© 2023. Морозова Е. А., Голубицкая Л. В., Кочнева О. П.

Статья распространяется на условиях CC BY 4.0 International License

оригинальная статья

Кадровый потенциал региональной системы образования: понятие и подходы к оценке

Морозова Елена Алексеевна
Кемеровский государственный университет,
Россия, Кемерово
https://orcid.org/0000-0003-2215-9808
morea@inbox.ru

Кочнева Оксана Петровна
Кузбасский региональный институт развития
профессионального образования, Россия, Кемерово
https://orcid.org/0000-0002-2796-9669

Голубицкая Любовь Владимировна
Агентство инфраструктурных и социальных проектов,
Россия, Кемерово

Поступила 24.11.2022. Принята после рецензирования 29.12.2022. Принята в печать 30.12.2022.

Аннотация: Современная система образования во многих регионах испытывает кадровый голод как в количественном, так и в качественном отношении. Вполне обоснованные высокие требования к педагогическим работникам обуславливают актуальность продуманного и скрупулезного подхода к вопросам формирования потенциала учителей, преподавателей, других наставников образовательных организаций. Исследование нацелено на определение понятия кадрового потенциала региональной системы образования и разработку системы показателей для его анализа. Именно с этого шага должна начинаться системная работа по обеспечению учреждений образования высококлассным персоналом. На основе анализа научных и методических источников о подходах к пониманию содержания и структуры кадрового потенциала предложено авторское определение кадрового потенциала региональной системы образования, а также количественные и качественные показатели для его характеристики. К количественным отнесены такие параметры, как численность персонала; половозрастной состав; показатели, отражающие уровень и профиль образования, трудовой стаж, опыт, квалификацию; показатели здоровья и использования рабочего времени. К качественным – здоровье, физическое состояние; квалификация; профессионализм; творческий потенциал; деловые качества; социально-психологическая составляющая; временные ресурсы. Количественные показатели фиксируются и анализируются с помощью статистических данных, качественные исследуются преимущественно с помощью социологических и социально-психологических методов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, педагогический работник, система образования, регион, количественные показатели, качественные показатели

Цитирование: Морозова Е. А., Голубицкая Л. В., Кочнева О. П. Кадровый потенциал региональной системы образования: понятие и подходы к оценке. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2023. Т. 8. № 1. С. 103–111. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2023-8-1-103-111

This article is distributed under the terms of the CC BY 4.0 International License

full article

Staff Potential of the Regional Education System: The Concept and Evaluation Methods

Elena A. Morozova
Kemerovo State University, Russia, Kemerovo
https://orcid.org/0000-0003-2215-9808
morea@inbox.ru

Oksana P. Kochneva
Kuzbass Regional Institute of Professional Education
Development, Russia, Kemerovo
https://orcid.org/0000-0002-2796-9669

Liubov' V. Golubitskaia
Agency for Infrastructure and Social Projects, Russia, Kemerovo

Received 24 Nov 2022. Accepted after peer review 29 Dec 2022. Accepted for publication 30 Dec 2022.

Abstract: In many regions, the system of education is experiencing a personnel shortage, both quantitatively and qualitatively. High requirements for teaching staff determine the necessity for thoughtful and scrupulous approach to the development of teachers' potential. The research aims to define the concept of regional education system personnel potential and develop a system of indicators for its analysis, which is the first step to provide educational institutions with high-quality personnel.

Based on the analysis of scientific and methodological sources on the content and structure of human potential, the authors propose definition of regional education system human potential, as well as quantitative and qualitative indicators of its characteristics. Quantitative indicators are analyzed using statistical data, qualitative ones are investigated mainly using sociological and socio-psychological methods..
Keywords: personnel potential, teacher, education system, region, quantitative indicators, qualitative indicators

Citation: Morozova E. A., Golubitskaia L. V., Kochneva O. P. Staff Potential of the Regional Education System: The Concept and Evaluation Methods. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2023, 8(1): 103–111. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2023-8-1-103-111

Введение

Многие российские регионы в настоящее время испытывают определенный кадровый голод. Социально-экономические, политические и морально-этические факторы привели к сокращению численности населения в большинстве субъектов федерации. Среди факторов прежде всего снижение рождаемости; высокий уровень миграции, особенно молодежной; рост ценности проживания в комфортных условиях с богатой инфраструктурой, обеспечивающей удовлетворение разнообразных потребностей; снижение чувства патриотизма по отношению к малой родине [1–12].

Особую настороженность вызывает нехватка квалифицированных педагогических кадров, поскольку именно система образования закладывает не только качественные предметные знания, но и ценностную структуру личности, включающую понимание долга перед отечеством и политической целесообразности принимаемых решений, преданность профессии и трудовую доблесть, ответственность, альтруизм и другие личностные установки.

