

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение  
Уфимский федеральный исследовательский центр Российской академии наук

Институт социально-экономических исследований – обособленное структурное  
подразделение Федерального государственного бюджетного научного  
учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской  
академии наук

*На правах рукописи*

**Клековкина Ксения Андреевна**

**КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Специальность 38.06.01 «Экономика и управление народным хозяйством  
(региональная экономика)»

**НАУЧНЫЙ ДОКЛАД**

Уфа 2025

**Работа выполнена в Институте социально-экономических исследований – обособленном структурном подразделении Федерального государственного бюджетного научного учреждения Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (ИСЭИ УФИЦ РАН)**

**Научный руководитель:** Гатауллин Ринат Фазлудинович, доктор экономических наук, профессор, зав. сектором экономики и управления развитием территорий ИСЭИ УФИЦ РАН

**Рецензенты:** Товышева Ильмира Захитовна, кандидат экономических наук, доцент, директор Института среднего профессионального образования (ИСПО)

Печаткин Виталий Валентинович, кандидат экономических наук, доцент, зав. сектором экономической безопасности ИСЭИ УФИЦ РАН

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

### **Актуальность темы исследования.**

В современном мире качество человеческого капитала становится определяющим фактором устойчивого социально-экономического развития регионов. В условиях цифровизации, глобализации, структурных изменений на рынке труда растет конкуренция за квалифицированные трудовые ресурсы, что обостряет необходимость формирования эффективного кадрового потенциала на региональном уровне. При этом особая роль отводится системе высшего образования как важнейшему институту подготовки специалистов, способных обеспечить инновационное развитие и технологическую модернизацию экономики.

Формирование кадрового потенциала региона представляет собой сложный, многоуровневый процесс, в котором взаимодействуют различные факторы: демографические тенденции, миграционные потоки, структура экономики, государственная политика и качество образовательных услуг. Важнейшим элементом этой системы является высшее образование, определяющее уровень подготовки специалистов, их адаптивность к изменениям, способность к инновационной деятельности и профессиональной мобильности.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью поиска эффективного механизма укрепления кадрового потенциала регионов Российской Федерации, в особенности на фоне усиливающихся вызовов: демографического спада, миграции молодых специалистов в крупные города и за рубеж, а также несоответствия структуры подготовки кадров реальным запросам экономики. Республика Башкортостан, как динамично развивающийся регион, также сталкивается с этими вызовами, что требует формирования комплексной стратегии развития кадрового потенциала на основе повышения качества высшего образования.

### **Степень научной разработанности темы исследования.**

Вопросы формирования кадрового потенциала рассматривались в трудах таких ученых, как Н.П. Рябоконь, Л.В. Беззубко, В.Я. Афанасьев, Е.И. Кудрявцева, Л.Т. Снитко. Теоретические аспекты качества высшего образования как фактора развития человеческого капитала освещены в работах А.И. Субетто, И.А. Зимней, Т.И. Шамовой, В.В. Серикова.

Исследования взаимосвязи образования и регионального развития проводились Е.В. Павловой, С.В. Кривенцевым, Т.М. Давыденко. В зарубежной литературе вопросы роли образования в обеспечении экономического роста рассмотрены в работах Т. Шульца, Г. Беккера, Д. Денисона.

Тем не менее, несмотря на наличие широкого круга исследований, недостаточно изученным остается комплексный подход к формированию кадрового потенциала региона через качество высшего образования с учетом региональной специфики и проблем трудоустройства выпускников по специальности. Отсутствие методик интегральной оценки влияния качества образования на кадровый потенциал также актуализирует необходимость

настоящего исследования.

**Цель исследования-** определить факторы и условия, способствующие формированию кадрового потенциала региона на основе повышения качества высшего образования и его адаптации к требованиям рынка труда.

**Задачи исследования:**

1. Раскрыть сущность и структуру механизма формирования кадрового потенциала региона;
2. Систематизировать научные подходы к определению кадрового потенциала и качества высшего образования;
3. Разработать методические основы оценки кадрового потенциала региона через призму качества образовательных услуг;
4. Провести апробацию разработанной методики на материалах Республики Башкортостан;
5. Предложить механизмы повышения качества высшего образования как основы развития кадрового потенциала региона.

**Область исследования.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика»: 1. Региональная экономика. 1.3. Региональное экономическое развитие и его факторы. Проблемы сбалансированности регионального развития. Сбалансированность региональных социально-экономических комплексов. 1.7. Факторы устойчивости региональных экономических систем. 1.15. Оценка эффективности региональной экономической политики в Российской Федерации, федеральных округах, субъектах федерации и муниципальных образованиях.

**Объектом исследования:** кадровый потенциал региона как социально-экономическая категория.

**Предмет исследования:** влияние качества высшего образования на формирование и развитие кадрового потенциала региона.

**Теоретико-методологическая основа:** фундаментальные положения и концепции теории человеческого капитала, теории качества образования, научные труды отечественных и зарубежных ученых в области региональной экономики, социального развития, стратегического управления образовательными системами, а также результаты исследований в сфере подготовки кадров для региональных экономик. В работе использованы данные федеральной и региональной статистики, материалы социологических исследований, периодические издания, нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, регулирующие вопросы высшего образования, трудоустройства и развития кадрового потенциала.

**Методологической основой диссертационной работы послужили** системный, комплексный и институциональный подходы, а также методы анализа, синтеза, моделирования, социологических опросов и экспертных оценок.

**Информационной базой** диссертационной работы послужили нормативно-правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, регулирующие вопросы в сфере образования, занятости населения и развития человеческого капитала; аналитические отчеты федеральных и региональных органов исполнительной власти в области образования и труда; официальные публикации

Федеральной службы государственной статистики за 2005–2025 гг.; результаты социологических исследований в области качества высшего образования и трудоустройства выпускников; научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблемам развития кадрового потенциала, качества образовательных услуг и регионального развития; данные, предоставляемые образовательными организациями и работодателями региона.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке научно-методических положений, методического обоснования и практических рекомендаций по повышению качества высшего образования в целях формирования эффективного кадрового потенциала региона на основе совершенствования механизмов оценки кадровых ресурсов, стимулирования преподавательской деятельности и практико-ориентированного взаимодействия вузов и предприятий.

