Выявлено влияние экономических, социальных и демографических факторов на кадровый потенциал Камчатского края



3. Предложены меры по совершенствованию кадрового потенциала Камчатского края



## **Авторские научно-практические решения:**

### **а) по изменению организационно-управленческой (нормативно-правовой и иной) среды:**

1. Развитие управленческого потенциала;
2. Развитие цифровых технологий;
3. Разработка комплексной программы развития кадрового потенциала в Камчатском крае;
4. Поддержание имиджа региона и рост узнаваемости.

### **б) по изменению отношения участников управленческих взаимодействий – людей:**

1. Эффективно и рационально взаимодействовать с населением;
2. Стремление к грамотному управлению потенциалом Камчатского края.



## Перспективы дальнейшей разработки темы, проанализированной в магистерском исследовании

### Результаты проведенной научно-исследовательской работы

актуализировали ориентиры тем последующих магистерских работ **ВШГА-2024:**

- 1. Исследование механизмов привлечения молодых специалистов на Камчатку и в другие дальневосточные и арктические регионы.** В рамках данного исследования можно определить, какие меры и инструменты привлечения наиболее эффективны и как можно дополнительно повысить привлекательность региона для молодых специалистов.
- 2. Исследование уровня мотивации и инновационной активности кадров на Камчатке.** Такое исследование может помочь выявить проблемные зоны в этой сфере и предложить меры по повышению мотивации и стимулированию инновационной активности кадров.
- 3. Исследование механизмов поддержки и развития научной деятельности на Камчатке.** Для данного исследования можно выбрать определенную отрасль и научное направление, и проанализировать, как работают научные организации и какие меры и инструменты поддержки доступны для исследователей в данной сфер.

**Работа выполнена самостоятельно,  
Общая оригинальность – 88,93% , в т.ч.:**

**цитирования – 15,19%**  
**оригинальность – 73,74%**





Выпускная квалификационная работа  
(результаты магистерского исследования)

**Механизмы совершенствования  
кадрового потенциала в условиях  
реализации приоритетов развития  
арктических и дальневосточных  
регионов  
(на примере Камчатского края)**

Научный руководитель:  
Беланов Иван Сергеевич,  
кандидат экономических наук, доцент



Магистрант 2 курса:  
Олькова Ирина  
Владимировна