Кадровое обеспечение системы образования является важнейшей задачей как для страны в целом, так и для каждого региона, городского или сельского округа. При этом необходимо не просто снабдить образовательные организации педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием, но и сформировать и привлечь к образовательной деятельности грамотных, компетентных специалистов с высоким уровнем ответственности, морали и педагогического мастерства. Другими словами, кадровый потенциал системы образования должен в полной мере отвечать требованиям времени и актуальным задачам развития общества, причем с прицелом на будущее. Для того, чтобы создать такой педагогический ресурс на региональном уровне, необходимо четко понимать, что представляет из себя соответствующая категория, каково состояние современного кадрового потенциала, каковы перспективы и пути его развития. Без соответствующей информации успешное управление кадровым потенциалом не представляется возможным. В данной цепочке первой из задач является категориальная, на решение которой и были направлены усилия авторов данной работы.

Итак, целью исследования является дефиниция понятия *кадровый потенциал региональной системы образования*, выделение количественных и качественных показателей для его оценки и их содержательная характеристика.

В исследовании использовались традиционные познавательные методы: обзор научной литературы и других документов, аналогия, анализ и синтез, систематизация и классификация. Методологической основой исследования стали труды ученых в области человеческих и трудовых ресурсов, кадрового потенциала и управления персоналом.

Результаты

Вопросы кадрового обеспечения экономики регионов и страны в целом рассматриваются многими исследователями [13–22]. Некоторые из них сосредоточивают внимание на подготовке и развитии педагогического персонала [23–32]. Однако в работах часто отсутствует четкое определение понятия *кадровый потенциал* как в целом, так и для определенной сферы деятельности, в том числе образовательной. В исследованиях редко отражено то, как данная категория сопряжена со многими другими понятиями предметного поля управления человеческими ресурсами, такими как человеческий капитал, человеческие и трудовые ресурсы, кадры, персонал, работники, трудовой потенциал и пр.

В задачи настоящего исследования не входит анализ соответствующего глоссария, остановимся лишь на самом понятии *кадровый потенциал* и его наполнении, подчеркнув его многовекторное пересечение с вышеуказанными категориями.

Если под *кадрами*, как правило, понимается совокупность всех работников какой-либо организации или отрасли, занятых трудовой деятельностью и включенных в ее штатный состав, то *кадровый потенциал* включает в себя не только персонал, но и его способности решать производственные задачи, в том числе пока не реализуемые.

В научной литературе существуют различные трактовки понятия, предлагаются к рассмотрению различные аспекты и составляющие: трудовой потенциал (человеческий, творческий, предпринимательский, интеллектуальный, инновационный, научный и др.), а также уровни обобщения. Так, К. О. Магомедов утверждает, что «понятие "кадровый потенциал общества" генетически связано с такими социальными категориями, как "жизненные силы общества", "устойчивое развитие общества", "процессы социального воспроизводства", "индекс развития

человеческого потенциала", "человеческие ресурсы", "трудовые ресурсы" и др. В более конкретном понимании кадровый потенциал представляет собой профессионально подготовленные ресурсы общества, способные участвовать в различных дифференцированных видах деятельности. При этом подразумевается, что в понятие кадрового потенциала включаются не только наличествующие возможности трудоспособного населения, но и пока еще нереализованные в силу объективных условий и субъективных факторов способности и ресурсы трудовой активности населения» [33, с. 135].

Как правило, при оценке потенциала персонала учитывается природный потенциал, личностный, когнитивный, эмоциональный; профессиональная компетентность, способность к обмену идеями, знаниями и т. д. Если основой для формирования потенциала персонала служат природные свойства и задатки, то источником потенциала являются знания, навыки, умения и другие приобретенные способности. Кадровый потенциал стоит трактовать через сумму навыков и умений сотрудников организации, которые могут быть использованы управленческим персоналом предприятия с целью достижения его целей и задач. Например, В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов и В. Т. Пихало, одни из первых авторов, обратившихся к понятию кадрового потенциала, рассматривали его как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи по их мнению, кадровый потенциал заключается в тех функциях, которые работник выполняет как профессионал и, благодаря своим способностям, знаниям, опыту, может обеспечить эффективное функционирование производства [34].

Таким образом, кадровый потенциал чаще всего понимается как обобщенная характеристика совокупных возможностей и способностей сотрудников организации, как имеющих определенную квалификацию, так и прошедших профессиональную переподготовку. При этом все они должны обладать достаточными для эффективного выполнения трудового функционала знаниями, профессиональными навыками и практическим опытом работы в конкретной сфере деятельности, а также быть способными к выполнению своих функциональных обязанностей и давать желаемые результаты в соответствии с текущими и перспективными задачами.

Кадровый потенциал можно разделить на три большие группы: *долгосрочные кадровые ресурсы*, под которыми авторы часто понимают «объединенные вместе навыки, интеллект и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации» [35, с. 76], в том числе включая сотрудников, перед которыми стоят задачи, направленные на развитие организации; *текущий кадровый резерв*, направленный на выполнение основных операций организации; *целевой совокупный кадровый потенциал*, который решает задачи стратегического развития организации и не предназначен для выполнения текущих задач.

