

отчетности в условиях цифровизации экономики // Концепт. — 2019. — № 7. — С. 1–8.

6. *Аверина, О. И.* Развитие управленческого учета на предприятиях производства пищевых продуктов региона // Регионология. — 2017. — № 1 (98). — С. 67–78.

7. *Довгучиц, С. И.* Проблемы учета производственно-хозяйственной деятельности предприятий при планировании развития судостроительной промышленности // Научный вестник оборонно-промышленного комплекса России. — 2018. — № 2. — С. 29–33.

8. *Лосева, А. С.* Совершенствование методики аудита основных средств в коммерческих предприятиях // KANT. — 2018. — № 1. — С. 195–199.

Bibliographic list

1. *Petrova, E. A.* Evolution of conceptual ideas about information in economic theory // News of higher educational institutions. North Caucasus region. Social sciences. — 2006. — № 8. — P. 74–84.

2. *Dobrolezha, E. V.* Resource support for development of region's economy: assess-

ment, management, efficiency: monogr. — Rostov-on-Don, 2011. — P. 38–39.

3. *Sorokina, E. M.* Analysis of company's cash flows: theory and practice in context of reforming the Russian economy. — M., 2004.

4. *Romanov, M. S.* Management accounting and its role in management of organization // Service in Russia and abroad. — 2017. — № 1 (71). — P. 6–16.

5. *Vybornova, E. A., Kotova K. Iu.* Stages of formation of management reporting in conditions of digitalization of economy // Concept. — 2019. — № 7. — P. 1–8.

6. *Averina, O. I.* Development of management accounting at food production enterprises in region // Regionology. — 2017. — № 1 (98). — P. 67–78.

7. *Dovguchits, S. I.* Problems of accounting of production and economic activity of enterprises in planning the development of shipbuilding industry // Scientific bulletin of Russian military-industrial complex. — 2018. — № 2. — P. 29–33.

8. *Loseva, A. S.* Improving the methodology of audit of fixed assets in commercial enterprises // KANT. — 2018. — № 1. — P. 195–199.

DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2023.80.4.008

М. А. Довлетмурзаева

ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация

Цель статьи состоит в определении роли подготовки профессиональных кадров в устойчивом развитии регионов и их социально-экономических систем. Устойчивость социально-экономической системы в регионах обуславливает гармоничное развитие страны в целом, снимает перекосы на рынке труда, систематизирует кадровую политику организаций. Проблемы подготовки кадров вызваны технологической трансформацией, постоянно изменяющей комплекс компетенций специалистов, а также политической нестабильностью и зарубежными санкциями. Исследование базируется на теоретических и эмпирических методах, таких как: абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция, наблюдение, сравнение, измерение и др. Полученные результаты и выводы могут послужить основой повышения эффективности деятельности региональных организаций

при подборе кадров, а также выступить инструментарием, стабилизирующим региональное социально-экономическое развитие за счет прироста человеческого капитала. В целом, оценки и выводы, содержащиеся в статье, позволяют глубже понять необходимость модернизации системы подготовки кадров в целях устойчивого развития региональной социально-экономической системы. Научная значимость заключается в теоретическом обобщении подходов к подготовке профессиональных кадров, накоплению на их основе человеческого капитала страны, выступающего фактором стабилизации и устойчивости социально-экономического развития с учетом регионального аспекта. Практическая значимость исследования состоит в использовании его результатов для разработки и корректировки стратегий развития человеческого капитала, образовательных и региональных программ развития кадрового потенциала страны.

Ключевые слова

Устойчивое развитие региональной социально-экономической системы, подготовка профессиональных кадров, региональный рынок труда, человеческий капитал.

