

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

© 2017 В.Л. Васильев, А.Р. Гапсаламов*

Ключевые слова: Россия, планирование, кадровая политика, механизмы кадровой политики.

Изучены механизмы формирования кадровой политики в прошлом, дан анализ ее современной ситуации, разработаны рекомендации по планированию кадровой политики Российской Федерации на будущее. Показана необходимость государственного планирования кадровой политики в рамках рыночного механизма экономики. Без анализа существующей конъюнктуры рабочих мест, качества и количества рабочих, персонала и руководящих кадров сложно создать эффективно действующий механизм роста экономики.

Современный мир характеризуется большим многообразием факторов, влияющих на его развитие. Законы рыночного хозяйства в рамках отдельных государств в совокупности с внешним воздействием, с процессами интернационализации и глобализации постепенно превратили мировую экономику в неуправляемую машину. Сегодня уже сложно предугадать, какие изменения будут происходить не только во всем многообразии процессов, окружающих нас, сложно представить, по какому сценарию будет идти развитие отдельных государств и регионов. Качественное изменение отдельных элементов ведет к обратному развитию иных, рост одних государств - к упадку других.

В подтверждение этого тезиса можно привести пример внедрения новых массовых технологий и их усовершенствование. С одной стороны, они улучшили качество жизни людей, но с другой - создали предпосылки для будущей гипербезработицы, обусловленной процессами массового переизбытка рабочей силы во всем мире. Готовых рецептов борьбы с этой проблемой сегодня не существует, постепенно качественно иной уровень жизни приводит к уничтожению ныне существующих профессий.

Одновременно в обществе меняется отношение предпринимателей к персоналу. Трудовые ресурсы становятся не затратами предприятия, а капиталом. Для повышения экономической эффективности любого предприятия необходимо инвестировать и увеличивать затраты на персонал, а не сокращать затраты на

него¹. В рыночной экономике в условиях значительной неопределенности и риска необходимы всемерное применение и развитие плановых механизмов управления, в том числе и по вопросам кадрового обеспечения². Современная экономическая наука способна предложить методы эффективного кадрового планирования на уровне региона на основе создания соответствующих институтов развития³. Задачи кадрового планирования на основе эффективных институциональных преобразований должны решаться с учетом современных глобальных вызовов и результатов развития инновационных технологий⁴.

Основная проблема кадрового планирования на уровне региона - отсутствие тесной связи между системой образования и реальным сектором экономики. Появление успешных проектов, направленных на решение данной проблемы, позволяет повысить эффективность использования кадрового потенциала региона в краткосрочной перспективе⁵. Исторический и международный опыт развития плановых методов кадрового обеспечения может также подсказать возможные пути решения⁶. Однако необходимо проведение дальнейших исследований совершенствования кадрового планирования, способных повысить конкурентоспособность российской экономики на основе подготовки востребованных, высокопрофессиональных и перспективных трудовых ресурсов.

В данной связи в своем исследовании мы задались целью изучить вопрос планирова-

* Васильев Владимир Львович, кандидат экономических наук, доцент. E-mail: vasvladlev@mail.ru; Гапсаламов Алмаз Рафисович, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики и менеджмента. E-mail: Gapsalamov@yandex.ru. - Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета.

ния рабочих кадров для предприятий российской промышленности в целях обеспечения ее будущей конкурентоспособности и экономической безопасности.

В настоящее время экономические условия все больше объединяют процесс совершенствования материально-вещественных и личностных (интеллектуальных) факторов производства. При этом продуманная кадровая политика становится одним из главных условий эффективного развития производственных процессов⁷.

Это связано с сокращением времени между появлением новых научно-технических результатов и соответственно новых кадровых компетенций и квалификаций. Система образования, в свою очередь, часто не успевает перестроиться под потребности рынка. Существующий разрыв между потребностями региона в кадрах и возможностями системы образования постоянно увеличивается. Выход из данной проблемы видится нами в интеграции вопросов регионального кадрового планирования в общую систему планирования региональной экономики. При этом необходимо провести и совершенствование самих методов кадрового планирования, наметить программу действий по совершенствованию институтов развития кадрового обеспечения в стране и регионе.