Чтобы полнее раскрыть содержание понятие *кадровый потенциал* и эффективно управлять человеческими ресурсами, необходимо четко представлять компоненты кадрового потенциала, которые могут выражаться через конкретные показатели. А. Н. Сырбу выделяет 8 основных компонентов кадрового потенциала, дифференцируя их по 4 уровням и предлагая для каждого из них набор индикаторов.

1. Здоровье – трудоспособность, время отсутствия на работе по болезни (индивидуальный уровень); потери рабочего времени из-за болезней и травм, затраты на обеспечение здоровья персонала (уровень предприятия); средняя продолжительность жизни, затраты на здравоохранение, смертность по возрастам (уровень страны или региона); затраты на обеспечение здоровья, потери рабочего времени из-за болезней и травм, средняя продолжительность рабочей карьеры, средний возраст занятых (отраслевой уровень).

2. Нравственность – отношение к окружающим (индивидуум); взаимоотношения между сотрудниками, потери от конфликтов (предприятие); отношение к инвалидам, детям, престарелым, преступность, социальная напряженность, коррупция (страна / регион); взаимоотношения между людьми, потери от конфликтов, социальный вклад отрасли, уровень коррупции (отрасль).

3. Творческий потенциал – творческие способности (индивидуум); количество изобретений, творческих предложений на одного работника (предприятие); доходы от авторских прав, количество патентов и международных премий на одного жителя (страна / регион); количество изобретений, рациональных предложений на одного работающего, доходы от авторских прав (отрасль).

4. Активность – стремление к реализации способностей, предприимчивость (индивидуум); предприимчивость (предприятие); темпы технического прогресса (предприятие); уровень предпринимательской активности, доля частных предприятий (отрасль).

5. Организованность – аккуратность, рациональность, дисциплинированность, порядочность, бережливость (индивидуум); потери от нарушения дисциплины, чистота, исполнительность (предприятие); качество законодательства, качество дорог и транспорта, соблюдение договоров и законов (страна / регион); потери от нарушения дисциплины, соблюдение договоров и законов, качество деятельности отраслевых ассоциаций (отрасль).

6. Образование – знания, количество времени, затраченного на обучение (индивидуум); доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих, затраты на повышение квалификации персонала (предприятие); среднее количество лет обучения, доля затрат на образование в бюджете (страна / регион); доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих, баланс имеющегося и необходимого образования, в том числе по специальностям, затраты на повышение квалификации персонала (отрасль).

7. Профессионализм – умения, уровень квалификации (индивидуум); качество продукции, потери от брака (предприятие); доходы от экспорта, потери от аварий (страна / регион); качество продукции, потери от брака, доля экспортных доходов (отрасль).

8. Ресурсы рабочего времени – время занятости в течение года (индивидуум); число сотрудников, количество часов работы на сотрудника в год (предприятие); трудоспособное население, уровень безработицы, количество часов занятости за год (страна / регион); число работников, доля работников в структуре трудоспособного населения, количество часов занятости в год (отрасль) [36, с. 93].

В качестве важного элемента анализа кадрового потенциала А. Н. Сырбу отмечает два аспекта – его качественное состояние и эффективность использования (табл.[1]).

Т. Н. Балина предложила свое видение структуры кадрового потенциала, выделив 7 основных структурных компонентов с расшифровкой их содержания через различные показатели:

1. Численность и стабильность персонала – соответствие списочного состава потребностям в количестве, половозрастной состав, стабильность (низкая текучесть кадров), движение рабочей силы.

2. Ресурсы рабочего времени – норма рабочего времени и степень ее выполнения, соблюдение рабочего графика и трудового распорядка дня, умение планировать и рационально использовать рабочее время.

3. Квалификация – стаж, опыт, профессиональная подготовка, повышение квалификации.

4. Уровень компетентности – степень соответствия занимаемой должности: общеобразовательный уровень, профессионально важные качества человека.

5. Социально-психологический компонент – инновационная и творческая активность, познавательная активность, эмоционально-волевые параметры, мотивация, ценностно-смысловые параметры.

6. Командно-организационный компонент – соответствие структуры организации ее целям и задачам, работа в команде, разделение ценностей организации, понимание и согласованность целей, удовлетворенность трудом, лояльность, уровень организационной культуры.

7. Физические и психофизиологические параметры – здоровье, работоспособность, цена деятельности, отсутствие хронического утомления или профессионального выгорания и т. п. [37, с. 78].

В центре внимания любого подхода к структурированию кадрового потенциала всегда находится работник. Нельзя не согласиться с А. В. Купера, которая видит в кадровом потенциале «человеческие качества, способность постановки собственных целей, инициировать и проявлять активность, способность к обучению, самоконтролю, саморазвитию, сотрудничеству и самоорганизации, возможность выступать не только объектом, но и субъектом воздействия на другие объекты, предопределять доступ и эффективность использования других организационных ресурсов и т. д.» [38, с. 9].

Также можно выделить регионально-отраслевой или муниципально-отраслевой кадровый потенциал. В. С. Усков утверждает, что кадровый потенциал представляет собой «кадровые ресурсы в определенной области деятельности, обладающие способностью к осуществлению целенаправленных действий для эффективного функционирования и развития этого вида деятельности. Кадровый потенциал инновационной экономики региона – это общая черта кадровых ресурсов, связанная с внедрением инновационного процесса в регионе для развития экономики» [22, с. 195].

