

кандидатов и сохранять лояльность действующих сотрудников. Компания №2 наименее сконцентрирована на развитии имиджа, и это сказывается на мнении действующих сотрудников об организации и в перспективе может создать сложности с наймом персонала, что особенно важно для производства с высокой численностью персонала.

Литература

1. Алексеева, Л. Методика оценки имиджа работодателя / Л. Алексеева // Кадровик. – 2010. – № 4-2. – С. 31-40.
2. Власова, Т.А. Историческая трансформация и современные тренды теории и практики управления персоналом / Т.А. Власова, О.А. Тимохина // Мировые цивилизации. – 2021. – Т. 6. – № 1. – С. 13-21.
3. Герасименко, О.А. Геомаркетинговое моделирование – аналитический инструмент планирования бизнеса / О.А. Герасименко, Б.А. Тхориков, И.Н. Титова // Вестник Белгородского университета. Серия Экономика. Информатика. – 2020. – Т.47. – №4. – С. 710-717.
4. Иванова, Н.Л. Особенности восприятия HR-бренда сотрудниками с разными характеристиками социальной идентичности / Н.Л. Иванова, Д.И. Мощинская // Организационная психология. – 2017. – Т. 7. – № 3. – С. 37-50.
5. Касаткин, С. Мастер общения / С. Касаткин. – СПб.: Питер, 2011. – 365 с.
6. Макеева, Т. В. Исследование восприятия имиджа организации-работодателя на региональном рынке / Т. В. Макеева // Вектор экономики. – 2023. – № 2(80). [Электронный ресурс]. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50379295_87395608.pdf (дата обращения: 22.10.2023).
7. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области [Электронный ресурс]. URL: <https://31.rosstat.gov.ru/employment> (дата обращения: 22.10.2023).
8. Целютина Т.В. Маркетинговое таргетирование как алгоритм управления рыночной успешностью региональных предприятий / Т.В. Целютина, А.А. Подвигаило, Е.В. Мальков // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 1615.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ ЦФО: ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Т.А. Власова,
к.э.н., доцент,
доцент кафедры менеджмента
и маркетинга, НИУ «БелГУ»

***Аннотация.** В ходе проведенного исследования была определена система показателей-индикаторов для оценки развития кадрового потенциала на региональном уровне. Установлены общие тенденции изменения кадрового потенциала в Центральном федеральном округе РФ и проведена дифференциация регионов-субъектов, входящих в его состав, по уровню развития кадрового потенциала путем кластеризации на основе определенной системы показателей.*

***Ключевые слова:** кадровый потенциал, комплексная оценка, кластерный анализ, регионы ЦФО, тактическое и стратегическое управление.*

Введение. В качестве стратегической цели развития национальной экономики и её отдельных регионов выступает достижение высоких темпов экономического роста, интенсивное развитие высокотехнологических отраслей, рост уровня цифровизации и

инновационной активности организаций. Достижение указанных целей не представляется возможным без укрепления и дальнейшего развития кадрового потенциала на всех уровнях управления. В нынешних условиях функционирования организаций, характеризующихся низким уровнем стабильности и предсказуемости экономической и геополитической обстановки, «гибкость и адаптивность системе придает человеческая составляющая, обеспечивающая соединение факторов производства» [2].

Проблемы развития и укрепления кадрового потенциала решаются на всех уровнях управления. Объективно значимым является процесс управления кадровым потенциалом на уровне отдельных регионов, постановка специфических целей и выбор инструментария в рамках которого определяются с учетом стратегических ориентиров регионального развития, согласованных с общенациональными целями и текущим состоянием кадрового потенциала региона. Многие авторы указывают на то, что именно комплексная оценка кадрового потенциала позволяет «определить и синхронизировать векторы эффективного тактического и стратегического управления им» [1].

Методы и организация исследования. В настоящее время методические аспекты проведения оценки кадрового потенциала на различных уровнях управления, включая и региональный, являются достаточно дискуссионными [5, 6]. Исследователями предлагается как различный набор показателей для оценки кадрового потенциала, так и разные методы его оценки.