**Научную новизну представляют следующие научные положения, выносимые на защиту:**

1. Выработано авторское определение понятия " формирования кадрового потенциала региона", которое учитывает качество образовательной подготовки выпускников, рост их востребованности на региональном рынке труда, способность к профессиональной мобильности и участие в инновационных процессах. Данное определение позволяет расширить традиционные подходы к оценке человеческих ресурсов региона, акцентируя внимание на функциональную роль системы высшего образования в системе общественного воспроизводства (*п. 1.3 Паспорта специальности 5.2.3*).

2. Разработана авторская методика оценки кадрового потенциала региона на основе интеграции качественных и количественных характеристик подготовки выпускников вузов. Методика включает показатели академической успеваемости, успешности трудоустройства по специальности, уровня профессиональных компетенций, а также миграционной активности выпускников. Предложенный подход обеспечивает комплексную оценку состояния кадрового потенциала региона в динамике и позволяет выявлять направления его целевого развития (*п. 1.15 Паспорта специальности 5.2.3*).

3. Разработана комплексная модель повышения кадрового потенциала региона, в которой интегрированы взаимосвязанные элементы: авторская система стимулирования преподавательского состава, ориентированная на качество образовательных услуг и вклад в трудоустройство выпускников; модель взаимодействия вузов и организаций, основанная на цифровой экосистеме прикрепления студентов к предприятиям и адаптации образовательных программ к запросам рынка труда; а также механизм системного совершенствования высшего образования как стратегического инструмента регионального развития. Модель включает цифровую платформу для прикрепления студентов к реальному сектору экономики, сопровождение стажировок и последующего трудоустройства, а также механизмы быстрой адаптации образовательных программ к требованиям рынка труда через цифровую обратную связь от работодателей (*п. 1.7 Паспорта специальности 5.2.3*).

**Теоретическая значимость** заключается в расширении научных представлений о роли высшего образования в формировании кадрового потенциала региона, комплексного подхода к анализу кадрового потенциала через призму качества высшего образования. Полученные результаты создают основу для дальнейших междисциплинарных исследований на стыке экономики труда, регионального развития и педагогики, а также открывают новые направления для изучения цифровизации образовательных процессов в контексте устойчивого развития регионов.

**Практическая значимость работы** состоит в том, что ее результаты могут быть использованы органами государственной власти субъектов Российской Федерации, образовательными организациями высшего образования и работодателями при разработке стратегий развития кадрового потенциала региона, совершенствовании образовательных программ и построении эффективных систем взаимодействия "вуз — студент — работодатель".

**Апробация результатов исследования.** Основные положения исследования докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях, в том числе на XIII Международная научно-практическая конференция «Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов» (Уфа, 2021); II Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) «Конструирование стратегических приоритетов развития образования как ответ на вызовы третьего тысячелетия» (Уфа, 2021); II Всероссийской научно-практической конференции «Образование в регионе: проблемы и векторы развития» (Уфа, 2022); Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Многонациональный регион: социальные технологии устойчивого развития», посвящённой 80-летию академика АН РБ Ф.С. Файзуллина (Уфа, 2021).

**Публикации.** Положения диссертационной работы опубликованы в 9 научных статьях общим объемом 5,41 п. л., в том числе 4,18 авт. п.л., из них 3 статьи из перечня ВАК объемом 4,21 п. л.

**Структура и объем диссертации** определяется поставленной целью и логикой исследования и включает введение, три главы, заключение, список литературы и приложения.

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования; определена степень разработанности проблемы; сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования; представлены основные результаты работы и их научная новизна; отражена практическая значимость основных положений и выводов.

**В первой главе** «Теоретические основы исследования формирования кадрового потенциала региона» рассмотрены существующие научные подходы к определению сущности, структуры и факторов формирования кадрового потенциала региона, систематизированы теоретические основы качества высшего образования как фактора развития региона, выявлены основные проблемы подготовки кадров в современных условиях.

**Во второй главе** «Методические основы оценки кадрового потенциала региона» проанализированы существующие методики оценки кадрового

потенциала, предложена авторская методика комплексной оценки кадрового потенциала региона с учётом качества высшего образования, проведена апробация методики на материалах Республики Башкортостан.

**В третьей главе** «Меры повышения качества высшего образования для развития кадрового потенциала региона» разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы материального стимулирования преподавателей, предложена модель взаимодействия вузов и предприятий в условиях цифровизации, обоснован механизм прикрепления студентов к организациям для укрепления кадрового потенциала региона.

**В заключении** сформулированы основные выводы и результаты научно-квалификационной работы.

## **II. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Предложено авторское определение «формирования кадрового потенциала региона», которое рассматривает его как систему взаимосвязанных человеческих ресурсов, включающую демографические, социально-экономические и миграционные характеристики населения, а также выпускников высших учебных заведений с акцентом на их трудоустройство по специальности. Данное определение отличается комплексным подходом, впервые интегрирующим показатель трудоустройства выпускников как ключевой индикатор эффективности системы высшего образования, что обеспечивает прямую связь между подготовкой кадров и потребностями региональной экономики. Определение учитывает региональную специфику и позволяет применять методы системного анализа для оценки и управления кадровым потенциалом. На его основе разработан трехуровневый подход, обеспечивающий синхронизацию интересов студентов, качества преподавания и экономических запросов региона, что способствует формированию гибкого, устойчивого и конкурентоспособного кадрового ресурса.**

Формирования кадрового потенциала региона – это система взаимосвязанных человеческих ресурсов, включающие демографические, социально-экономические и миграционные характеристик населения, направленные на удовлетворение потребностей экономики региона и развитие территорий, при этом учитывая специфику и особенности конкретного региона, а также включающая выпускников высших учебных заведений, их уровень трудоустройства по специальности.

Данное определение учитывает роль выпускников высших учебных заведений как важнейшего элемента кадрового потенциала, подчеркивает их трудоустройство по специальности, что делает определение более практическим и ориентированным на реальные потребности рынка труда. Важно отметить, что впервые вводится показатель трудоустройства выпускников по специальности, что позволяет оценить эффективность подготовки специалистов.