Под кадровым потенциалом предлагаем понимать совокупность сотрудников, их физических, социально-психологических, профессионально-квалификационных, деловых способностей и личностных возможностей для эффективного выполнения профессиональных обязанностей при решении как текущих, так и перспективных задач.

Табл. Структура и оценка кадрового потенциала по А. Н. Сырбу
Tab. Structure and evaluation of personnel potential according to A. N. Syrbu

Элементы анализа	Показатели
Качественное состояние	Демографические (возрастная структура, средний возраст, половая структура)
	Профессионально-квалификационные (общий стаж работы, стаж работы по специальности, уровень подготовки, уровень квалификации)
	Социально-психологические (мотивация деятельности, тип личности, стиль управления)
Использование	Уровень социальной активности
	Производственная активность
	Культурно-бытовая активность
	Общественно-политическая активность

[1] Сост. по: [37, с. 92].

Кадровый потенциал дифференцируется на организационный, муниципальный, региональный, федеральный, отраслевой уровни. Также можно говорить одновременно о кадровом потенциале определенной отрасли (сферы деятельности) и территории. Так, кадровый потенциал региональной системы образования можно определить как совокупность сотрудников образовательных организаций региона, их физических, социально-психологических, профессионально-квалификационных, деловых способностей и личностных возможностей для эффективного выполнения профессиональных обязанностей при решении как текущих, так и перспективных задач.

Для оценки кадрового потенциала необходимо использовать количественные и качественные характеристики. К первым относятся: численность персонала (человеческих ресурсов); половозрастной состав; показатели, отражающие уровень и профиль образования, трудовой стаж, опыт, квалификацию (например, категория, разряд); показатели здоровья; использования рабочего времени. Соответствующие параметры фиксируются с помощью статистических данных.

Среди качественных характеристик предлагается выделять 7 содержательных составляющих: здоровье, физическое состояние (самочувствие, напряженность труда, усталость); квалификация (соответствие уровня и профиля образования, в том числе дополнительного, выполняемым обязанностям, наличие категории, ученой степени, звания и т. п.); профессионализм (знания, навыки, уровень компетентности по профилю деятельности); творческий потенциал (креативность, инновационность, исследовательские способности, особые таланты); деловые качества (активность, организованность, ответственность, инициативность, трудолюбие); социально-психологическая составляющая (морально-психологическое самочувствие, удовлетворенность корпоративной культурой, отношениями с коллегами и руководством, лояльность к организации); временные ресурсы (достаточность времени на выполнение трудовых обязанностей, рациональное планирование и использование рабочего времени). Качественные характеристики отражают содержательные аспекты кадрового потенциала и исследуются с помощью социологических и социально-психологических методов.

Следует подчеркнуть, что качественные характеристики кадрового потенциала имеют особенности, обусловленные спецификой профессиональной деятельности. Так, одни профессии требуют сильного физического здоровья, вторые – творческих способностей, третьи – коммуникативных навыков, четвертые – интеллектуальных талантов и т. д. Рассмотрим специфику желаемого потенциала педагогических работников.

Здоровье, физическое состояние. Здоровье является универсальной ценностью, важной для каждого человека. Однако в системе образования важно не только физическое, но и эмоциональное здоровье. Педагоги чаще других специалистов подвержены профессиональному выгоранию. Испытывая высокие эмоциональные нагрузки, педагоги нуждаются в дополнительных умениях и средствах снятия напряжения нервной системы, должны владеть соответствующими техниками и навыками. При этом некоторые педагогические специализации, прежде всего преподавание физической культуры и спорта, требуют повышенной выносливости и в физическом плане.

Квалификация. Сегодня существуют профессиональные стандарты[2] и другие нормативные документы, регламентирующие требования к образованию педагогических работников как по профилю, так и по уровню. Но в условиях дефицита кадров учителям и преподавателям иногда приходится вести предметы за пределами полученной квалификации. Однако дело не только в формальной стороне вопроса, поскольку в образовательных организациях встречаются как преподаватели-предметники с профильным дипломом, но с поверхностными или устаревшими знаниями, так и не имеющие подтвержденной документами квалификации, но прекрасно знающие свой предмет, интересующиеся актуальными научными достижениями по преподаваемым дисциплинам. Отличаются работники и своим стремлением к повышению квалификации, профессиональному развитию. Данные аспекты также необходимо учитывать при оценке кадрового потенциала педагогов.

Профессионализм. Данная характеристика должна более глубоко и детально отражать знания, умения, навыки педагогических работников. Это касается, во-первых, той предметной области, по которой они ведут занятия, во-вторых, их педагогического мастерства. К сожалению, в школах, техникумах и вузах можно встретить педагогов, которые отлично знают материал своих дисциплин, но не могут доходчиво его объяснить и донести до обучающихся; погружены в профильные научные исследования, но не способны заинтересовать учеников своим предметом. В целом профессионализм для преподавателей является интегральным показателем специальной и педагогической компетентности.

