

Антонов Сергей Александрович
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва, Российская Федерация

ORCID: 0000-0001-7101-8628

e-mail: sa_antonov@guu.ru

К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ РОССИИ

Аннотация. Обоснована актуальность решения проблемы снижения кадрового потенциала рабочих в России. Приведен краткий обзор наиболее значимых научных источников за последние три года. Представлен анализ последствий снижения рабочих кадров из числа российских граждан и современные способы компенсации низкого человеческого потенциала рабочих. Также рассмотрены основные демотиваторы рабочего труда и представлены различные варианты решения проблемы, как то: развитие региональной социальной инфраструктуры и оздоровление нравственного состояния женщин; совершенствование подготовки рабочих кадров на базе национально-исторических особенностей России; развитие взаимодействия между государством, предприятиями и молодыми сотрудниками в целях формирования кадрового потенциала российских рабочих. В качестве дальнейшего направления исследований предложена разработка региональных дорожных карт для областей Центрального федерального округа.

Ключевые слова: человеческий потенциал, демотиваторы рабочего труда, демография, профессиональная ориентация, национальные особенности России, кадры.

Цитирование: Антонов С.А. К решению проблемы подготовки рабочих кадров России//Вестник университета. 2020. № 3. С. 11–18.

Antonov Sergey

Candidate of Economic Sciences, State University of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0001-7101-8628

e-mail: sa_antonov@guu.ru

TO SOLVING THE PROBLEM OF TRAINING WORKING PERSONNEL OF RUSSIA

Abstract. The relevance of solving the problem of reducing the personnel potential of workers in Russia has been substantiated. A brief overview of the most significant scientific sources over the past three years has been adduced. The consequences of reducing the working personnel from a number of Russian citizens and modern methods of compensating for low human potential have been analysed. The main demotivators of labor have been considered also and various options for solving the problem have been presented, such as: developing a regional social infrastructure and improving the moral condition of women; enhancing the training of working personnel based on the national historical features of Russia; development of interaction between the state, enterprises and young employees in order to form the personnel potential of Russian workers. As a further area of research, the development of regional roadmaps for the regions of the Central Federal District has been proposed.

Keywords: human potential, demotivators of labor, demography, vocational guidance, national characteristics of Russia, personnel.

For citation: Antonov S.A. (2020) To solving the problem of training working personnel of Russia. *Vestnik universiteta*. I. 3, pp. 11–18. DOI: 10.26425/1816-4277-2020-3-11-18

Важность настоящей работы заключается, прежде всего, в необходимости решения назревшей проблемы: снижения кадрового потенциала российских рабочих в демографическом и культурно-образовательном аспектах. Значимость роли рабочего на предприятии и в экономике страны, несмотря на развитие высоких технологий, пока не вызывает сомнения. Тем не менее, субъекты экономического развития находятся в трудном положении, что создает угрозы устойчивому социально-экономическому развитию по принципу «где тонко, там и рвется». Государственные органы в последнее десятилетие приняли ряд стратегий и программ, направленных на решение данной проблемы, в частности Стратегию развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г., что

© Антонов С.А., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



подчеркивает актуальность данной проблемы [2]. Кроме того, об актуальности проблемы свидетельствует А. И. Молев, Председатель комиссии Московской городской думы по образованию. Опираясь на оценки исследователей, он отмечает, что Москве ежегодно требуется от 14 до 15 тыс. дополнительных рабочих [10]. Надо сказать, что федеральные органы власти уже давно озабочены проблемой подготовки высококвалифицированных кадров. Так, в Указе Президента от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» среди прочих, была поставлена цель: создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест [1]. Еще раньше на данную проблему обратили внимание российские ученые, отмечая, что грядет мир новой экономики, где интеллект человека, его способность создавать знания становятся главной производительной силой общественного развития. Академик Д. С. Львов отмечал: «Альтернативы курсу на восстановление и развитие науки и образования, всего наукоемкого промышленного сектора нашей экономики у нас просто не существует» [8, с. 24]. Таким образом, актуальность решения проблемы подготовки рабочих кадров для развития России со временем только возрастает, выступая своего рода следствием объективно происходящих и запланированных изменений.