M. A. Dovletmurzaeva

TRAINING OF PROFESSIONAL STAFF AS FACTOR OF STABILITY OF REGIONAL SOCIO-ECONOMIC SYSTEM

Annotation

Purpose of article is to determine the role of training professional personnel in sustainable development of regions and their socio-economic systems. Stability of socio-economic system in regions determines the harmonious development of country as a whole, removes distortions in labor market, and systematizes the personnel policy of organizations. Problems of personnel training are caused by technological transformation, which constantly changes the complex of specialists' competencies, as well as political instability and foreign sanctions. Study is based on theoretical and empirical methods, such as: abstraction, analysis and synthesis, induction and deduction, observation, comparison, measurement, etc. Results and conclusions obtained can serve as a basis for improving the efficiency of regional organizations in selection of personnel, as well as serve as a tool for stabilizing regional socio-economic development through the growth of human capital. In general, assessments and conclusions contained in article allow a deeper understanding of need to modernize the training system for sustainable development of regional socio-economic system. Scientific significance lies in theoretical generalization of approaches to training of professional personnel, accumulation on their basis of country's human capital, which acts as a factor in stabilization and sustainability of socio-economic development, taking into account the regional aspect. Practical significance of study lies in the use of its results for development and adjustment of human capital development strategies, educational and regional programs for development of country's human resources potential.

Keywords

Sustainable development of regional socio-economic system, training of professional personnel, regional labor market, human capital.

Введение

Прогрессивные формы ведения хозяйства, обусловленные технологическим прорывом последних десятилетий, обостряют задачи устойчивого социально-

экономического развития регионов России ввиду наличия политических вызовов и деструктивного влияния на экономику страны зарубежных санкций. Особый акцент смещается в сторону челове-

ческого капитала, поскольку благосостояние страны и ее регионов напрямую связано с наличием подготовленных специалистов по всем тем направлениям, которые требуются в настоящее время для решения государственных задач.

Материалы и методы

Информационную основу статьи составили результаты исследований отечественных ученых по актуальным вопросам развития и накопления человеческого капитала, устойчивого развития региональной социально-экономической системы, подготовки профессиональных кадров для региональных рынков труда.

Результаты

Нарастание цифровизации и автоматизации бизнес-процессов уже привело к изменениям на рынке труда, и данная тенденция, по оценкам специалистов, будет сохраняться в ближайшие годы. Эти изменения сводятся к появлению совершенно новых задач, ранее не существовавших, следовательно, требуют подбора персонала, способного концентрировать уникальные комбинации навыков и умений для выполнения таких задач. «Это приводит к необходимости формирования новых специальностей, ранее не существовавших» [1, с. 108]. Изменение требований к знаниям и умениям работников, обусловленных модернизацией технологий в организациях, ставит задачу непрерывного повышения их квалификации. Тем не менее факторы неопределенности современных условий деятельности организаций осложняют обучение сотрудников новым знаниям и умениям. Комплекс компетенций сотрудников, востребованных конкретной сферой либо отраслью, постоянно трансформируется в условиях нестабильной социально-экономической среды. Также стоит отметить, что в сегменте рабочих специальностей существуют не менее сложные вызовы, с которыми сталкиваются в первую очередь организации промышленного и производственного секторов. Проблема нехватки линейного персонала в производстве длится не пер-

вое десятилетие. Пандемия закрыла во многих сферах доступ к рабочей силе мигрантов и заставила представителей бизнеса пересматривать свои кадровые стратегии, делая упор на привлечение местных кадров, изменение условий труда. Однако это не избавило рынок от оттока рабочих после падения объемов производства в 2020 г. они перешли в отрасли, сохранившие динамику, прежде всего это сфера услуг и торговля. «Динамика заработных плат рабочих в производстве отстает от динамики зарплат рабочих в строительстве. Больше всего вакансий — в металлургии и машиностроении» [2]. Поэтому решение проблем привлечения и удержания персонала в отраслях, переживающих спад, стоит особенно остро.