Сегодня под «кадровым планированием» понимается перспективная, систематическая, учитывающая расходы концепция будущих мер в области кадрового обеспечения предприятий и организаций региона.

Под кадровым обеспечением региона мы понимаем комплекс действий, направленных на поиск, оценку, мониторинг, анализ и совершенствование экономических отношений по поводу использования рабочей силы региона, а также комплекс мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала региона и приведение его в соответствие с социально-экономическим профилем конкретной территориальной рыночной системой. Повышение конкурентоспособности территории всецело зависит от качества и эффективности ее кадрового потенциала.

В своей работе авторы опираются на идею диалектического развития, которая является основой для таких принципов научного исследования, как историзм, объективность и

системность. При характеристике любого рассматриваемого явления и процесса соблюдался порядок их последовательного изучения с учетом особенностей развития под воздействием разнообразных внутренних и внешних факторов.

Современная методология построения плановых показателей должна включать в себя следующие постулаты:

- ◆ многофакторность управления, широкую взаимозаменяемость условий и факторов и совокупность ограничений;
- ◆ динамичность процесса размещения, т.е. взаимное влияние всех условий не только одного отрезка времени, а многих, в том числе и сравнительно отдаленных, о которых, как правило, трудно получить достаточно полную информацию;
- ◆ необходимость использования единого критерия для всех сравниваемых вариантов;
- ◆ необходимость сочетания народно-хозяйственных, отраслевых и районных факторов.

1. Опыт планирования кадровой политики в СССР

Одна из самых сложных проблем в период создания советской государственности - формирование квалифицированных кадров рабочих и специалистов, обеспечение ими всех секторов экономики страны. Реконструкция народного хозяйства, быстрый рост промышленности и перевод ее на новую техническую базу со всей остротой выдвинули две проблемы, органически связанные между собой, - проблемы пополнения промышленности рабочей силой и подготовки квалифицированных кадров. Без целенаправленной государственной политики провести необходимые изменения было невозможно.

Однако проведение государственной политики в области обеспечения полной занятости в начальный период утверждения советской власти тормозилось рядом причин:

- ◆ отсутствием возможности тотального контроля за всеми слоями общества в после-революционный период;
- ◆ недостаточной материальной базой для проведения крупномасштабных реформ;
- ◆ отсутствием четкого видения путей ликвидации массовой безработицы и др.

Вопреки указанным факторам стабилизация экономики в постнэповский период, наличие внешних угроз и внутренние потреб-

ности экономики обусловили необходимость проведения реформ в целях создания крупномасштабного производства и снижения безработицы в стране. Правительством было запланировано сокращение промышленной резервной армии (фактически безработных) до 800 тыс. чел. по отправному варианту и до 500 тыс. чел. по оптимальному⁸.

Главными источниками пополнения рабочих кадров в 1920 - 1930-е гг. стали:

- ◆ молодежь, незадействованная в общественном производстве;

- ◆ избыточное крестьянское население;

- ◆ неквалифицированные безработные из городов.

В постановлении ЦК ВКП(б) "О росте кадров рабочего класса, состоянии безработицы и мероприятиях к ее ослаблению" от 5 декабря 1929 гг. были намечены практические меры по сокращению ее размеров⁹. В качестве первоочередных мер предлагалось расширить переобучение и обучение безработных. В результате на обучение безработных в 1928 - 1929 г. было затрачено 13,5 млн руб., а уже в 1929 - 1930 гг. - 76 млн руб.¹⁰

Мощный рост отечественной промышленности, наряду с сокращением рабочего дня и введением непрерывной рабочей недели, обусловили спрос на рабочие кадры. За время с 1925 по 1930 г. среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве увеличилась с 10 173,4 тыс. чел. до 14 530,9 тыс. чел. Особенно высокими темпы прироста были в крупной промышленности. Так, если в промышленности численность рабочих и в 1925 - 1926 гг. служащих составляла 2678 тыс., то уже в 1930 г. - 4263,8 тыс. чел.¹¹