Наиболее актуальными научными источниками, вышедшими за последние три года являются: диссертационное исследование А. А. Степанова «Совершенствование системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на основе методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций» (2019); сборник научных докладов «Образование и экономический рост» (2019); материалы III Международной научно-практической конференции «Подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в российских регионах: проблемы и перспективы» (2018); диссертационное исследование И. Ю. Спасской «Формирование профессиональной ответственности рабочего в дуальном обучении» (2018); материалы Межрегиональной заочной научно-практической конференции «Социальные эффекты развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций» (2017); диссертационное исследование Аббас Анмар Бадр Аббаса «Формирование и развитие стратегий повышения качества рабочей силы» (2017); материалы III Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы управления персоналом и экономик труда» (2017); монография «Статистическое исследование кадрового потенциала регионального рынка труда» (2017) [3; 4; 6; 7; 11; 13; 14; 15].

Основной целью статьи является попытка наметить базовые причины и принципиальные направления решения сложившейся проблемы. Для этого необходимо: рассмотреть последствия снижения кадрового потенциала российских рабочих и современный способ его компенсации; выявить демотиваторы профессиональной ориентации российских школьников в отношении карьеры рабочего; предложить возможные направления устранения причин сложившейся проблемы. В качестве методологической базы исследования выступило обобщение информационных материалов, сформированных в ходе авторских наблюдений сферы профессионального образования и рабочего труда за период с 2010 г. до 2020 г.

Сегодня уже очевидно, что экономика государства, сталкиваясь с проблемой воспроизводства рабочих кадров, вынуждена привлекать силы трудовых мигрантов, хотя известно, что модель развития экономики на основе труда мигрантов представляет опасность для стратегической устойчивости государства, о чем свидетельствует опыт ряда европейских государств. Кроме того, давая возможность трудовым мигрантам широко участвовать в развитии национальной экономики, происходит замещение производительных сил государства. Использование труда граждан соседних государств в отраслях строительства, жилищно-коммунальном хозяйстве, сфере розничной торговли и транспорте является скорее слабой стороной России, так как перечисленные отрасли относятся к производству материальных и нематериальных товаров и услуг, являя собой «локомотивы» экономики страны. От них зависит не только благополучие граждан, но и независимость, безопасность государства [16, с. 159].

В подобной ситуации многие согласятся с необходимостью подготовки специалистов для разных уровней экономики, однако желающих сознательно связать свою жизнь с рабочей профессией встречается мало. Так, «по данным обследования, проведенного Министерством труда вместе с Российской академией образования, на заводе или фабрике, даже в хороших условиях при достойной заработной плате, хотели бы работать только около 8 % старшеклассников. Наиболее значимым мотивом выбора будущей профессии и желаемого места работы для 34 % учащихся стала возможность быстро зарабатывать много денег, причем не на производстве, а преимущественно в банковской сфере и в коммерческих организациях. Опросы

пензенских школьников показали, что 80 % выпускников школы нацелены на продолжение обучения в вузе, 10 % – в техникумах и ПТУ, а 10 % – собираются пойти работать» [16, с. 83].

Рассмотрим мотивы, ориентирующие молодых людей на такие приоритеты.

1. Общественные стереотипы о низких интеллектуальных способностях и морально-волевых качествах выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования. Действует представление, что там учатся ребята, мало успевавшие в общей средней школе и не желающие продолжать обучение. При этом почти не принимается во внимание естественное желание человека приобрести конкретную рабочую профессию и начать трудиться.

2. Стереотип в отношении важности и нужности рабочего труда как созидательной творческой деятельности, когда не его тяжесть пугает молодого человека, а отношение к нему (восприятие рабочего труда) окружающими. Для тех, кто не знает особенностей данного труда, он представляется низко квалифицированным, малополезным, своего рода социально приниженным способом приложения усилий. Получается, что рабочий (интеллектуально-физический) труд рассматривается в иерархии как своего рода «низшая» ступень, а не как основной элемент экономической системы. Проблему престижности данного вида труда, также отмечали на круглом столе, организованном журналом «Стратегия России» [10].

3. Распространенное представление о том, что широкая профессионализация высшего образования дает больше карьерных перспектив. Так, сотрудник, получивший высшее образование и поработавший в аппарате управления фирмы, может уйти в другую сферу, найдя предложение нового работодателя более привлекательным. Со временем, освоив предметную область, он будет рассчитывать на карьерный рост или искать более доходное место. При этом совершенно не учитывается, что для профессиональной квалификации, широкая специализация и частая смена сферы и области деятельности может стать отрицательным фактором.

