(cc) BY

Михайлова Анастасия Евгеньевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Казанский национальный
исследовательский технологический университет»
г. Казань, Республика Татарстан

ИННОВАЦИОННО-КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация*: в статье рассматривается инновационно-кадровый потенциал Республики Татарстан, который может стать фактором интенсивного экономического развития, что обусловлено значимостью инноваций в формировании перспектив хозяйствующих субъектов и ролью интеллектуального потенциала в структуре формирования экономических показателей.*

Ключевые слова*: инновации, интеллектуальный капитал, персонал, регион, экономическое развитие.*

Исследование инновационно-кадрового потенциала необходимо для определения стратегий дальнейшего развития регионов и определение уровня их, с одной стороны, безопасности, с другой, конкурентоспособности. При этом средние показатели развития инновационно-кадрового потенциала являются неинформативными, ведь между субъектами Российской Федерации существует большая неоднородность, отражение которой может наблюдаться в динамике различных показателей, в том числе инновационно-кадрового потенциала региона.

В регионах нашей страны уровень инновационной активности предприятий разный. Так, минимальное значение этого показателя в 2020 г. наблюдалось в Северо-Кавказском федеральном округе (1,5%), максимальное – в Центральном федеральном округе (18%). Соответственно вариационный размах составлял 16,5%. Между тем одним из важнейших ориентиров развития России на современном этапе является формирование «экономики знания» (knowledge economy). Для данного типа экономики является характерным высокая оценка роли знания

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

как фактора и основного источника экономического роста. В этой связи формулируется понятие интеллектуального капитала, формирование которого влечет за собой появление понятия инновационно-кадрового потенциала, которое обозначает возможности персонала хозяйствующего субъекта в области создания инноваций. При этом в качестве хозяйствующего субъекта может выступать не только конкретное предприятие, но и целый регион и даже страна. Под инновационно-кадровым потенциалом в рамках настоящей работы понимается наличие условий и ресурсов у хозяйствующего субъекта для реализации инновационной деятельности в совокупности с наличием трудовых ресурсов, готовых к непосредственной работе в указанном направлении и ее координации.

В рамках данной работы анализ инновационно-кадрового потенциала региона будет рассмотрен на примере Республики Татарстан.

В качестве показателей были выбраны основные статистические показатели в сфере инновационного развития Российской Федерации, в том числе в разрезе по регионам. Такой выбор был обусловлен сложившейся практикой: в основу были взяты те показатели, которые традиционно используются при оценке инновационной активности различных территорий.

Первоначально были рассмотрены показатели соотношения доли затрат на оплату труда в структуре внутренних затрат на НИОКР и количества персонала, занятого исследованиями и разработками, на 10 тысяч населения.

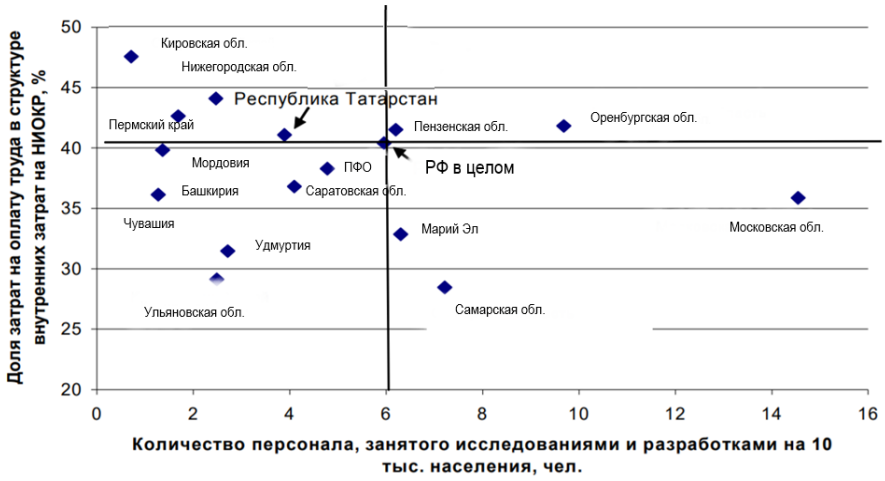

Рис. 1. Кадровый потенциал Республики Татарстан

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

На рисунке 1 отражен кадровый потенциал ряда регионов Приволжского федерального округа и Московской области. В частности, представленные регионы отличаются хорошей инновационно-кадровой инфраструктурой.