Высокие темпы вовлечения в сферу общественного труда новых рабочих кадров обеспечили практически полную занятость и избыток квалифицированных рабочих рук в отраслях промышленности. Данный факт был особо подчеркнут в постановлении ЦК ВКП(б) от 20 октября 1930 г., в котором было указано, что "огромный успех социалистической индустриализации страны и быстрый темп колхозного и совхозного строительства привели к полной ликвидации безработицы в Советском Союзе..."¹².

Далее для более рационального обеспечения предприятий рабочей силой в начале

1930 г. было принято решение о создании Главного управления по подготовке промышленных кадров (Главпромкадр) при Высшем Совете народного хозяйства СССР. Вся система подготовки рабочих кадров передавалась в ведение наркоматов. Отраслевой (ведомственный) подход в решении данного вопроса обеспечивал предприятия рабочей силой с учетом специфики производства. Вместе с тем, отсутствовало перспективное планирование, обучение подчинялось текущим производственным нуждам¹³.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. создается государственная система набора, обучения и распределения трудовых резервов. Для подготовки квалифицированных рабочих сложных профессий открывались ремесленные и железнодорожные училища с двухгодичным сроком обучения, для массовых профессий - 6-месячные школы фабрично-заводского обучения. Таким образом, к началу 1940-х гг. была создана система подготовки производственных кадров через государственное и отраслевое профессионально-техническое образование. Централизованные структуры при СНК СССР на основе государственного планирования осуществляли подготовку кадров низшего и высшего звена. Отраслевые структуры по вертикали власти (предприятие - управление - наркомат) выполняли аналогичные функции с учетом потребностей в специалистах узкого профиля. Ведомственная система состояла из сети индивидуального, бригадного и курсового обучения с отрывом и без отрыва от производства. В годы Великой Отечественной войны сложившаяся система была упрощена за счет сокращения количественных и качественных показателей. Сохранила свое значение практика обучения с отрывом и без отрыва от производства по основным направлениям - велась подготовка инженерно-технических работников (высшее и среднее звено руководителей) и рабочих массовых профессий по основным специальностям¹⁴.

Во второй половине XX в. практика планирования кадрового состава рабочих и специалистов для производства продолжалась. Было отлажено регулирование системы контроля подготовки рабочих и специалистов среднеспециальных и высших учебных заве-

дений, создавались специализированные СПО и вузы. Но данное поступательное развитие было нарушено кризисными явлениями 1970 - 1980-х гг., которые, по сути, похоронили данную систему. В условиях общего экономического спада стала рушиться и система подготовки и переподготовки кадров.

2. Современные условия планирования кадровой политики в Российской Федерации

Главной проблемой планирования кадрового обеспечения региона является слабая связь между потребностями производства и возможностями системы образования. Большинство существующих производственных студенческих практик проводится формально. Отсутствует единая система планирования организации практики и подготовки специалистов. Данная проблема усиливается низким уровнем качества и конкурентоспособности самой производственной сферы и российских предприятий. В профессиональные стандарты попадают неэффективные с точки зрения мирового уровня требования и практики. Сами стандарты также меняются медленно и не успевают учитывать результаты научно-технического прогресса.

Главной задачей планирования кадрового обеспечения на уровне региона становится гибкая координация действий государственных органов власти, ответственных за сферу образования и производства, институтов развития и других участников рыночных отношений. Основную роль в этом процессе должно сыграть Министерство образования и науки Российской Федерации. Кроме определения образовательных приоритетов, министерству необходимо участвовать в выработке научной, инновационной и социальной политики в регионе.

В 2013 г. была разработана и принята Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период 2013 - 2020 гг., согласно которой планируются улучшение коммуникации и укрепление ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций для обеспечения ответственности кадров требованиям экономики.