Также учитываются демографические, социально-экономические и миграционные характеристики населения, что делает определение более комплексным и адаптированным под региональные особенности.

Кадровый потенциал в данном определении рассматривается как система, что позволяет использовать методы системного анализа для его оценки и управления.

Опираясь на авторское определение, предлагается рассмотреть кадровый потенциал региона через предложенный нами трехуровневый подход. Уровни подразделяются на: первый базовый уровень, второй уровень, где главным вопросом решается стимулирование преподавателей, и третий уровень, где будут решаться вопросы экономической безопасности региона. В основе всего потребители образовательных услуг- студенты.



Рис. 1. Многоуровневый подход к определению кадровый потенциал региона.

Основу кадрового потенциала региона определяют потребности студентов, их социально-экономические запросы и выбор образовательных траекторий. А именно индивидуальные характеристики: экономические, социальные составляющие, ведь они и являются на выходе кадровым потенциалом.

Эффективность подготовки кадров зависит от взаимодействия ключевых элементов многоуровневого подхода:

1. Качество образовательных программ, продуктивность работы преподавателей (ППС), управление вузами и мотивация студентов.

2. Подбор кадров, их квалификация, непрерывное развитие. От этого зависит адаптация образования к меняющимся требованиям. Оценка эффективности ППС включает анализ успеваемости, обратную связь от студентов, аудит преподавания.

3. Совпадение профессионально-квалификационных профилей выпускников с потребностями экономики региона. На уровне региона обеспечение баланса между спросом на кадры и их подготовкой по специальностям и

компетенциям является важным аспектом для экономической стабильности и развития.

Многоуровневый подход к формированию кадрового потенциала региона позволяет системно оценивать и развивать ключевые аспекты. А именно, выявляет «разрывы» в подготовке кадров, помогает точечно улучшать программы, развивать ППС и синхронизировать образование с экономическими трендами. В итоге регион получает не просто квалифицированных специалистов, а гибкий кадровый ресурс, способный обеспечить его технологическую и социальную устойчивость.

Новое определение кадрового потенциала региона представляет собой комплексный подход, который объединяет количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, включая выпускников ВУЗов, их трудоустройство по специальности и качество профессиональной подготовки. Это определение отличается от существующих тем, что:

- учитывает региональную специфику;
- включает демографические и миграционные факторы;
- фокусируется на качестве образования и его соответствии рыночным потребностям.

Практическая значимость заключается в возможности использования данного определения для разработки эффективных мер по развитию кадрового потенциала региона, что способствует достижению стратегических целей социально-экономического развития.

**2. Разработана авторская методика оценки кадрового потенциала региона, основанная на системном учете качественных и количественных характеристик подготовки выпускников высших учебных заведений. Методика интегрирует показатели академической успеваемости, успешности трудоустройства по специальности, уровня профессиональных компетенций, миграционной активности выпускников и степени вовлеченности работодателей в образовательный процесс. В отличие от существующих подходов, данная методика устраняет ключевые недостатки: не учитывает универсальные шаблоны, адаптирована под региональную специфику, включает выпускников вузов как центрального элемента кадрового потенциала и устанавливает прямую связь между качеством образования и потребностями локального рынка труда. Методика позволяет проводить комплексную оценку и прогнозирование состояния кадрового потенциала региона, выявлять «разрывы» между подготовкой специалистов и запросами экономики, а также обосновывать целевые управленческие решения в сфере образования и кадровой политики. Апробация методики на материалах Республики Башкортостан подтвердила ее практическую применимость и эффективность для анализа и управления кадровыми ресурсами на региональном уровне.**

Предложенный методологический подход может быть использован для комплексной оценки кадрового потенциала региона с акцентом на качество высшего образования и его соответствие потребностям экономики. Для этого разработана авторская методика, основанная на системном анализе ключевых

показателей, отражающих эффективность подготовки специалистов и их интеграцию в региональную экономику. Методика направлена на выявление «разрывов» между системой образования и рынком труда, а также на оценку влияния выпускников вузов на формирование кадрового потенциала.

Отличительной особенностью методики является фокус на выпускниках высших учебных заведений как центральном элементе кадрового потенциала, что позволяет учитывать не только количественные, но и качественные характеристики подготовки кадров. Оценка осуществляется по трем основным блокам:

Трудоустройство выпускников по специальности — ключевой индикатор эффективности системы высшего образования. Показатель рассчитывается как доля выпускников, трудоустроенных в течение первого года после окончания вуза по полученной специальности. Низкий уровень трудоустройства свидетельствует о несоответствии образовательных программ запросам работодателей и высоком риске оттока кадров из региона.

Качество образовательных программ — оценивается через анализ учебных планов, вовлеченность преподавателей в практико-ориентированное обучение, наличие стажировок и совместных проектов с предприятиями. Отдельно анализируется доля дисциплин, ориентированных на цифровые компетенции, инновации и междисциплинарные знания, что особенно актуально в условиях технологической трансформации экономики.

Соответствие компетенций выпускников запросам работодателей — определяется на основе анкетирования работодателей и выпускников, а также экспертных оценок. Работодатели оценивают уровень владения ключевыми профессиональными и soft skills, адаптивность, инициативность и готовность к непрерывному обучению. Выпускники, в свою очередь, оценивают степень приобретения компетенций в процессе обучения.

Для комплексной оценки предлагается рассчитывать интегральный показатель кадрового потенциала региона (ИПКП), который формируется как взвешенная сумма нормированных значений по каждому из блоков. Весовые коэффициенты определяются с учетом региональной специфики и приоритетов развития отраслей экономики.

Методика позволяет определить, насколько выпускники высших учебных заведений (ВУЗов) соответствуют потребностям экономики региона, а также оценить качество подготовки специалистов. Это достигается за счет анализа:

- трудоустройства выпускников по специальности;
- качества образовательных программ;
- соответствия компетенций выпускников запросам работодателей.