Творческий потенциал. Работа с подрастающим поколением и преподавание априори предполагают наличие творческой составляющей. Чтобы пробудить у школьников и студентов потребность в познании, интерес к тому или иному предмету или исследовательской деятельности, добиться серьезного отношения к обучению и высокой дисциплинированности, необходимы особые подходы, нестандартные решения, а значит – креативность

[2] Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). *Профессиональные стандарты.* URL: https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/?ELEMENT_ID=56367 (дата обращения: 22.09.2022).

и инновационность. Успешные педагоги с творческой натурой умеют находить верные мотивационные механизмы, проводят познавательные занятия, организовывают интересные внеучебные мероприятия, транслируя учащимся понимание ценности творчества в труде. Если же педагог обладает какими-то особыми талантами (художественными, спортивными, исследовательскими и т. п.), его творческий потенциал заметно возрастает.

Деловые качества. Важными составляющими кадрового педагогического потенциала являются такие деловые характеристики, как ответственность, стрессоустойчивость, целеустремленность, трудолюбие, коммуникабельность, стремление к развитию, дисциплинированность и др. Они важны и с точки зрения профессиональной деятельности преподавателя, и с точки зрения их культивирования у обучающихся, поскольку педагог по своему статусу является примером, образцом для подражания.

Социально-психологический потенциал. Где бы ни трудился человек, он взаимодействует с другими людьми – коллегами, руководителями, подчиненными, вышестоящими органами управления, потребителями товаров и услуг, что обуславливает значимость навыков общения, установления позитивных отношений с социальным окружением, важность благоприятного морально-психологического климата и удовлетворенности корпоративной культурой. Педагоги не являются исключением, но специфика их труда состоит в постоянной взаимосвязи не только с сотрудниками и партнерами образовательной организации, но и с обучающимися, а зачастую и их родителями, причем если учитель, преподаватель или мастер производственного обучения испытывает морально-психологическую удовлетворенность от своей работы, коллектива, общения с учениками, то его профессиональный потенциал, безусловно, возрастает.

Временные ресурсы. С качественной точки зрения в данном случае следует говорить, прежде всего, об умении грамотного целеполагания, рационального распределения временных ресурсов между трудом и досугом, планирования рабочего дня и т. д. Педагоги, как правило, трудятся в условиях многозадачности, им необходимо готовиться к занятиям, проводить их, проверять ученические и студенческие работы, организовывать внеучебные мероприятия, общаться с родителями, готовить учебно-методические материалы, отчетные документы, повышать квалификацию, заниматься научно-исследовательской деятельностью и т. д., поэтому умение управлять временем – важное качество, которое серьезно влияет на педагогический потенциал.

Анализ количественных и качественных характеристик кадрового потенциала позволит получить максимально полную картину о его состоянии и имеющихся проблемах.

Заключение

Каждая организация, отрасль, территориальное образование заинтересовано в качественном кадровом потенциале. Высокий уровень потенциала персонала положительно влияет не только на экономические показатели (эффективность, конкурентоспособность, финансовую устойчивость и т. п.), но и на социально-психологические аспекты деятельности – увеличивает удовлетворенность сотрудников трудом, улучшает их морально-психологическое самочувствие, устанавливает перспективные ориентиры организационного поведения, повышает уровень компетентности и мотивации персонала. Данные взаимообусловленные обстоятельства подчеркивают значимость вопросов формирования, поддержания и развития кадрового потенциала.

Для характеристики кадрового потенциала региональной системы образования предлагается использовать количественные (численность персонала; половозрастной состав; показатели, отражающие уровень и профиль образования, трудовой стаж, опыт, квалификацию; показатели здоровья и использования рабочего времени) и качественные (здоровье, физическое состояние; квалификация; профессионализм; творческий потенциал; деловые качества; социально-психологическая составляющая; временные ресурсы) показатели. Количественные показатели фиксируются и анализируются с помощью статистических данных, качественные исследуются преимущественно с помощью социологических и социально-психологических методов.

Всесторонний анализ состояния кадров и имеющихся потенциальных ресурсов позволит выстроить более грамотную, целенаправленную, адекватную политику по обеспечению образовательных организаций высокопрофессиональным педагогическим персоналом.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.
Conflict of interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.

Критерии авторства: Е. А. Морозова – концептуализация, методология, разработка системы показателей. Л. В. Голубицкая – обзор литературы, подготовка чернового варианта. О. П. Кочнева – подбор литературы, просмотр и редактирование, визуализация.
Contribution: E. A. Morozova – conceptualization, methodology, development of the indicator framework.
L. V. Golubitskaia – literature review, writing (original draft).
O. P. Kochneva – selection of literature, writing (review and editing), visualization.