Мы придерживаемся точки зрения, что в целях оценки кадрового потенциала должна быть использована комплексная система показателей, сочетающая показатели его формирования, воспроизводства и эффективности использования и позволяющая проводить динамические и межрегиональные сопоставления. Комплексная система показателей оценки кадрового потенциала региона должна отражать демографический, миграционный, социальный, производственный, квалификационный, мотивационный и креативно-инновационный потенциал. С учетом сказанного, а также информационной доступности показателей, формируемых официальной статистикой, для оценки кадрового потенциала на региональном уровне может быть использована система показателей-индикаторов, представленная в таблице 1.

В таблице 1 представлена динамика показателей, выбранных в качестве индикаторов оценки кадрового потенциала, в целом по регионам-субъектам Центрального федерального округа (ЦФО) Российской Федерации в период с 2016 по 2021 гг.

Центральный федеральный округ занимает порядка 3,8% территории Российской Федерации, около 27% населения страны проживает на его территории.

Таблица 1

Динамика показателей, выбранных в качестве индикаторов оценки кадрового потенциала, в целом по регионам-субъектам ЦФО в период с 2016 по 2021 гг.

Показатель	Годы						Изменения показателей в 2021 г. по сравнению с 2016 г.	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(+;-)	%
Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	21181,9	21259,7	21198,5	21171,2	20765,6	20906,2	-275,7	98,7
Коэффициент естественного прироста (убыли) населения, ‰	-1,9	-2,5	-3	-3,3	-6,1	-8,6	-6,7	×

Показатель	Годы						Изменения показателей в 2021 г. по сравнению с 2016 г.	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	(+;-)	%
Коэффициент миграционного прироста (убыли) населения, ‰	45	51	47	47	14	49	4	×
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, число лет	73,07	73,89	74,01	74,54	72,57	70,85	-2,22	97,0
Удельный вес занятых в экономике, имеющих высшее образование, %	н.с.	39,1	н.с.	39,5	н.с.	39,4	×	×
Средний возраст занятых в экономике, лет	н.с.	41,4	н.с.	41,9	н.с.	42,7	×	×
Доля персонала, занятого научными исследованиями и разработками в общей численности занятых в экономике, %	0,91	0,87	0,83	0,84	0,86	0,84	-0,07	×
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	45943	48593	54689	60771	65319	73548	27605	160,1
Валовой региональный продукт на душу населения, тыс. руб./чел.	663,9	711	792,8	841	868,5	1064	400,1	160,3
Инновационная активность организаций, %	10,3	9,9	16,2	10,8	12,5	12,6	2,3	×

Источник: составлено и рассчитано автором по данным приложения к сборнику «Регионы России. Социально-экономические показатели» [3] и приложения к сборнику «Труд и занятость в России 2021» (информация в разрезе субъектов Российской Федерации) [4]

В динамике в анализируемом периоде по ЦФО наблюдается в целом негативная тенденция изменения показателей, характеризующих формирование и воспроизводство кадрового потенциала. Так, наблюдается снижение среднегодовой численности занятых в экономике ЦФО и рост коэффициента естественной убыли населения на фоне колебаний коэффициента миграционного прироста населения. Отметим рост удельного веса занятых в экономике с высшим образованием, но при этом наблюдается устойчивый рост возраста занятых. Негативной тенденцией является и сокращение доли персонала, занятого научными исследованиями и разработками в общей численности занятых в экономике.

Характеризуя показатели эффективности использования кадрового потенциала в ЦФО, укажем на факт роста валового регионального продукта на душу населения и инновационной активности организаций. Справедливо будет отметить, что темп роста валового регионального продукта на душу населения практически не превышает темпа роста среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций, а тенденция роста инновационной активности организаций в анализируемом периоде носит неустойчивый характер.

В целях оценки дифференциации регионов-субъектов ЦФО по уровню развития кадрового потенциала нами был проведен кластерный анализ. Выбор данного метода был продиктован необходимостью проведения комплексной оценки кадрового потенциала на основе выбранной системы показателей, характеризующейся разнородностью данных.