Цели методики - создание инструмента для комплексной оценки кадрового потенциала региона через призму качества образования и его соответствия запросам потребителей.

Развитие системы образования напрямую связано с потребностями рынка труда, где ключевую роль играет адаптация выпускников к профессиональной среде. В связи с этим методика оценки кадрового потенциала региона через

качество высшего образования учитывает не только формальные образовательные показатели, но и реальные перспективы трудоустройства выпускников.

Методика объединяет принципы SERVQUAL, SWOT-анализа и трехмерной модели «куба данных», адаптированных под региональные особенности.

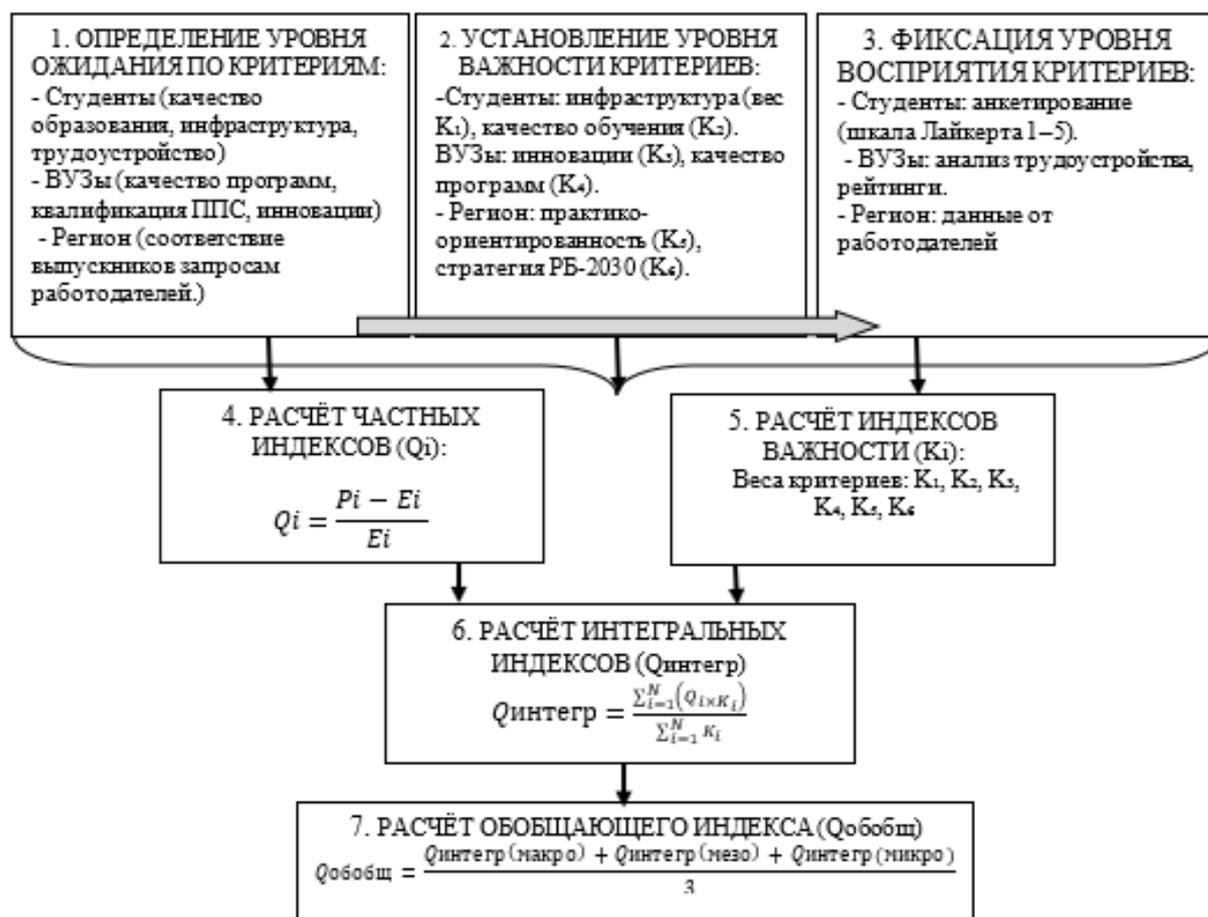


Рис. 2. Схема расчета обобщающего индекса уровня кадрового потенциала региона

На основе данных расчетов строятся модели идеального и неудовлетворительного кубов, которые наглядно демонстрируют комплексную картину соответствия кадрового потенциала запросам региональной экономики.

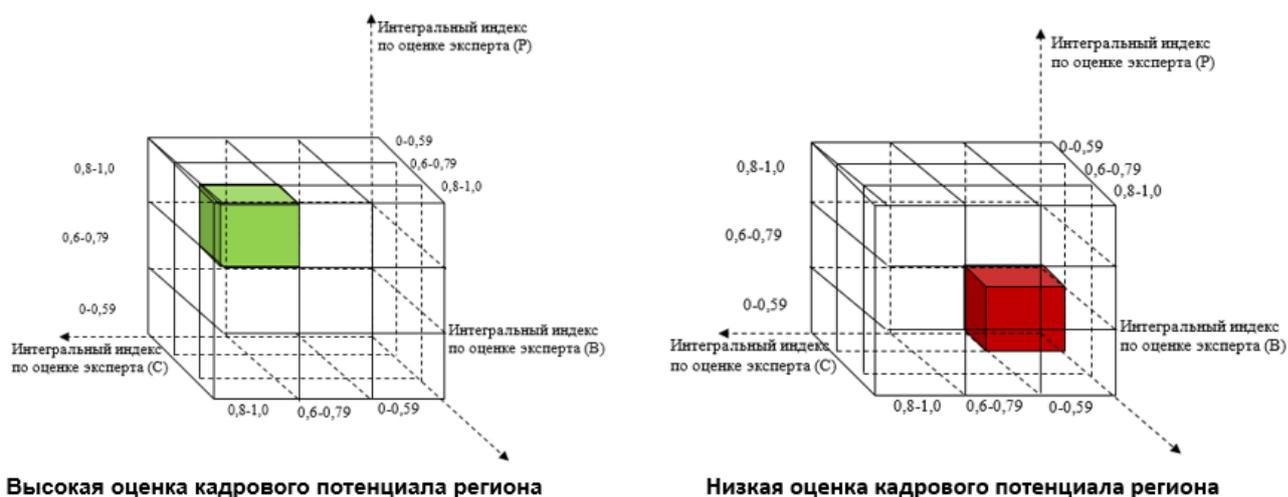


Рис.3. Комплексные кубы, характеризующий оценку кадрового потенциала региона.