Начало специальной военной операции и последовавшая за нею частичная мобилизация также усложнили ситуацию на рынке персонала. «По данным исследования Kontakt InterSearch Russia, 83 % компаний не были готовы к частичной мобилизации, у 8 % имелся приблизительный план действий, и только 9 % компаний успели подготовиться к такому варианту развития событий. Сейчас процент работодателей, у которых есть понимание, как действовать в случае новых волн мобилизации, вырос и равен 15 %. Частичный план действий на будущее имеется у 62 % компаний» [3].

Работодатели во всех регионах страны столкнулись с проблемой оттока кадров, которая включала не только призыв на военную службу, но и отъезд специалистов из страны. Проблему остро ощутили узкоспециализированные организации, дефицит кадров оценили как вызов года. Для исправления ситуации были предприняты срочные меры по переводу сотрудников на дистанционный формат с возможностью переезда, а также предоставление отсрочки от мобилизации для критически важных специальностей, внезапное отсутствие которых нарушит производственный процесс.

Таким образом, актуальные проблемы на рынке кадров требуют безотла-

гательного решения. Главными мерами решения этих проблем должны стать: создание высокопроизводительных рабочих мест и подготовка конкурентоспособных кадров. Их подготовку необходимо начинать еще на этапе школьного образования. Сближению теории и практики способствует создание профильных классов для учеников старших классов. Введение ранней профориентации у детей позволяет лучше подготовиться к дальнейшей учебе, связанной с выбранной профессией. В России реализуется приоритетный проект, посвященный развитию дополнительного образования детей. В его рамках в ряде регионов страны созданы технопарки «Кванториум», где учащиеся от 10 до 18 лет с помощью наставников разрабатывают реальные проекты на высокотехнологичном и современном оборудовании, учатся работать в команде и применять полученные знания на практике. Однако данный проект реализуется не во всех регионах страны, его тиражирование — также приоритетная задача на будущее.

По мнению некоторых исследователей, «проблема подготовки кадров усугубляется сегодня снижением качества системы профессионального образования. Следовательно, на первоначальном трудовом этапе молодой работник не является конкурентоспособным на рынке труда и требует профессиональной адаптации» [4, с. 32]. Кроме того, «одной из основных причин проблемы трудоустройства молодых специалистов является некоторая обособленность системы подготовки высококвалифицированных специалистов от реальных запросов рынка труда» [5, с. 112]. Поэтому очевидным является тот факт, что организации отраслей производства и образовательные учреждения должны находить способы для более тесного взаимодействия. Именно во взаимоувязке их потребностей может быть системно решена проблема дефицита кадров. Современным предприятиям требуются, таким образом, подготовленные кадры, которые могли бы соответствовать всем тем вызовам, кото-

рые диктует современная технологическая база. Поскольку технологии трансформируются непрерывно, то и процессы подготовки специалистов должны быть выстроены так, чтобы они своевременно обучались всем нововведениям.

В литературе отмечается, что программы подготовки специалистов сегодня как в сфере высшего, так и среднего профессионального образования построены без учета реального отражения требований производства. Сами программы устарели, не отражают современной производственной практики. Кроме того, структура программ обучения в региональных вузах не отражает региональной экономической и отраслевой специфики, в частности в аграрных регионах готовят специалистов тяжелой металлургии и т. д. Это приводит к противоречиям между ожиданиями работодателей и возможностями специалистов, выпускаемых учреждениями образования в стране. Так происходит, потому что в масштабах страны отсутствуют единые требования подготовки специалистов и стандарты профессиональных компетенций, что на сегодняшний день представляет собой проблему. Отсутствует возможность проведения стандартизированной аттестации персонала, каждая компания делает это по-своему. Размыты цели программ обучения, каждое учебное заведение разрабатывает свои программы и наполняет их компетенциями на свое усмотрение. Компании не занимаются планированием карьеры сотрудников, в силу отсутствия все тех же профессиональных стандартов.

Создание перечня профессиональных стандартов позволит скорректировать требования к образовательным программам и процедуры оценки персонала в организациях.