Вторым участником процесса планирования кадрового обеспечения является Министерство труда и социальной защиты Рос-

сийской Федерации. В настоящее время проводится работа по совершенствованию 800 профессиональных стандартов в сфере подготовки рабочих кадров, что является основой национальной системы квалификаций и компетенций. Министерство постоянно отслеживает изменения в кадровых потребностях рынка труда и инициирует разработку перспективных профессиональных стандартов.

Следующий федеральный орган, координирующий кадровые вопросы, - Министерство промышленности и торговли Российской Федерации. Основная задача этого министерства - эффективное развитие промышленных предприятий и обеспечение их конкурентоспособности во внешнеэкономических отношениях. Соответственно, в условиях увеличения значимости кадрового обеспечения министерство активно участвует в процессах совершенствования профессиональных стандартов и повышения квалификации региональных и отраслевых представителей ведомства.

Одним из институтов развития в кадровом планировании считается Агентство стратегических инициатив. Это автономная некоммерческая организация, созданная с целью продвижения приоритетных проектов и реализации мероприятий по улучшению предпринимательской среды в России, по развитию профессиональных кадров. В течение последних лет агентство уделяет значительное внимание планированию и реализации проектов в области кадрового обеспечения (движение WorldSkillsRussia, дуальное образование, лидерские проекты).

На государственном и частном уровнях существует множество олимпиад, конкурсов и соревнований в области подготовки рабочих и инженерных кадров.

Рассмотрим некоторые успешные проекты в области планирования кадров на уровнях страны и региона:

1. WorldSkills - это международное движение, целями которого являются повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом. В настоящее время создан координационный

центр “Молодые профессионалы”, который регулирует движение WorldSkills в России. Проект охватывает ежегодно 500 тыс. чел. из разных регионов страны и отраслей экономики. Помимо базовых национальных чемпионатов, в России запущены чемпионаты WorldSkillsHi-tech по сквозным рабочим и инженерным профессиям среди более чем 100 предприятий РФ, а также проходит чемпионат рабочих профессий среди школьников от 10 до 17 лет “Junior Skills”, проводятся соревнования по перспективным компетенциям “Future Skills”.

2. Дуальное образование - вид практико-ориентированного профессионального образования, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая - на рабочем месте. В настоящее время пилотными площадками для данного проекта стали 13 регионов страны, 105 учебных заведений, 1005 предприятий, 20 899 студентов и 5602 наставника. Проект позволяет включить образование в более тесный диалог с производством. К тому же молодой специалист во время учебы уже работает на своем рабочем месте, что многократно сокращает время на его дальнейшую адаптацию. Предприятия имеют возможность непосредственно влиять на содержание учебного процесса, а учебные заведения получают возможность совершенствовать свою практическую и лабораторную базу.

3. Передовыми предприятиями в области планирования кадрового обеспечения являются ПАО “Объединенная авиастроительная корпорация”, АО “Объединенная двигателестроительная корпорация”, ОАО “Российские железные дороги”, ОАО “Росэлектроника”, ОАО “Челябинский трубопрокатный завод”. Данные предприятия могут служить примером эффективной реализации дуального образования на своих производственных площадях, образцом совместного совершенствования и аккредитации образовательных программ и профессиональных стандартов.

В настоящее время на международном уровне проводится работа по исследованию направлений развития передовых образовательных систем. Группой российских экспертов, органами исполнительной власти и институтами развития был создан международ-

ный проект - Global Education Futures Forum (GEFF). Цель проекта - определить вектор развития глобальной образовательно-производственной экосистемы. В состав экспертного совета GEFF входят 26 ведущих экспертов из США, России, Китая, Кореи, Японии и других стран.

3. Детерминанты государственной политики в вопросах обеспечения планирования кадровых резервов в Российской Федерации

В ближайшее время любой регион может столкнуться с проблемами в кадровой политике и с кадровым дефицитом. В этой связи мы считаем, что кадровое планирование на уровне региона должно учитывать следующие нюансы.

1. Формирование кадрового обеспечения должно предусматривать не только возможности для текущего использования рабочей силы, но и действия (региональные программы) по развитию трудовой карьеры и квалификации (принцип эволюции).