Апробация методики проведена на примере Республики Башкортостан. Анализ показал, что по ряду направлений «Информационные технологии» наблюдается значительный разрыв между объемом выпуска и потребностью экономики в кадрах, а также высокий отток выпускников за пределы региона.

В качестве показателей были выбраны:

Ось (С)- навыки и компетенций приобретенные во время обучения;

Ось (В)- трудоустройство по специальности в регионе;

Ось (Р)- запрос на специальности в регионе.

Координаты куба:

Ось (С)=  $-0,10$  (навыки и компетенции студентов).

Ось (В)=  $-0,09$  (трудоустройство выпускников по специальности).

Ось (Р)=  $0,34$  (запрос на специальности в регионе).

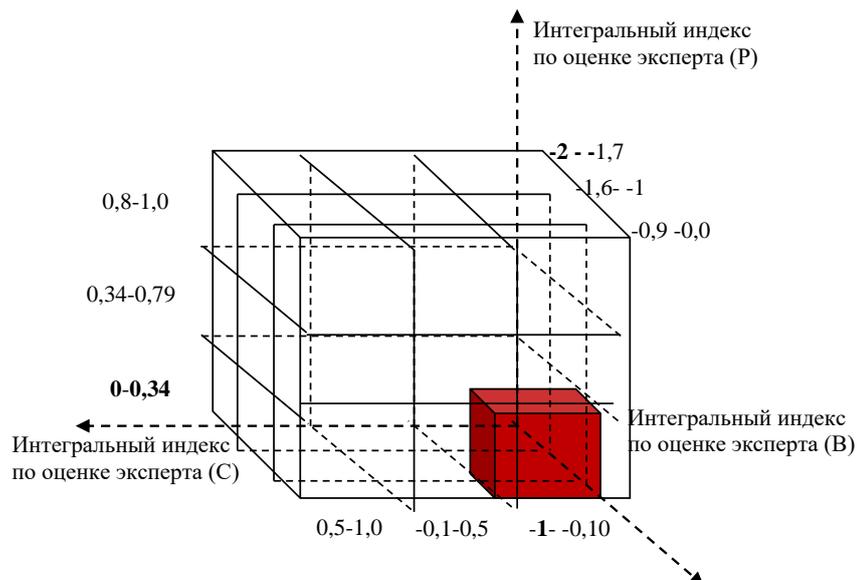


Рис. 4. Комплексный куб, характеризующий кадровый потенциал в Республике Башкортостан в сфере информационных технологий

Результаты применения методики демонстрируют ее практическую значимость: она позволяет органам власти, вузам и работодателям принимать обоснованные решения по корректировке образовательных программ, стимулированию целевой подготовки кадров и формированию региональной кадровой политики, ориентированной на устойчивое социально-экономическое развитие.

**3. Разработана интегрированная модель взаимодействия вузов и организаций, в которой повышение заработной платы преподавателям, ориентированное на практико-ориентированную деятельность и вклад в трудоустройство выпускников, выступает ключевым стимулирующим механизмом формирования кадрового потенциала региона.**

Разработанная модель взаимодействия вузов и организаций представляет собой трехуровневую систему, обеспечивающую синергию интересов образовательных учреждений, бизнеса и региональных органов власти.