В ряде вузов набирает популярность проект выездных занятий или выездных кафедр на предприятия как активная форма организации учебного процесса, где подготовка специалистов осуществляется непосредственно на ра-

бочих местах, производствах. Подобная практика внедрена в некоторых вузах. В них представители ряда производств участвуют в обучении студентов, которые, в свою очередь, трудоустраиваются в обучающую их компанию. Например, «одна из кафедр Уральского государственного горного университета создана при поддержке крупного производителя алюминия компании РУСАЛ. На базе Института нефти и газа Югорского государственного университета создали по запросу компаний топливно-энергетического комплекса кафедру инженерных технологий в нефтегазовой отрасли. На площадке Нефтеюганского корпоративного института сотрудники предприятия «РГ-Юганскнефтегаз» обучают специалистов для своих нужд» [6].

Также вызывает большой интерес практика введения контрактной системы подготовки квалифицированных работников с применением схемы «колледж — студент — предприятие». С целью развития и расширения этой практики в 2022 г. был запущен Министерством просвещения РФ еще один федеральный проект — «Профессионалитет». Его программа направлена на то, чтобы «приблизить систему подготовки кадров среднего звена к запросам рынка в регионах и обеспечить промышленность квалифицированными кадрами. В этом учебном году в программе приняло участие 150 тыс. студентов колледжей в 42 регионах России» [7]. Проект способствует выявлению наиболее актуальных требований к специалистам при их подготовке и формированию содержания учебных программ на основе актуальных требований. За счет повышения количества часов практических занятий, отработки и закрепления теоретических знаний на практике сокращаются сроки профессиональной подготовки молодых специалистов.

В рамках проекта образовательные учреждения и производственные организации (бизнес) объединяются на контрактной основе, совместно разрабатывают программу обучения и реализуют

ее. Работодатель, в лице производственной организации, обозначает потребности отрасли, а образовательные учреждения разрабатывают программу под их запросы и интегрируют ее в учебный процесс.

В процессе обучения молодых специалистов задействованы ведущие специалисты производства. Они выступают в качестве наставников учащихся и непосредственно обновляют учебный процесс, вводя те требования к молодым специалистам, которые нужны производственным организациям. Студентам, прошедшим таким образом подготовку, можно приступать к работе в подготовившей его производственной организации. Подобный подход обоюдовыгоден и производству, и учебной организации, является продуктивным с точки зрения получаемых учащимися компетенций. «Дает понимание преподавателям о том, чему следует учить студентов для работы на предприятии, какие навыки и знания нужны в реальности» [7].

В дополнение к программе необходимо поднимать престижность рабочих профессий по стране в целом, для чего требуется разработать план общественных мероприятий по пропаганде рабочего и инженерного труда, системных мотиваций. Подготовка и развитие кадрового потенциала именно в высокотехнологичных секторах промышленности (атомной, авиационной, радиоэлектронной, судостроении и др.) и их обеспечивающих производствах должны стать приоритетами государственной кадровой политики на несколько десятилетий вперед. В последние годы мы наблюдаем движение именно в этом направлении. Компании, занимающие топовые места в ряде отраслей, уже не первый год помогают актуализировать учебную программу, дают студентам реальные задачи и даже платят зарплату за успешные кейсы. По мнению ученых, «целесообразна совместная работа и в области проведения научно-исследовательских работ, и в профессиональной переподготовке

и повышении квалификации кадров, и в совместном финансировании материально-технической базы» [8].

В Санкт-Петербурге для успешной интеграции науки, образования и производства существует практика создания малых инновационных предприятий. Среди них на конкурсной основе ежегодно проводится отбор на право получения субсидий от государства на практическое внедрение результатов исследований и разработок, а также разыгрываются гранты для молодых ученых. Таких предприятий на территории г. Санкт-Петербурга больше двухсот. «По данным Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга, проведенный в 2019 г. мониторинг проектов, ставших победителями по итогам конкурса грантов в сфере научной и научно-технической деятельности, показал: в среднем 88 % находят применение на практике» [9].