В целях повышения объективности полученных результатов для проведения кластерного анализа нами были использованы усредненные значения показателей-индикаторов за 2019-2021 гг., в отношении которых была применена процедура стандартизации. Были применены как метод иерархической кластеризации, так и метод К – средних. Анализ проводился с использованием статистико-математического пакета «Statistica 10.0»

Дендограмма распределения регионов ЦФО, полученная в ходе их кластеризации по совокупности показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала представлена на рис. 1.

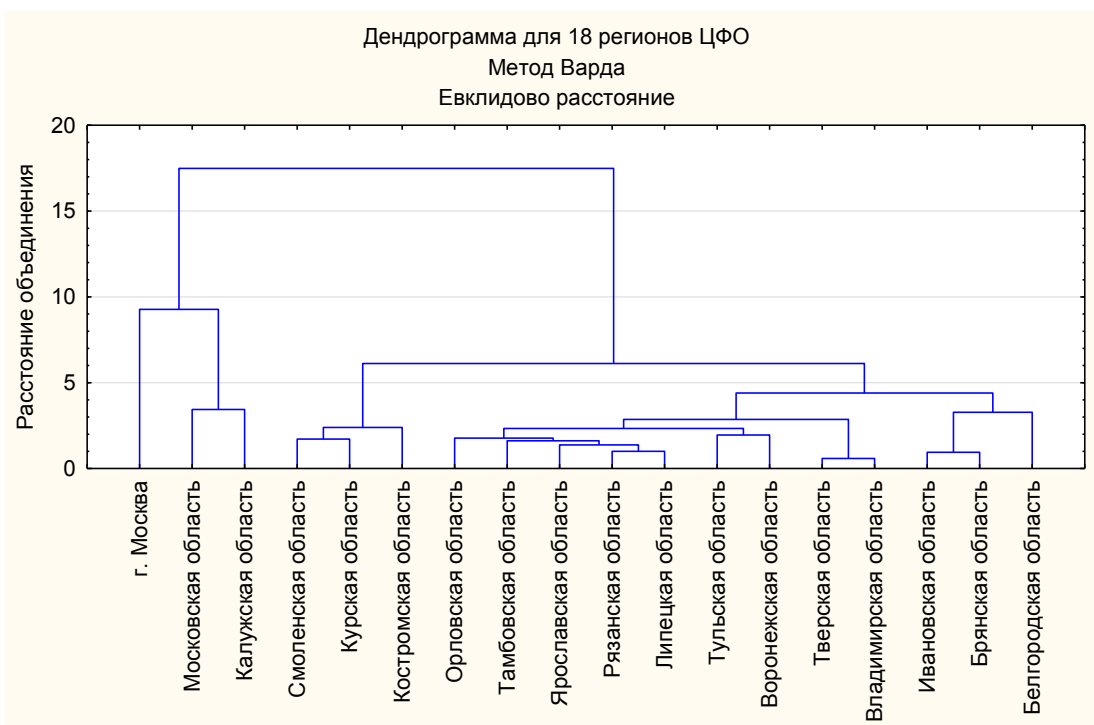
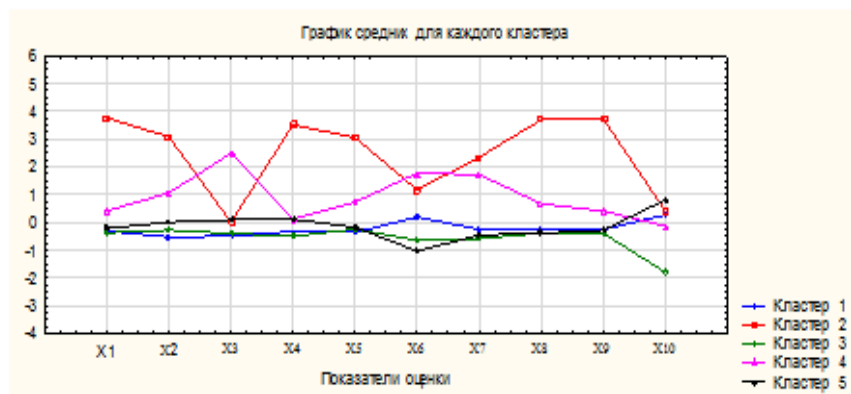


Рис. 1 Дендограмма распределения регионов ЦФО, полученная в ходе их кластеризации по совокупности показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала

Итоги классификации и анализ графика зависимости между числом кластеров и величиной коэффициента слияния указали на то, что оптимальным можно считать разделение совокупности на 5 кластеров.