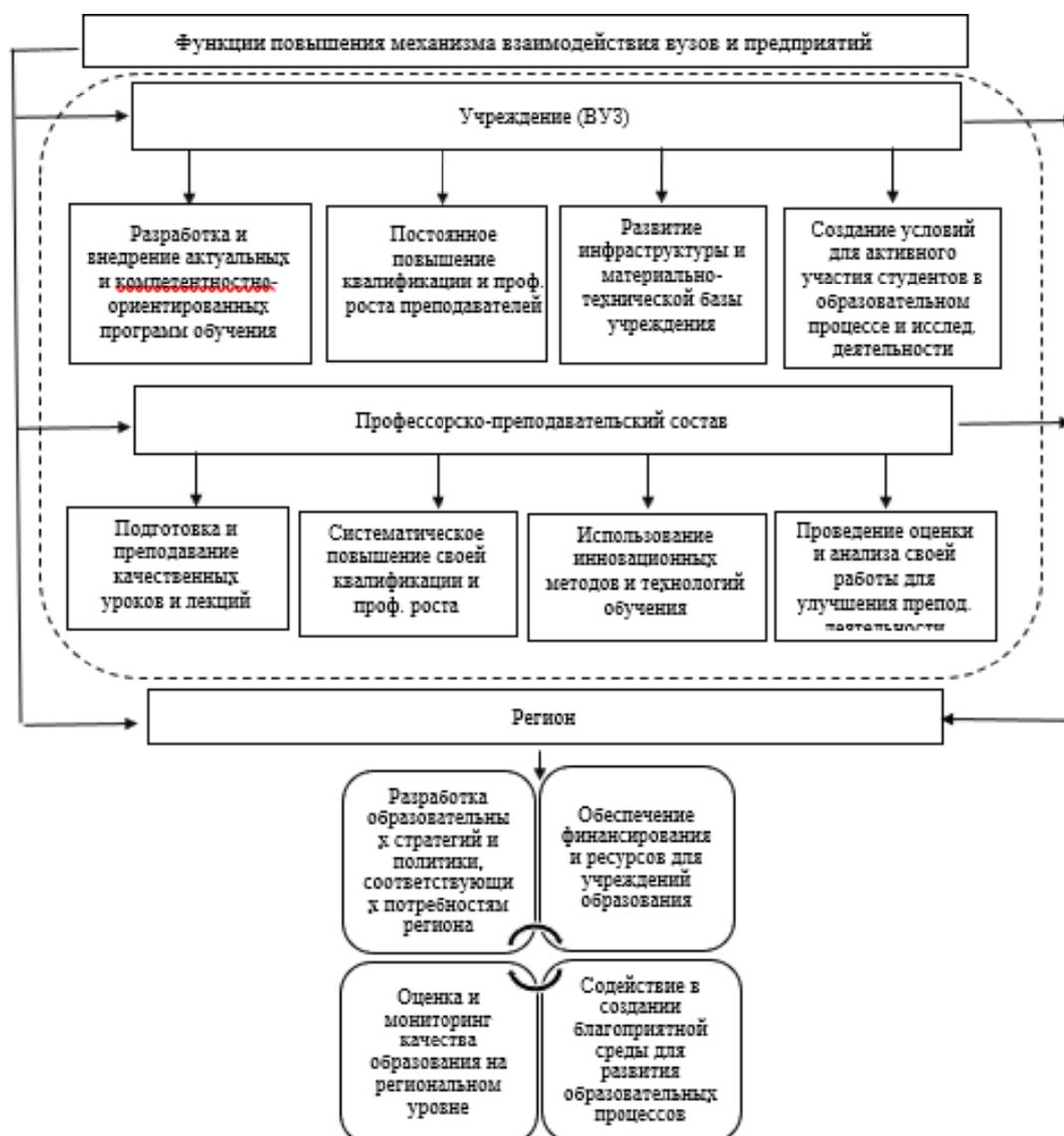


Рис. 5. Модель взаимодействия вузов и организаций по повышению качества подготовки специалистов

Разработанная модель взаимодействия демонстрирует устойчивую архитектуру партнёрства, где каждый уровень — вузовский, преподавательский и региональный — выполняет чётко определённые функции.

На первом уровне (вуз) формируется институциональная платформа для модернизации образования: разрабатываются актуальные компетентностно-ориентированные программы, развивается материально-техническая база, внедряются цифровые платформы (LMS) для управления взаимодействием. На втором уровне (преподаватели) качество подготовки специалистов обеспечивается за счет применения инновационных педагогических технологий, участия в совместных проектах с работодателями и систематического повышения квалификации. Ключевым элементом является механизм мотивации преподавательского персонала (ППС), в котором заработная плата выступает не просто социальной гарантией, а стратегической инвестицией в качество образования.

Анализ показал, что низкая мотивация ППС, устаревшие образовательные программы и недостаток практических навыков у студентов напрямую связаны с уровнем оплаты труда преподавателей. Сравнительные данные ОЭСР свидетельствуют: в странах с высокой зарплатой преподавателей (Германия — €65 тыс./год, Финляндия — €58 тыс./год) доля выпускников, трудоустроенных по специальности, превышает 85%. В России, где средняя зарплата профессора составляет около €92 тыс./мес., этот показатель не достигает 67%. Результаты авторского опроса 2025 года подтвердили эту тенденцию: студенты оценивают уровень приобретенных компетенций на 3,78 балла из 5, что ниже ожидаемого (4,2 балла), что указывает на значительный разрыв в качестве преподавания.

В связи с этим, в модель интегрирована новая система стимулирования преподавателей, в которой заработная плата зависит от качественных показателей, а не только от объема учебной нагрузки. Формула расчета включает:

$$Z=Z_0+N_{\text{науч}}+N_{\text{кач}}+N_{\text{квал}}+N_{\text{прак}}+V_{\text{прем}}$$

Где:

$Z$  — итоговая сумма заработной платы преподавателя.

$Z_0$  — базовая ставка заработной платы преподавателя (фиксированная часть).

$N_{\text{науч}}$  — надбавка за научную активность (например, за публикации, участие в проектах, количество цитирований и т. д.).

$N_{\text{кач}}$  — надбавка за качество преподавания (по оценкам студентов, обновление программ);

$N_{\text{квал}}$  — надбавка за квалификацию (ученая степень, звание профессора, участие в международных образовательных программах и т. д.)

$N_{\text{прак}}$  — надбавка за практико-ориентированную деятельность (нововведение);

Особое внимание уделено  $N_{\text{прак}}$ , которая напрямую связывает деятельность преподавателя с запросами экономики и стимулирует его к активному вовлечению в экосистему «вуз — бизнес». Это способствует адаптации образовательных

программ, повышению релевантности компетенций выпускников и снижению разрыва между образованием и рынком труда.

Таблица 1. Условия начисления и размеры выплат ппс за практико-ориентированную подготовку студентов

Описание показателя	Условие начисления	Максимальная надбавка
Практика студентов	≥85% студентов прошли практику на «отлично»	6 000 руб./мес.
Трудоустройство выпускников	≥80% выпускников трудоустроены по специальности в течение 12 мес.	6 000 руб./мес.
Прикладные проекты	Участие ≥2 проектах с организациями региона в год	5 000 руб./мес.
Прикладные курсы	Внедрение ≥1 нового практико-ориентированного курса	3 000 руб./мес.

Преподаватель выполнил все условия:

- 90% студентов прошли практику с оценкой «отлично» =6000
- 82% выпускников трудоустроены по профилю =6000
- Участие в 2 региональных проектах=5000
- Внедрён новый практический курс по заказу работодателя =3000

Впрем— премиальная часть, которая может быть назначена за особо выдающиеся достижения (например, гранты, участие в международных проектах).

Итоговый расчёт для доцента с результатами:

$Z_0=42693$  руб/мес

$N_{\text{науч}}=12808$  руб/мес

$N_{\text{кач}}=9500$  руб/мес

$N_{\text{квал}}=10000$  руб/мес

$N_{\text{прак}}=20000$  руб/мес

$V_{\text{прем}}=13000$  руб/мес

Получаем итоговую зарплату:

$$Z=42693 + 12808 + 9500 + 10000 + 20000 + 13000 = 108.001 \text{руб./мес.}$$

Данная система расчета зарплаты преподавателей, основанная на их результатах аттестации, позволит гибко и прозрачно стимулировать преподавателей на повышение качества преподавания, научной активности и квалификации.