Литература

1. Морозова Е. А., Кочнева О. П. Миграционные настроения молодежи Кемеровской области – Кузбасса. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки.* 2021. Т. 6. № 3. С. 326–338. [Morozova E. A., Kochneva O. P. Youth migration in the Kemerovo region (Kuzbass). *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i economicheskie nauki*, 2021, 6(3): 326–338. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-3-326-338
2. Дробот Е. В., Макаров И. Н., Журавлева О. В., Нерсисян А. М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России. *Экономика труда*. 2020. Т. 7. № 3. С. 253–266. [Drobot E. V., Makarov I. N., Zhuravleva O. V., Nersisyan A. M. Features of attracting the young professionals and negative trends in the Russian labor market. *Ekonomika truda*, 2020, 7(3): 253–266. (In Russ.)] https://doi.org/10.18334/et.7.3.100709
3. Тучина О. Р. Карьерные ориентации молодежи в контексте представлений о будущем. *Южно-российский журнал социальных наук*. 2020. Т. 21. № 3. С. 125–137. [Tuchina O. R. Career orientation for youth in the context of their vision of the future. *South-Russian Journal of Social Sciences,* 2020, 21(3): 125–137. (In Russ.)] https://doi.org/10.31429/26190567-21-3-125-137
4. Петренко А. И., Романова Г. А. Планирование жизни и профессиональная ориентация: проблемы и перспективы. *Проблемы современного педагогического образования*. 2018. № 59-4. С. 125–128. [Petrenko A. I., Romanova G. A. Life planning and career guidance: challenges and prospects. *Problems of modern pedagogical education*, 2018, (59-4): 125–128. (In Russ.)] EDN: USDJLS
5. Гайфуллин А. Ю. Профессиональные ориентиры и карьерные установки современной учащейся молодежи: социологический анализ. *Уфимский гуманитарный научный форум*. 2021. № 3. С. 140–150. [Gaifullin A. Yu. Professional guidelines and career attitudes of modern youth: sociological analysis. *Ufa Humanitarian Scientific Forum*, 2021, (3): 140–150. (In Russ.)] EDN: LDKTCN
6. Гелих О. Я., Левицкая А. Н., Покровская Н. Н. Социологический анализ социальных установок профессионального и карьерного роста в контексте цифровой экономики и общества знаний. *Социология и право*. 2020. № 3. С. 12–24. [Gelikh O. Ya., Levitskaya A. N., Pokrovskaia N. N. Sociological analysis of attitudes of professional growth and career in the context of digital economy and knowledge society. *Sociology and Law*, 2020, (3): 12–24. (In Russ.)] https://doi.org/10.35854/2219-6242-2020-3-12-24
7. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Молодежь России в зеркале социологии: к итогам многолетних исследований. М.: ФНИСЦ РАН, 2020. 688 с. [Gorshkov M. K., Sheregi F. E. *The youth of Russia under the lens of sociology: results of years of research*. Moscow: FCTAS RAS, 2020, 688. (In Russ.)] https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-325-6.2020
8. Морозова Е. А., Кузнецова Т. А. Профессиональные предпочтения кузбасской молодежи. *Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки.* 2022. Т. 7. № 2. С. 171–179. [Morozova E. A., Kuznetsova T. A. Career choice of youthful population in the Kemerovo Region. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i economicheskie nauki*, 2022, 7(2): 171–179. (In Russ.)] https://doi.org/10.21603/2500-3372-2022-7-2-171-179
9. Амбарова П. А. Трансфер человеческого капитала учащейся молодежи в системе российского образования. *Социологический журнал*. 2021. Т. 27. № 3. С. 97–120. [Ambarova P. A. Transfer of students' human capital in the Russian education system. *Sotsiologicheskiy Zhurnal*, 2021, 27(3): 97–120. (In Russ.)] https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8426
10. Демиденко С. Ю. Трудоустройство, карьера, мобильность молодежи: институциональные и личностные факторы. *Социологические исследования*. 2020. № 2. С. 160–162. [Demidenko S. Yu. Employment, career, youth mobility: institutional and personal factors. *Sociological Studies*, 2020, (2): 160–162. (In Russ.)] https://doi.org/10.31857/S013216250008523-8
11. Павленко Е. С., Якубовская А. А. Интерпретации взросления и формирование образовательных траекторий. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 3. С. 376–390. [Pavlenko E. S., Iakubovskaia A. A. Interpretations of adulthood and formation of educational trajectories. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2020, (3): 376–390. (In Russ.)] https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1604
12. Долженко Р. А., Лобова С. В. Поиск базовых детерминант миграционного поведения молодежи. *Регион: экономика и социология*. 2020. № 1. С. 97–118. [Dolzhenko R. A., Lobova S. V. Search for basic determinants of youth migration behavior. *Region: Economics and Sociology*, 2020, (1): 97–118. (In Russ.)] https://doi.org/10.15372/REG20200105
13. Никулина Ю. Н. Особенности реализации региональной политики кадрового обеспечения экономики. *Развитие и взаимодействие реального и финансового секторов экономики в условиях цифровой трансформации*: Междунар. науч.-практ. конф. (Оренбург, 24–25 ноября 2021 г.) Оренбург: ОГУ, 2021. С. 724–728. [Nikulina Y. N. Features of regional economy staffing policy implementation. *Development and interaction of the real and financial economy*

in the context of digital transformation: Proc. Intern. Sci.-Prac. Conf., Orenburg, 24–25 Nov 2021. Orenburg: OSU, 2021, 724–728. (In Russ.)] EDN: ARHFBA