2. Цели и показатели использования кадрового обеспечения должны соответствовать целям и задачам развития региона. Перспективное развитие кадрового обеспечения может влиять на региональные приоритеты и приводить их в необходимое соответствие (принцип обратной связи).

3. Кадровое обеспечение региона должно учитывать миграционные процессы на рынке труда одновременно с возможностями совершенствования своей системы подготовки кадров. При этом регион может использовать трудовую миграцию в соседние регионы как фактор увеличения валового продукта и налоговых доходов (принцип кооперации).

Государственная кадровая политика должна соответствовать следующим принципам.

1. Соответствие стратегическим и прорывным направлениям развития экономики. Необходимо поддерживать подготовку таких специалистов, которые будут востребованы на предприятиях, обладающих высоким (мировым) уровнем конкурентоспособности.

2. Сбалансированность в подготовке кадров с учетом социальных, экономических и политических требований потенциальных работников. Процесс обучения должен прине-

сти не только новые знания и навыки в определенной профессии, но и понимание других социально-экономических вопросов, волнующих государство. К тому же должны быть обеспечены общие приемлемые условия для обучающихся (стипендиальные программы, гранты, корпоративное софинансирование, целевая подготовка, дуальное обучение с возможностью получения дохода).

3. Единство учета требований всех уровней экономики: муниципального, регионального, федерального, корпоративного.

4. Перспективность формирования мероприятий по кадровой политике. Подготовка кадров должна соответствовать передовым направлениям развития науки и техники. Определенное внимание должно быть уделено подготовке кадров для инновационного и высокотехнологичного предпринимательства.

5. Демократичность выбора направлений и программ обучения и профессиональной подготовки, переподготовки. Должны быть созданы условия для широкого выбора в системе образования.

6. Духовность и нравственность как обязательные условия реализации образовательных программ в системе подготовки кадров.

7. Законность. Система образования и ее функционирование должны соответствовать установленному законодательству. При этом закон должен иметь объективный и обязательный характер для всех.

4. Мероприятия по совершенствованию планирования государственной кадровой политики

Во-первых, для российской экономики может возникнуть проблема снижения численности трудоспособного населения и увеличения доли населения пенсионного возраста. Это связано с демографическим спадом в 1990-х гг. Решением может служить эффективное использование миграционных процессов при налаживании контактов с соседними регионами для обмена потребностей в рабочей силе.

Во-вторых, система образования как высшего, так и среднего профессионального уровня готовит специалистов исходя из своих возможностей. Ориентиром в этом случае должны служить потребности предприятий и организаций. Система образования должна готовить специалистов, востребованных на

рынке труда. К тому же при подготовке кадров должно уделяться внимание практическим занятиям и организации студенческой практики на предприятиях и в организациях. Выпускник учебного заведения должен быть максимально знаком с предпринимательской средой, с существующими технологиями и производственными задачами.

В-третьих, необходимо учитывать влияние новых информационных технологий. Некоторые профессии, такие как бухгалтер, кассир или продавец, могут исчезнуть или сократиться в ближайшее время. Процессы продажи, платежей и оформления торговых сделок уже в значительной своей доле проводятся через Интернет с помощью информационных программ. Автоматизация этого процесса тоже растет. Соответственно будут расти потребности в IT-специалистах.

В-четвертых, необходимо улучшить процессы координации и регулирования рынка труда. Органы региональной власти должны обладать информационными базами о потенциальных молодых специалистах, которые получают образование в других регионах и ведущих научных международных (российских) центрах. Необходимо мотивировать выпускников возвращаться на работу в родной регион.

В-пятых, следует увеличить эффективность бюджетных средств, затраченных на создание ресурсных центров по подготовке рабочих специальностей. Должно быть усилено тесное взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями, для которых и готовятся эти специалисты. В данной связи целесообразно поощрять программы социальной поддержки студентов и молодых специалистов, чтобы они не задумывались, как заработать на жизнь, а учились с полной отдачей и набирали необходимые знания и опыт.