Графики средних стандартизированных значений показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала для каждого из 5 образованных кластеров, выделенных с использованием метода К – средних, а также перечень регионов-субъектов ЦФО, вошедших в кластеры, представлены на рис. 2.



Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5
Брянская область Владимирская область Ивановская область Курская область Липецкая область Орловская область Рязанская область Тамбовская область Тверская область Тульская область Ярославская область	г. Москва	Костромская область Смоленская область	Калужская область Московская область	Белгородская область Воронежская область

Рис. 2 График средних стандартизированных значений показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала для каждого из выделенных 5 кластеров и элементы кластеров (регионы, вошедшие в состав кластера)

С учетом анализа графиков средних стандартизированных значений показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала нами выделено 5 групп, характеризующих уровень развития кадрового потенциала в регионах-субъектах ЦФО. В таблице 2 отражены значения показателей-индикаторов оценки кадрового потенциала, усредненные за 2019-2021 г., по регионам-субъектам ЦФО в разрезе выделенных групп, полученных в ходе проведения кластерного анализа.

В группу с высоким уровнем развития кадрового потенциала вошел один субъект ЦФО – г. Москва. Данная группа характеризуется самыми высокими значениями по большинству показателей-индикаторов оценки. В группу с уровнем развития кадрового потенциала выше среднего включены Калужская и Московская области. Белгородская и Воронежская области включены в группу со средним уровнем развития кадрового потенциала. Самой многочисленной является группа регионов-субъектов с уровнем развития кадрового потенциала ниже среднего, в состав группы вошли: Брянская, Владимирская, Ивановская, курская, Липецкая, Орловская, рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская и Ярославская области. Группа регионов-субъектов ЦФО с низким уровнем развития кадрового потенциала представлена Костромской и Смоленской областями.

Таблица 1

Группы регионов-субъектов ЦФО по уровню развития кадрового потенциала

Регионы ЦФО	Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел.	Коэффициент естественного прироста (убыли) населения, ‰	Коэффициент миграционного прироста (убыли) населения, ‰	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, число лет	Удельный вес занятых в экономике, имеющих высшее образование, ‰	Средний возраст занятых в экономике, лет	Доля персонала, занятого научными исследованиями и разработками в общей	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	Валовой региональный продукт на душу населения, тыс. руб./чел.	Инновационная активность организаций, ‰
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Высокий уровень развития кадрового потенциала (Кластер 2)										
г. Москва	8697	-1,4	19,0	76,37	49,7	42,1	2,41	102377	1566521	12,8
Уровень развития кадрового потенциала выше среднего (Кластер 4)										
Калужская область	501	-8,2	94,0	70,63	31,4	42,3	1,46	44758	552332	12,0
Московская область	3449	-4,5	118,7	71,96	41,4	42,2	2,44	59221	681750	10,4
Средний уровень развития кадрового потенциала (Кластер 5)										
Белгородская область	756	-7,5	42,3	72,42	31,7	41,3	0,20	37944	631797	16,7
Воронежская область	1102	-8,7	29,7	71,68	32,9	41,6	0,96	36946	445160	14,0
Уровень развития кадрового потенциала ниже среднего (Кластер 1)										
Брянская область	506	-9,3	4,9	70,54	30,5	41,2	0,10	32460	340409	11,5
Владимирская область	624	-10,8	3,7	70,00	27,4	41,8	0,75	35955	401789	11,6
Ивановская область	438	-10,3	11,3	70,51	29,3	41,2	0,14	29680	264311	13,7
Курская область	502	-9,8	26,7	70,45	35,1	41,4	0,50	36269	467782	6,6
Липецкая область	560	-9,5	4,7	70,84	30,8	41,7	0,10	37097	522713	12,1
Орловская область	297	-10,4	-13,0	70,54	36,2	41,6	0,25	32433	376118	13,1
Рязанская область	485	-10,6	18,0	70,92	31,0	41,6	0,50	37193	402743	11,8
Тамбовская область	452	-10,4	-12,4	71,74	28,1	41,5	0,19	31399	364114	11,1
Тверская область	580	-10,7	1,7	69,62	25,0	41,8	0,59	36629	388891	11,9
Тульская область	708	-11,3	6,7	70,46	30,8	41,9	0,64	41255	473097	15,8
Ярославская область	605	-8,9	1,7	70,98	31,2	41,8	0,98	38348	489951	11,4
Низкий уровень развития кадрового потенциала (Кластер 3)										
Костромская область	274	-8,7	-0,5	70,68	26,0	41,2	0,03	33203	322383	4,9
Смоленская область	410	-10,6	-12,0	70,00	31,1	41,7	0,22	33646	379174	7,3