Несмотря на все меры ситуация складывается таким образом, что потребность в рабочих кадрах в регионах продолжает оставаться не закрытой, что вызывает определенную тревогу. При этом если раньше говорили о небольшом количестве регионов, испытывающих проблему с кадрами, то сегодня почти все регионы РФ включились в борьбу за человеческий ресурс и его потенциал. По данным аудиторско-консалтинговой сети Fin Expertiza «на конец 2021 г. российским предприятиям стабильно не хватало около 2,2 млн работников, что является максимальным показателем с 2014 г. По сравнению с 2020 г. потребность в кадрах увеличилась почти на четверть» [10].

С учетом того, что в конкуренцию за кадры сейчас активно включается Москва и другие развитые регионы, которые могут предложить большие зарплаты, а также дополнительные возможности, то для удаленных и дотационных регионов заполнение кадровых вакансий по ряду направлений становится почти нереальным. Это теоретически не плохо, так как региональные власти вынуждены будут обращать внимание на уровень и качество

жизни в регионе, социальную безопасность, устойчивое развитие региона, возможность удовлетворить базовые потребности, а в идеале и возможность саморазвития и профессионального роста, то есть делать свой регион привлекательным для потенциальных работников.

В целом ситуация на рынке труда по стране в 2020 г. была несколько специфичной. Из-за карантинных ограничений традиционная потребность в кадрах, свойственная для первой половины года, сместилась, осенью она продолжила рост вплоть до октября. Октябрьский показатель потребности в кадрах составил 1,78 млн человек. С начала января 2021 г. показатель сократился до 1,69 млн человек, что существенно выше аналогичного периода 2020 г. Начиная с февраля потребность в кадрах демонстрировала стабильный рост.

«В феврале открылось 59 тыс. дополнительных вакансий, в марте — 70 тыс., в апреле — 100 тыс., в мае — 187 тыс., в июне — 79 тыс., в июле — плюс 28 тыс. В августе не хватало 2,25 млн сотрудников. В сентябре российские компании закрыли 13 тыс. вакансий, а в октябре еще 55 тыс. В результате на начало ноября 2021 г. дефицит сотрудников держался на уровне 2,18 млн человек» [10]. Такая ситуация не может позитивно отражаться на экономическом состоянии российского бизнеса и экономики в целом, поэтому требуется выработка комплекса мер по управлению трудовыми ресурсами и их потенциалом.

«Основой разработки системы управления трудовым и образовательным потенциалом в региональном разрезе должно стать прогнозирование потребности региональной экономики в кадрах» [11, с. 49]. Практическая реализация данного посыла была воплощена в «Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного роста», который был разработан в 2018 г., внедрен в Свердловской области, после чего было принято решение о его тиражировании на остальные регионы страны. Разработка данного

стандарта преследовала решение задач систематизации ключевых способов и эффективных практик обеспечения кадрами потребности промышленности в регионах страны, оптимизации учебного процесса подготовки и переподготовки кадров с учетом региональной производственной специфики и требований работодателей, выстраивания эффективного способа оценки и контроля реализации кадровой политики в регионах страны. Предполагалось, что с его помощью можно определить объем и структуру подготовки кадров, требуемых для решения производственных задач и задач социально-экономического развития региона в целом. Также предполагалось, что его внедрение позволит сбалансировать рынки образовательных услуг и трудовых ресурсов. Однако за четыре года практического применения далеко не все возложенные на стандарт задачи были решены.

По данным Минтруда России, на основании проведенного им мониторинга востребованности профессий, спрос на рабочую силу и востребованность профессий в первой половине 2022 г. выглядели следующим образом [12]. Число вакансий, относящихся к среднему звену востребованности, таких как: менеджеры, рабочие и т. д. в феврале 2022 г. показало рост по сравнению с предыдущим месяцем на 10,3 %, однако в следующем месяце (март) заметно пошло на убыль, практически на 11 % по сравнению с январем того же года. В апреле также был замечен ощутимый спад числа вакансий более чем на 23 % относительно января 2022 г. В мае 2022 г. наблюдался небольшой прирост по сравнению с предыдущим месяцем — на 8,7 %. Наиболее популярные вакансии сосредоточены в сферах продажи товаров и услуг. Максимальные размеры заработных плат присущи вакансиям специалиста по продажам, менеджера по работе с клиентами.