По результатам проведенного исследования рекомендуется следующее:

- ♦ организовать работу по координации и планированию кадрового обеспечения на уровне региона как отдельного вида деятельности для соответствующих исполнительных органов власти;

- ♦ создать координационные советы в области планирования кадрового обеспечения с участием всех заинтересованных сторон,

образовательных учреждений и представителей частного сектора, предприятий и организаций региона;

♦ провести работу по продвижению таких успешных практик в области регионального планирования кадрового обеспечения, как WorldSkills и дуальное образование;

♦ сформировать информационные базы данных по кадровым потребностям, необходимым квалификациям и компетенциям, с одной стороны, и по возможностям образовательной системы - с другой;

♦ наметить пути совершенствования образовательных и профессиональных стандартов и подготовить проект федеральной целевой программы в области планирования кадрового обеспечения в российских регионах.

В историографии практически полностью отсутствуют современные исследования по вопросам планирования кадров. Это обусловлено многими аспектами. Так, если в условиях административно-командной системы государству требовалось контролировать количество рабочих, специалистов и руководителей, распределение их по отраслям, то в условиях неконтролируемых переходных рыночных механизмов 1990-х гг. и даже начала 2000-х гг. сделать это было достаточно проблематично. В данной связи представленные исследования в основном затрагивали теоретико-методологические вопросы, проблемы профессионального развития персонала, попутно анализируя вопросы возможного планирования и контроля рабочих кадров на предприятиях.

Теоретико-методологические основы развития отечественного образования достаточно полно представлены в трудах российских ученых Г.А. Бордовского, А.В. Барабанщикова, Ю.К. Бабанского, В.В. Лаптева, М.М. Поташника, В.А. Сухомлинского, А.П. Тряпицыной. Результаты данных исследований определили наиболее важные концепции развития профессионального образования, на основании которых разрабатываются стратегические шаги переориентации профессионального образования, что позволило перейти на организацию новых моделей профессиональной школы: многоуровневые, многопрофильные и многофункциональные профессиональные образовательные учреждения, способные реализовать многооб-

разие требований “заказчиков”. Содержание деятельности и особенности развития новых типов образовательных учреждений отражены в трудах С.Я. Батышева, В.П. Беспалько, А.М. Новикова, Л.Г. Семушиной, Л.Д. Федотовой, П.С. Хейфеца и других исследователей. В работах Н.И. Воропаева, Н.Р. Галиуллова, Т.М. Коровиной, Т.Ю. Ломакиной, Л.Г. Семушиной, О.В. Читаевой и других специалистов выделяются проблемы формирования содержания профессионального образования именно при организации многоуровневой подготовки специалистов, где содержание обучения на каждом уровне существенно различается по видам деятельности будущих специалистов (N.V. Dmitrieva¹⁵, N.A. Zaitseva, O.S. Kulyamina, A.A. Larionova, S.A. Surova, 2015).

Вместе с тем, научные исследования проблем профессионального развития персонала на уровне организации осуществляются в области теории управления, в том числе управления персоналом (Э. Брукинг, Дж. Равен, Р. Хариссон, И. Хентце, Т.Ю. Базаров, Е.В. Галаева, Б.М. Генкин, О.В. Гудикова, П.В. Журавлев, А.Ф. Зубкова, Л.В. Ивановская, С.А. Карташов, А.Я. Кибанов, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, В.И. Матирко, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов, В.С. Паршина, В.М. Свистунов, В.А. Столярова, С.В. Шекшня и др.). Необходимо отметить, что исследования, посвященные адаптации зарубежной концепции управления профессиональным развитием персонала в российских организациях, как правило, осуществляются специалистами, работающими в области экономической науки. Концепция корпоративного обучения как основы развития персонала организации нашла отражение в работах П. Друкера, В. Кенджелла и У. Дилла, К. Арджириса и Д. Шеена, П.М. Сенге, Д. Тобина. Благодаря работам этих авторов произошло осмысление профессионального образования как непрерывного процесса.