Источник: рассчитано автором по данным приложения к сборнику «Регионы России. Социально-экономические показатели» [3] и приложения к сборнику «Труд и занятость в России 2021» (информация в разрезе субъектов Российской Федерации) [4]

Заключение. В ходе проведенного исследования был определен перечень показателей-индикаторов для проведения комплексной оценки развития кадрового потенциала региона и использована методика кластеризации регионов по уровню развития

кадрового потенциала с использованием предлагаемой системы показателей. Исследование позволило определить общие тенденции в изменении уровня развития кадрового потенциала Центрального федерального округа РФ и установить группы регионов, дифференцированные по уровню развития кадрового потенциала. Полученные результаты оценки могут быть использованы для установления отличительных особенностей и наиболее важным проблем, требующих решения в целях дальнейшего развития и укрепления кадрового потенциала на региональном уровне.

Литература

1. Власова, Т.А. Теоретико-методологические аспекты комплексной оценки трудового потенциала на региональном уровне / Т.А. Власова // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – № 1 (460). – С. 105-115.
2. Игнатъева, М. В. Человеческий потенциал экономического развития: Федеральный и региональный аспекты / М.В. Игнатъева, Л.Н. Липатова // Регионология. – 2014. – №3 (88). – С.127-134.
3. Приложение к сборнику «Регионы России. Социально-экономические показатели» / Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/47652> (дата обращения: 24.10.2023).
4. Приложение к сборнику «Труд и занятость в России 2021» (информация в разрезе субъектов Российской Федерации) / Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 24.10.2023).
5. Moiseev, V.V. Human capital as the market value of a geomarketing and transport system // V.V. Moiseev, Zh.N. Avilova, O.A. Gerasimenko, L.S. Polovneva, T.V. Tselyutina // Networked Control Systems for Connected and Automated Vehicles. Conference proceedings. Switzerland, 2023. – P. 755-761.
6. Tselyutina, T.V. Assessment of the supply chain management as a comprehensive evaluation of the labour potential of the region T.V. Tselyutina, T.A. Vlasova, O.A. Timokhina, Y.V. Maslova // International Journal of Supply Chain Management. – 2019. – Т. 8. – № 5. – P. 1039-1046.

МОДЕЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЯМИ МАЛОГО БИЗНЕСА (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ MYSKIN)

О.А. Герасименко,

*кандидат экономических наук, доцент,
и.о. заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга, НИУ «БелГУ»*

М.Н. Михайлов,

аспирант кафедры менеджмента и маркетинга, НИУ «БелГУ»

Аннотация. В статье проанализированы предпосылки развития модели стратегического управления как источник конкурентного преимущества компании розничного бизнеса. Апробация результатов исследования проведена на примере открытия магазина корейской косметики MYSKIN в г. Белгород на условиях франчайзинга. Результаты научных экспериментов с применением нейромаркетинговых и геомаркетинговых технологий позволили выделить практические рекомендации, которые были реализованы в качестве управленческих решений владельцами бизнеса.

Ключевые слова: стратегическое управление, оптимальное местоположение, конкурентное преимущества, модель стратегического управления.