14. Чебыкин И. А., Палкина М. В. Кадровый потенциал региона: понятие, оценка состояния, направления развития (на примере Кировской области). *Вестник Сургутского государственного университета*. 2021. № 3. С. 47–61. [Chebykin I. A., Palkina M. V. Personnel potential of the region: concept, state assessment, development directions (on the example of the Kirov Oblast). *Surgut State University Journal*, 2021, (3): 47–61. (In Russ.)] https://doi.org/10.34822/2312-3419-2021-3-47-61
15. Симионеску М., Кривокора Е. И., Фурсов В. А., Астахова Е. А. Проблемы развития трудового потенциала регионов Российской Федерации с учетом их дифференциации. *Terra Economicus*. 2020. Т. 18. № 2. С. 117–138. [Simionesku M., Krivokora E. I., Fursov V. A., Astakhova E. A. Labor capacity building in Russian Regions: effects of regional differentiation. *Terra Economicus,* 2020, 18(2): 117–138. (In Russ.)] https://doi.org/10.18522/2073-6606-2020-18-2-117-138
16. Жданова А. В. Кадровая безопасность как фактор экономической безопасности Республики Башкортостана. *Синергия Наук*. 2020. № 53. С. 660–666. [Zhdanova A. V. Staff safety as a factor of economic security of the Republic of Bashkortostan. *Sinergiia Nauk*, 2020, (53): 660–666. (In Russ.)] EDN: INYYDZ
17. Рыбкина М. В., Цыцарова Н. М. Формирование и развитие кадрового потенциала как условие успешной цифровизации экономик региона (на примере Ульяновской области). *Финансовый бизнес.* 2020. № 3. С. 43–52. [Rybkina M. V., Tsytsarova N. M. Influence of internal migration on the formation of the personnel potential of the digital economy (on the example of the Ulyanovsk region). *Finansovyi biznes*, 2020, (3): 43–52. (In Russ.)] EDN: STZLNP
18. Дробот Е. В., Макаров И. Н., Почепаев И. А., Комиссаров Р. С., Назаренко В. С. Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ. *Креативная экономика*. 2021. Т. 15. № 4. С. 1501–1522. [Drobot E. V., Makarov I. N., Pochepaev I. A., Komissarov R. S., Nazarenko V. S. Personnel security of regions in developed, developing and peripheral countries: comparative analysis. *Kreativnaia ekonomika*, 2021, 15(4): 1501–1522. (In Russ.)] https://doi.org/10.18334/ce.15.4.111543
19. Котанджян А. В. Обоснование понятия и показателей кадровой составляющей экономической безопасности регионов. *Экономика и управление: проблемы, решения.* 2022. Т. 1. № 4. С. 80–86. [Kotandzhyan A. V. Substantiation of the concept and indicators of the personnel component of the economic security of the regions. *Economics and management: problems, solutions*, 2022, 1(4): 80–86. (In Russ.)] https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2022.04.01.010
20. Власова О. В. Особенности развития кадрового потенциала, отвечающего современным требованиям перехода к цифровой экономике. *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2021. Т. 10. № 2. С. 111–114. [Vlasova O. V. Features of the development of human resources that meet the modern requirements of the transition to the digital economy. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 2021, 10(2): 111–114. (In Russ.)] https://doi.org/10.26140/anie-2021-1002-0013
21. Костенькова Т. А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования. *Экономика труда.* 2019. Т. 6. № 3. С. 1149–1158. [Kostenkova T. A. Personnel potential of the region: essence and basic factors of formation. *Ekonomika truda*, 2019, 6(3): 1149–1158. (In Russ.)] https://doi.org/10.18334/et.6.3.40946
22. Усков В. С. Воспроизводство кадрового потенциала инновационной экономики региона РФ: на примере Вологодской области. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2020. Т. 23. № 2. 189–214. [Uskov V. S. Reproduction of personnel potential of the innovative economy of the Russian Federation region: the case of the Vologda region. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii*, 2020, 23(2): 189–214. (In Russ.)] https://doi.org/10.31119/jssa.2020.23.2.8
23. Зайцева Е. В., Бушланова О. В. Теоретические основы развития кадрового потенциала образовательных организаций. *История науки и техники в современной системе знаний*: Шестая ежегодная конф. каф. Истории науки и техники (Екатеринбург, 8 февраля 2016 г.) Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2016. С. 58–62. [Zaitseva E. V., Bushlanova O. V. Theoretical bases of development of personnel potential of educational institutions. *History of Science and Technology in the Modern System of Knowledge*: Sixth Annual Conf. of the Science and Technology History University Chair, Ekaterinburg, 8 Feb 2016. Ekaterinburg: UMTS UPI, 2016, 58–62. (In Russ.)] EDN: XHFFDL
24. Кисляков А. В. Развитие кадрового потенциала образовательной организации как целевой ориентир деятельности руководителя организации дополнительного образования в условиях апробации и введения профессионального стандарта «педагог дополнительного образования детей и взрослых». *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2017. № 1. С. 52–58. [Kislyakov A. V. Development of the staff potential of the educational organization as action target of head of additional education organization in conditions of approbation and adoption of the professional standard "educator of additional education for children and adults". *Scientific support of a system of advanced training*, 2017, (1): 52–58. (In Russ.)] EDN: ZEKFKP
25. Кортунова Е. П. Проблемы кадрового потенциала в управлении инновационным развитием образовательного учреждения. *Дискуссия*. 2011. № 9. С. 149–154. [Kortunova E. P. Human resources issues in the innovation development management of the educational institution. *Discussion*, 2011, (9): 149–154. (In Russ.)] EDN: OWCHYF