В Татарстане, как видно на рисунке 1, доля персонала, занятого исследованиями и разработками, невысока при том, что доля затрат на оплату труда в структуре внутренних затрат на НИОКР в регионе превышает средние значения как по России, так и по Приволжскому федеральному округу.

Проанализировав эти показатели, можно сделать вывод, что кадровый потенциал Татарстана можно охарактеризовать как недостаточный для осуществления инновационной деятельности в сравнении с другими субъектами Российской Федерации.

В качестве базы для оценки инновационно-кадрового потенциала могут выступать значения доли затрат на оборудование в общей сумме НИОКР, а также доли затрат на осуществление фундаментальных исследований [2, с. 68].

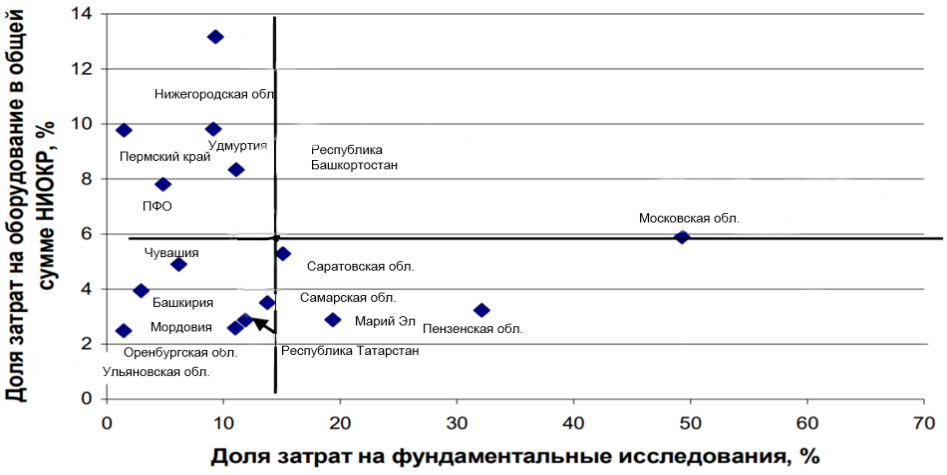

Рис. 2. Ресурсное обеспечение инновационно-кадрового потенциала Республики Татарстан

На рисунке 2 также представлены регионы Приволжского федерального округа и Московской области. В Татарстане доля расходов на фундаментальные исследования в структуре затрат составляют несколько меньше, чем в целом по стране (11%).

Для развития интеллектуально-кадрового потенциала на региональном уровне необходимо работать над институциональным развитием [3, с. 85], под

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

которым автор понимает создание системы для развития и поддержки осуществления инновационной деятельности. Только в этих условиях персонал может работать над внедрением в свой рабочий процесс инноваций. Активность персонала надо поощрять и стимулировать – это второй фактор, обусловливающий интенсивность развития инновационно-кадрового потенциала [4, с. 342].

Указанные факторы в совокупности способствуют интенсивному развитию инновационно-кадрового потенциала на микро- и макроуровне. Необходимо отметить, что в качестве стратегических факторов формирования и развития инновационно-кадрового потенциала выступает не только ресурсное обеспечение и наличие материально-технической базы, но и уровень образования, укомплектованность предприятий кадрами (в том числе высокопрофессиональными).

Для Татарстана указанные факторы имеют ключевое значение: в настоящее время в республике в целом и в Казани в частности наблюдается миграционный отток населения из-за трудовой миграции: высококвалифицированные кадры уезжают не только за рубеж, но и в Москву и Санкт-Петербург, что снижает инновационно-кадровый потенциал региона, что обусловливает потребность дальнейших исследований указанной проблемы.

Таким образом, можно сделать вывод: Татарстану необходимо развивать инновационно-кадровый потенциал, стимулируя кадровые ресурсы для возможного внедрения инноваций, а также формируя институциональные условия для инновационной активности.

Список литературы

1. Алексашина Т.В. Социальный капитал в контексте формирования и оценки интеллектуального капитала / Т.В. Алексашина // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2019. – №1 (7). – С. 61–65.

2. Казакова О.Б. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура / О.Б. Казакова // Экономика и управление. – 2019. – №5. – С. 68–72.

3. Максимов Н.Н. Теоретические основы инновационной деятельности / Н.Н. Максимов // Молодой ученый. – 2018. – №10. – С. 340–343.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Моисеева И.В. Взаимосвязь интеллектуального и социального капиталов в обеспечении экономического роста / И.В. Моисеева // Российская экономика в условиях новых вызовов современной эпохи: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Саранск: ИП Афанасьев В.С., 2017. – С. 85–88.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)