По нашему мнению, в современной науке недостаточно проработаны вопросы комплексной методологической подготовки кадров и планирования качества трудовых ресурсов в современных условиях рыночной экономики. Существующие работы преимущественно раскрывают или педагогический аспект подготовки кадров (образовательные технологии, организационные условия, тех-

нические средства, методические подходы), или проблему их эффективного использования. В этой связи целесообразно провести исследование планирования подготовки рабочих кадров на основе объединения педагогических и рыночных условий в рамках реализации стратегии социально-экономического развития территории (региона).

В качестве заключения стоит отметить, что сегодня в России делаются попытки совершенствования контроля и планирования кадрового состава в отраслях экономики, развивается система профессионального образования и сквозной подготовки кадров. В частности, ряд накопленных проблем удаётся решить за счет организации плотного взаимодействия между работодателями, системой образования и регуляторами, активно проводится работа по мониторингу перспективных профессий. В то же время не существует программ, способных обеспечить российскую экономику квалифицированными кадрами на долгосрочную перспективу, что обуславливает сегодня необходимость поиска механизмов, программ, направленных на повышение эффективности процессов планирования кадрового обеспечения на уровне страны и региона.

Материалы статьи могут быть интересны представителям органов исполнительной и законодательной власти, занимающимся координацией и планированием кадрового обеспечения в регионе, а также организациям, участвующим в подготовке кадров, и предприятиям - потребителям кадров, общественным организациям и движениям.

¹ Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке : пер. с англ. Москва : Вильямс, 2001. 190 с.

² Абалкин Л. Проблемы современной экономики России / Рос. акад. наук, Ин-т экономики. Москва, 2011. 110 с.

³ Fligstein N. Markets as politics: A political cultural approach to market Institutions // American sociological review. 1996. Vol. 61. August. P. 55-70.

⁴ Фономов А.Г. Россия: инновации и развитие. Москва, 2010. 431 с.

⁵ Hoey D. How Do We Measure Up? Benchmarking the WorldSkills Competition // R. Maclean, D. Wilson. International Handbook of Education for the Changing World of Work // Bridging Academic and Vocational Learning. Springer, 2009. Vol. 2. P. 2827-2839.

⁶ Weinert H., Pensky D. Mobile robotics in education and student engineering competitions // IEEE Africon. 2011. P.1-5.

⁷ Vasilev V.L., Ustyuzhna O.N., Akhmetshin E.M. The Development of Education Clusters as a Tool to Enhance Economic Safety // The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (EpSBS) - IFTE 2016. 2nd International Forum on Teacher Education.

⁸ Пятилетний план народнохозяйственного строительства СССР. Т. II. Ч. 2. Москва, 1929. С.178.

⁹ КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Т. 4. Москва, 1970. С. 368-378.

¹⁰ Индустриализация СССР. 1929-1932 гг. Документы и материалы. Москва, 1970. 573 с.

¹¹ Труд в СССР. Статистический справочник / ЦУНХУ Госплана СССР. Москва, 1936. С.10-11.

¹² Партийное строительство. 1930. № 19-20. С. 61.

¹³ Ткачева Г.А. Подготовка кадров для промышленности и транспорта (1941 - 1945) // Россия и АТР. 2006. № 4. С.44.

¹⁴ Kalimullin A.M., Masalimova A.R. Editorial: Actual issues of national education: Theory and practice Mathematics Education. 2016. № 11 (1). P. 1-2. Cited 20 times. URL: <http://iserjournals.com/journals/med/download/10.12973/iser.2016.21020>doi:10.12973/iser.2016.21020a.

¹⁵ Dmitrieva N.V. Scientific and theoretical aspects of the staff recruitment organization within the concept of "Talent Management" // Asian Social Science. 2015. № 11 (3). P. 358-365. Cited 6 times. URL: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/viewFile/43946/23978>doi: 10.5539/ass.v11n3p358.

Поступила в редакцию 10.01.2017 г