Квалификации, являющиеся наиболее востребованными, такие как: рабочие на объектах промышленности, инженеры, специалисты в сфере жилищного и

коммунального хозяйства, водители автотранспортных средств, как правило, отличаются более высоким окладом, предлагаемым со стороны работодателей. Среди вакансий, опубликованных в 2022 г. работодателями, условие обязательно имеющегося среднего профессионального образования есть у 44,4 % от количества общих вакансий, наличие высшего образования значительно меньше — около 15,3 % от общего количества и в 13 % вакансий необходимо наличие среднего общего образования. За период март-апрель 2022 г. произошел спад числа вакансий на $\frac{1}{4}$ часть для специалистов со средним профессиональным образованием, на 30 % — для специалистов с высшим образованием и на 32 % — со средним общим образованием. Однако в следующем месяце замечено увеличение числа вакансий для специалистов различных уровней образования.

Проводя анализ по федеральным округам во временном лаге февраль-март 2022 г., замечено уменьшение числа вакансий. И только в мае 2022 тенденция меняется на противоположную, происходит заметный рост — на 13 % по сравнению с предыдущим месяцем, наблюдаемый в Центральном федеральном округе. Данный округ занимает первое место по числу вакансий ($\frac{1}{3}$ часть от общего количества вакансий) в период январь-май 2022 г. Следующим претендентом на лидерство является Приволжский федеральный округ, где количество заявок достигает 18,7 % от общего количества вакансий. И замыкает тройку лидеров Северо-Западный федеральный округ, набравший 12 % от общего количества вакансий. На четвертом месте находится Сибирский федеральный округ: 11,6 % от общего количества вакансий. Остальные федеральные округа в совокупности составили $\frac{1}{4}$ часть от общего количества вакансий. Среди субъектов РФ бесспорным лидером по количеству вакансий стала Москва, за ней Санкт-Петербург и Московская область. В первую десятку также попали: Краснодарский край,

Свердловская область, Республики Татарстан и Башкортостан, Нижегородская, Новосибирская и Ростовская области.

Основываясь на приведенных данных, отметим, что структурные изменения рынка трудовых ресурсов связаны с внедрением в производство современной техники и обусловлены научно-техническим прогрессом, а также развитием наукоемких отраслей. Подобная расстановка сил сформировала спрос на новые рабочие места, требующие специалистов высокой квалификации. Еще один фактор, а именно рост благосостояния населения, выступил импульсом развития ряда экономических сфер, в первую очередь услуг и торговли, что привело к смене культуры потребления. Рост доходов населения сопровождался расширением подходов в потребительских притязаниях, ориентированных на развлечения, отдых, туризм. Это привело к колоссальному росту сферы услуг и торговли, вследствие чего структура занятости на рынке трудовых ресурсов претерпела значительные изменения.

Возрос спрос на креативное, нестандартное мышление, способность системно оценить проблему и критически подойти к ее решению. В требованиях потенциальных работодателей стали ключевыми: умение находить множество подходов к решению поставленной задачи, навыки доступной презентации своих идей, возможность коммуницировать со специалистами из разных предметных областей. Стремительно меняющийся рынок труда диктует специалистам условие необходимости постоянного наращивания специализированных знаний и компетенций. Соответствие подобным требованиям служит для работодателя гарантом того, что перед ним специалист, способный на дальнейшее совершенствование своих профессиональных навыков и умений. Это потенциальный субъект для развития человеческого капитала в целом, которому компании в России стали уделять больше внимания, способный обеспечить передачу другим работникам востребо-

ванных на предприятии профессиональных навыков и умений.