На третьем уровне (регион) обеспечивается стратегическое сопровождение: разработка кадровой политики, финансирование, мониторинг качества образования и создание условий для партнерства. Важным элементом является механизм прикрепления студентов к организациям, который включает отбор мотивированных учащихся, наставничество, проектную работу и гарантированное трудоустройство. Это снижает миграционный отток и формирует устойчивый кадровый резерв.

Важнейшим элементом является **механизм прикрепления студентов к организациям**, реализуемый поэтапно:

1. Подготовительный этап- вузы и предприятия заключают соглашения, компании проводят отбор студентов (через собеседования и тестирования).
2. Отбор и закрепление- перспективные студенты закрепляются за подразделениями, формируется индивидуальный план (цели, сроки, задачи).
3. Практическая деятельность- студенты выполняют реальные проекты, проходят стажировки, участвуют в решении производственных задач.
4. Сопровождение и контроль- ЦСПС вуза и наставники от компании проводят промежуточные аттестации, собирают обратную связь.
5. Долгосрочное сотрудничество и трудоустройство- после окончания вуза студенты получают гарантию трудоустройства, становясь частью кадрового резерва.

Формируемая экосистема способствует синергии интересов всех участников: образовательные учреждения усиливают социально-экономическую значимость, предприятия повышают эффективность кадровой политики, а регион укрепляет кадровый потенциал как основу долгосрочной конкурентоспособности. Данные результаты подтверждают гипотезу о том, что интеграция качества высшего образования в стратегии регионального развития создает устойчивые условия для преодоления дисбалансов в подготовке и использовании человеческого капитала.

Программа прикрепления студентов к организациям обеспечит:

1. Формирование профессиональных навыков, где студенты выполняют функциональные задачи, соответствующие их будущей специальности.
2. Дополнительную мотивацию- баллы или другие стимулы за работу учитываются при конкурсном отборе и повышают ценность резюме.
3. Профессиональную адаптацию, а именно участие в программах помогает студентам заранее понять специфику работы и подготовиться к условиям реального трудового процесса.

Результаты моделирования демонстрируют мультипликативный эффект внедрения предложенного механизма взаимодействия в рамках экосистемы «вуз – студент – работодатель». Для студентов реализация модели обеспечивает формирование практико-ориентированных компетенций, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда за счет соответствия профессиональным требованиям работодателей. Образовательные организации укрепляют свои позиции в рейтингах посредством роста показателей трудоустройства выпускников по специальности, что выступает индикатором качества образовательных услуг. Коммерческие структуры получают доступ к подготовленному кадровому резерву, минимизируя издержки на адаптацию новых сотрудников, а также стимулируют инновационную активность за счет интеграции студенческих проектов в производственные процессы. На региональном уровне наблюдается снижение уровня структурной безработицы, обусловленное оптимизацией баланса между спросом и предложением на рынке труда, и ускорение экономического роста за счет увеличения доли высококвалифицированных специалистов в ключевых отраслях.

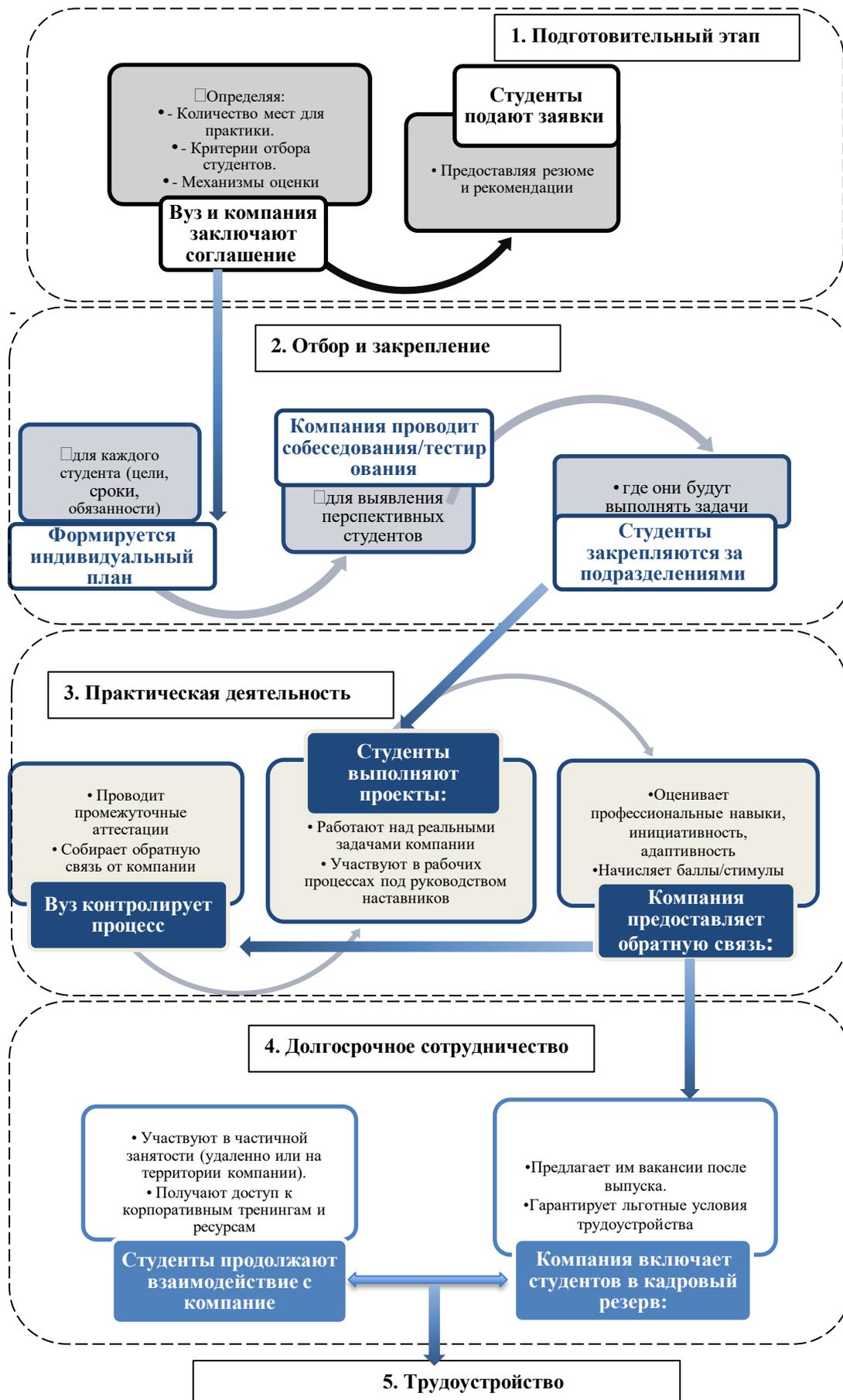


Рис.6. Механизм взаимодействия в рамках программы прикрепления студентов к организациям