26. Кравцова Л. А. Междисциплинарная сущность компетентностного подхода в повышении квалификации и переподготовки кадрового потенциала образовательного учреждения. *Теория и практика общественного развития*. 2010. № 4. С. 99–105. [Kravtsova L. A. The interdisciplinary nature of the competency approach in training and retraining of personnel potential of educational institutions. *Theory and Practice of Social Development*, 2010, (4): 99–105. (In Russ.)] EDN: NCHRDR
27. Просандеева Т. И., Ляхов А. В., Стеценко В. В. Формирование и развитие управленческих кадров сферы образования муниципалитетов в процессе укрепления взаимодействия органов исполнительной и законодательной власти. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2021. № 1. С. 64–70. [Prosandeeva T. I., Lyakhov A. V., Stetsenko V. V. Formation and development of head staff in the sphere of municipal education in the process of strengthening interaction concerning executive and law power. *State and municipal administration scientific notes*, 2021, (1): 64–70. (In Russ.)] https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-1-64-70
28. Стебловская Л. С. Полидеятельностное образовательное пространство как один их факторов профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций. *Проблемы современного педагогического образования*. 2019. № 64-4. С. 214–218. [Steblovskaia L. S. Higher educational space as one of their factors of professional development of teachers of general educational organizations. *Problems of modern pedagogical education*, 2019, (64-4): 214–218. (In Russ.)] EDN: VPLELR
29. Тимофеева А. И. Формирование кадровой политики современного образовательного учреждения. *Кадровая политика*. 2016. № 4. С. 157–159. [Timofeeva A. I. Personnel policy formation in a modern educational institution. *Kadrovaia politika*, 2016, (4): 157–159. (In Russ.)]
30. Филатова Е. В. Мониторинговое исследование основных направлений кадровой политики образовательных организаций. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2018. Т. 7. № 1. С. 220–222. [Filatova E. V. Monitoring research of the basic directions of personnel policy of educational organizations. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2018, 7(1): 220–222. (In Russ.)] EDN: YTXQBD
31. Tanjung B. N. Human resources (HR) un education management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2020, 3(2): 1240–1249. https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056
32. Sukawati N. N., Gunawan I., Ubaidillah E., Maulina S., Santoso F. B. Human resources management in basic education schools. *Proceedings of the 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 2020, 292–299. https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.052
33. Магомедов К. О. Кадровый потенциал России: социологический анализ проблем формирования и развития. *Коммуникология*. 2017. Т. 5. № 1. С. 134–146. [Magomedov K. O. Personnel potential of Russia: sociological analysis of problems of formation and development. *Communicology*, 2017, 5(1): 134–146. (In Russ.)] EDN: YLNLGJ
34. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом. М.: Приор, 1998. 512 с. [Diatlov V. A., Kibanov A. Ia., Pikhalo V. T. *Personnel management*. Moscow: Prior, 1998, 512. (In Russ.)]
35. Соколов К. О., Староверов В. А., Сергеичева И. А. Кадровые ресурсы и их роль в формировании инновационной экономики региона. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2010. № 3. С. 76–78. [Sokolov K. O., Staroverov V. A., Sergeicheva I. A. Staff resources and their role in the formation of the region innovative economy. *Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2010, (3): 76–78. (In Russ.)] EDN: MBEFON
36. Сырбу А. Н. Компоненты кадрового потенциала, возможности их анализа и оценка стоимости. *Транспортное дело России*. 2010. № 1. С. 92–94. [Syrbu A. N. Components of human capacity, the possibility of their analysis and valuation. *Transport business of Russia*, 2010, (1): 92–94. (In Russ.)] EDN: MNIUSX
37. Балина Т. Н. Разработка структурных компонентов кадрового потенциала организации. *Вестник Таганрогского института управления и экономики*. 2018. № 2. С. 74–79. [Balina T. N. Development of structural components of the human resources of the organization. *Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniia i ekonomiki*, 2018, (2): 74–79. (In Russ.)] EDN: YTNSAX
38. Купера А. В. Совершенствование управления развитием кадрового потенциала вуза: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Владивосток, 2007. 27 с. [Kupera A. V. *Improving the university staff resources potential management development.* Cand. Econ. Sci. Diss. Abstr. Vladivostok, 2007, 27. (In Russ.)]