Современные тренды нацелены на инвестиции в улучшение показателей человеческого и социального капитала. Практика доказывает, что переобучение сотрудников в отраслевых ассоциациях в рамках сотрудничества государства и бизнеса является экономически эффективным. Если в краткосрочном отрезке времени эффект может не просматриваться, то в долгосрочном периоде выгоды ощутимы как для самого предприятия, так и для общества в целом. Вместо масштабных увольнений и использования автоматизации для сокращения затрат на оплату труда компании надеются перераспределить до половины всех задействованных в рамках самого производства работников, чьи рабочие места были вытеснены в результате технологических инноваций и интенсификации.

Несмотря на затянувшийся экономический спад, большинство производственных директоров и управляющих признают значимость инвестиций в человеческий капитал и его роль в формировании устойчивого социально-экономического развития страны.

Выводы

Дефицит производственных кадров уже много лет остается нерешенной проблемой для производственных отраслей страны. Однако уровень объема той части населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг в стране, свидетельствует о том, что возможности восполнения рабочей силы внутри страны имеются и далеко не исчерпаны.

Анализ ситуации на рынке труда показал, что в стране существуют резервы обеспечения кадровыми ресурсами экономики страны, но для этого необходим комплекс мер по корректировке существующих программ подготовки специалистов высшего и среднего профессионального образования.

Во-первых, необходимо повсеместно закрепить практику комбинированной

подготовки студентов, особенно средних профессиональных учебных заведений, которые будут совмещать учебу с работой на производственном предприятии. Для студентов высшего профессионального образования также необходимо усилить контрактную основу обучения, ориентируясь на отрасли, остро нуждающиеся в кадрах.

Во-вторых, целесообразно расширять практику аттестации специалистов среднего и высшего звена с целью развития и укрепления их навыков и компетенций, поддержания актуальности знаний в условиях быстро меняющихся технологий и, как следствие, капитализации человеческого ресурса.

В-третьих, существует потребность распространить в регионах практику внедрения инновационных предприятий, учебных лабораторий и научно-образовательных центров при вузах, которые будут представлять собой связующее звено так необходимой интеграции науки, образования и производства, где студенты смогут апробировать сгенерированные в процессе обучения идеи.

В-четвертых, остро необходимо синхронизировать систему подготовки кадров с потребностями регионов в рабочей силе и специалистах всех уровней. Подобная практика должна носить межведомственный характер. Необходимо координировать совместную работу региональных органов власти по формированию прогноза потребности в кадрах, по содействию развития дуального обучения, сетевого взаимодействия, трудоустройства выпускников региональных образовательных учреждений.

Указанные меры, в совокупности наложенные на реализацию региональных проектов развития новых рынков, производств и инициатив инвестиционно-технологического развития, позволят улучшить социально-экономическую ситуацию в депрессивных регионах страны, создать предпосылки устойчивого развития за счет действенных механизмов привлечения и удержания кадров, регу-

лирования рынка труда и занятости, подготовки и переподготовки кадров в системе среднего профессионального, высшего и дополнительного образования.

Библиографический список

1. Абузярова, Д., Белоусова, В., Краюшкина, Ж., Лонщикова, Ю., Никифорова, Е., Чичканов, Н. Роль человеческого капитала в науке, технологиях и инновациях // Форсайт. — 2019. — Т. 13, № 2. — С. 107–119.
2. Голованова, Н. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы SuperJob [Электронный ресурс]. — URL: <https://presscentr.rbc.ru>.
3. Каприелова, С. Итоги мобилизации: кадровые вызовы [Электронный ресурс]. — URL: <https://uprav.ru>.
4. Золин, И. Е. Современный взгляд на проблему повышения квалификации и подготовку кадров в условиях развития рынка труда // Общество: социология, психология, педагогика. — 2019. — № 8. — С. 31–35.
5. Сюпова, М. С., Бондаренко, Н. А. Основные формы взаимодействия вузов и предприятий // Ученые заметки ТОГУ. — 2014. — Т. 5, № 4. — С. 111–116.
6. Шиллер, А., Тюменева, Т., Сибина, С. Вузы открывают совместные с предприятиями кафедры для стратегических отраслей [Электронный ресурс]. — URL: <https://rg.ru>.
7. Болошко, М. Из колледжа на предприятие — как «Росатом» растит молодых специалистов [Электронный ресурс]. — URL: <https://trends.rbc.ru>.
8. Сергеев, И. Б. Подготовка кадров для реальной, а не виртуальной экономики [Электронный ресурс]. — URL: <https://roscongress.org>.
9. Тюменева, Т. Студенческие проекты воплощаются в жизнь [Электронный ресурс]. — URL: <https://rg.ru>.
10. Трудовой голод: дефицит работников достиг максимума за 7 лет [Электронный ресурс]. — URL: <https://finexpertiza.ru>.