Механизм интегрирован в единую LMS-платформу, где отслеживаются ключевые метрики: доля трудоустроенных выпускников, число предприятий-партнеров, количество адаптированных учебных планов, участие преподавателей в стажировках. Это позволяет оперативно корректировать образовательные программы и повышать их релевантность.

Модель интегрирует все элементы в единую цифровую экосистему (через LMS-платформу), где отслеживаются ключевые показатели эффективности (KPI), включая удовлетворенность работодателей, трудоустройство по специальности и динамику развития компетенций. Такой подход обеспечивает гибкость, прозрачность и оперативное управление качеством подготовки кадров.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Формирование эффективного кадрового потенциала является ключевым фактором устойчивого социально-экономического развития региона, особенно в условиях цифровизации, технологических изменений и демографических вызовов. Результаты проведенного исследования подтвердили, что качество высшего образования выступает определяющим элементом в подготовке квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к запросам рынка труда и обеспечивать инновационное развитие региона.

В работе раскрыта сущность кадрового потенциала региона как системы, включающей демографические, миграционные, образовательные и социально-экономические характеристики населения, с особым акцентом на выпускниках вузов и их трудоустройстве по специальности. Предложено авторское определение, которое устраняет недостатки существующих подходов, интегрируя качественные и количественные аспекты и учитывая региональную специфику.

Разработана и апробирована авторская методика оценки кадрового потенциала, основанная на системном анализе показателей академической успеваемости, трудоустройства выпускников, соответствия компетенций требованиям работодателей и миграционной активности. Апробация на примере Республики Башкортостан выявила значительный разрыв между образовательными программами и потребностями экономики, а также высокий отток молодых специалистов.

В качестве практических мер предложены:

- система стимулирования преподавателей, где заработная плата зависит от практико-ориентированной деятельности и успешного трудоустройства выпускников;
- модель взаимодействия вузов и организаций, включающая дуальное обучение, стажировки и цифровые платформы;
- механизм прикрепления студентов к предприятиям для ранней профессионализации и закрепления кадров в регионе.

Таким образом, выводы исследования подтверждают необходимость комплексного подхода к формированию кадрового потенциала региона в контексте динамично меняющихся социально-экономических условий, цифровизации

экономики и демографических вызовов. Они подчеркивают важность адаптации системы высшего образования к реальным запросам регионального рынка труда, а также значимость внедрения новаторских механизмов — таких как стимулирование преподавателей по качественным показателям, прикрепление студентов к предприятиям и развитие цифровой платформы взаимодействия «вуз — бизнес» — для повышения эффективности подготовки кадров и обеспечения устойчивого социально-экономического развития региона.

#### **IV. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

##### **Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК**

1. Определение качества системы высшего образования в регионе// Р.Ф. Гатауллин, К.А. Клековкина// Экономика и управление: научно-практический журнал. 2024. № 1 (175). С. 55-63.
2. Клековкина К.А. Материальное стимулирование преподавателей высших учебных заведений // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 70–73.
3. Региональная оценка образовательных предпочтений и карьерных планов выпускников»// журнал «Экономика образования»// Д.А. Гайнанов, К.А.Клековкина// Экономика образования. 2025. № 3. С. 53-65

##### **Статьи, материалы в сборниках научных трудов и конференций**

1. «Деформация рынка образовательных услуг в Республике Башкортостан» Конструирование стратегических приоритетов развития образования как ответ на вызовы третьего тысячелетия: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), г. Уфа, 10-12 ноября 2021 г. // Отв. ред. А.В. Янгиров. - Уфа: РИЦ ГАУ ДПО ИРО РБ, 2021. – С.7-11
2. Кадровый потенциал выпускников вузов региона в условиях цифровизации/ Р.Ф. Гатауллин, К.А. Клековкина//Актуальные вопросы управления персоналом/Сборник научных статей III национальной научнопрактической конференции. Москва. – 2021. – С. 210-2019 (0,6 п.л.). eLIBRARY ID: 47948766;
3. «Востребованность специальностей выпускников вузов республики Башкортостан на рынке труда»/ А.А.Ахмадеев, Р.Ф. Гатауллин, К.А. Клековкина// Образование в регионе: проблемы и векторы развития: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции (г. Уфа, 6 апреля 2022 г.) // Отв. ред. А.В. Янгиров. - Уфа: Изд-во ИРО РБ, 2022. – С.218-223.
4. Повышение качества высшего образования как фактор совершенствования кадрового потенциала региона/А.А.Ахмадеев, Р.Ф. Гатауллин, К.А. Клековкина//Многонациональный регион: социальные технологии устойчивого развития (к 80-летию академика Академии наук Республике Башкортостан Ф.С.Файзуллина) / Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Уфа:Аэстерна,2022,-С.157-162.

5. Развитие системы высшего образования- важное условие развития духовного потенциала населения региона/А.А.Ахмадеев, Р.Ф. Гатауллин, К.А. Клековкина//Многонациональный регион: социальные технологии устойчивого развития (к 80-летию академика Академии наук Республике Башкортостан Ф.С.Файзуллина) / Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Уфа:Аэстерна,2022,-С.348-352

6. Уход российского образовательного пространства от болонского процесса/ Р.Ф.Гатауллин, К.А. Клековкина// Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы XIV Международной научно-практической конференции. Часть II. – Уфа: ИСЭИ УФИЦ РАН, 2022. – С.164-168