11. Неживенко, Е. А., Головихин, С. А., Неживенко, Г. В. Прогнозирование потребности промышленного региона в кадрах // *Фундаментальные исследования*. — 2019. — № 9. — С. 49–53.

12. Спрос на рабочую силу и востребованность профессий в 2021–2022 гг.: Результаты анализа вакансий [Электронный ресурс]. — URL: <https://vcot.info>.

Bibliographic list

1. Abuzyarova, D., Belousova, V., Krayushkina, Zh., Lonshchikova, Yu., Nikiforova, E., Chichkanov, N. Role of human capital in science, technology and innovation // *Foresight*. — 2019. — Vol. 13, № 2. — P. 107–119.

2. Golovanova, N. What was the labor market like in 2021 and what awaits us in 2022: results of year and SuperJob forecasts [Electronic resource]. — URL: <https://presscentr.rbc.ru>.

3. Kaprielova, S. Results of mobilization: personnel challenges [Electronic resource]. — URL: <https://uprav.ru>.

4. Zolin, I. E. A modern view on problem of advanced training and training of personnel in context of development of labor market // *Society: sociology, psychology, pedagogy*. — 2019. — № 8. — P. 31–35.

5. Syupova, M. S., Bondarenko, N. A. The main forms of interaction between universities and enterprises // *Scientific notes of TOGU*. — 2014. — Vol. 5, № 4. — P. 111–116.

6. Schiller, A., Tyumeneva, T., Sibina, S. Universities open joint departments with enterprises for strategic industries [Electronic resource]. — URL: <https://rg.ru>.

7. Boloshko, M. From college to enterprise — how Rosatom raises young specialists [Electronic resource]. — URL: <https://trends.rbc.ru>.

8. Sergeev, I. B. Training for real, not virtual economy [Electronic resource]. — URL: <https://roscongress.org>.

9. Tyumeneva, T. Student projects are being implemented [Electronic resource]. — URL: <https://rg.ru>.

10. Labor hunger: shortage of workers reached a maximum in 7 years [Electronic resource]. — URL: <https://finexpertiza.ru>.

11. Nezhivenko, E. A., Golovikhin S. A., Nezhivenko G.V. Forecasting the needs of industrial region in personnel // *Fundamental research*. — 2019. — № 9. — P. 49–53.

12. Demand for labor force and demand for professions in 2021–2022: Results of analysis of vacancies [Electronic resource]. — URL: <https://vcot.info>.

DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2023.80.4.009

Н. А. Костанян

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ В МЕТОДОЛОГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены основные этапы планирования муниципальных образований, отличительной особенностью управленческой деятельности которых является активное участие граждан в формировании и реализации планов. Повысить степень участия граждан в процессах планирования можно с помощью приемов менеджмента, которые ориентированы на максимально полный учет интересов участников деятельности, обеспечивая преодоление конфликтов, которые могут возникнуть в процессе общей деятельности. Данные приемы менеджмента включают специальные процедуры согласования, которые должны стать обязательными компонентами планирования на муниципальном уровне. Максимально полный учет интересов граждан инициирует их участие не только в про-