4. Несоответствие профессионального образования и области деятельности сегодня является проблемой для массы трудящихся, однако в случае необходимости соответствовать формальным требованиям должности сравнительно просто получить высшее образование заочно или пройти переподготовку по принципу «когда будет надо, тогда и получу».

5. Выбор выпускником школы и его родителями в качестве приоритета именно высшего образования, осуществляется не в силу способностей, необходимости или предрасположенности (готовности человека к его получению), а в целях обеспечения возможности претендовать на более высокий уровень должностей, чем выпускник среднего специального образовательного уровня. Этому явлению отчасти способствует отсутствие преемственности в системе профессиональной подготовки, фактически заставляя молодого человека, получившего общее среднее образование без опыта работы, сделать выбор: получить либо начальное, среднее профессиональное образование, либо сразу высшее (по сути, общее профессиональное) образование. Учитывая, что начального профессионального образования человек не имеет, а значит, располагает слабым представлением о профессиональном труде, выбор в пользу общего высшего профессионального образования очевиден. Названия современных образовательных программ достаточно абстрактны, что не заставляет отвечать на вопрос: «Какую именно профессию (специальность) вы стремитесь освоить?». А если и заставляет, то действует положение, связанное с возможностью работать не по профессии (см. предыдущий пункт).

6. Отсутствие надежных гарантий занятости и четких перспектив профессионального развития, заставляют человека стремиться к поиску места работы, обеспечивающего не только его, но и близких, определенным уровнем жизни, причем не ниже того, которым он располагает в данный момент, а также дающее возможность этот уровень в скором времени повысить. Привыкая к определенному уровню жизни, человек стремится как минимум его сохранить. Высшее образование в этой ситуации обеспечивает более привлекательные стартовые возможности, чем рабочие профессии, особенно в Москве, где уровень жизни по сравнению с регионами существенно отличается. Сложно себе представить, что молодой человек из состоятельной семьи пойдет работать на завод слесарем, хотя в жизни встречаются разные случаи, которые рассматриваются скорее как исключения из общего правила.

Соответствующие наблюдения, подтверждаются материалами исследований А. В. Жигуновой молодежного рынка труда, который характеризуется следующим рядом черт: «деформация профессионального стремления нового поколения; несформированность профессиональных интересов молодежи; ограниченные финансовые возможности молодежи для трудовой мобильности на рынке труда; дисбаланс спроса

и предложения; несоответствие уровня квалификации требованиям работодателей; низкая оплата труда и неудовлетворительные условия труда» [5, с. 547].

Так формируется «квалификационный дисбаланс», когда выпускники школ, имеющие хороший уровень подготовки и склонности к рабочим профессиям, стремятся в столичные вузы, туда же направляются те, кому данный уровень образования пока еще достаточно труден, однако они располагают возможностью за него заплатить. Это приводит к недостатку рабочих специалистов в экономике, что снижает качество жизни населения, потому что, во-первых, ограничивается реализация национального человеческого потенциала, а, во-вторых, компенсируется трудом иностранных мигрантов, имеющих низкий культурно-образовательный уровень.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о проблеме государственного регулирования сферы воспроизводства трудовых сил, которая классически функционирует на базе двух подходов: утилитарного, рассматривающего человека как часть ресурсной базы экономики государства, где образование ориентировано на нужды торгово-промышленной сферы, и гуманистического, видящего в человеке самостоятельную ценность для государства, где образование направлено на раскрытие и рост потенциала человека. Исходя из этого, цели государства в области профессиональной подготовки должны как отражать интересы национального экономического развития, так и служить укреплению цивилизационных основ российского общества на конкретном историческом этапе своего развития. Следует отметить, что проблема обеспеченности рабочими кадрами российской экономики имеет как минимум два уровня: «мегаполисный», на котором находятся современные крупные города, имеющие значительное количество граждан, однако испытывают существенные потребности именно в рабочих кадрах; «миниполисный», когда малые поселения сталкиваются с проблемой физического отсутствия дееспособных граждан. Таким образом, можно выделить культурно-образовательные и демографические аспекты проблемы подготовки рабочих кадров России.

В этой связи, первым направлением, на которое следует обратить особое внимание, и не только в контексте обеспечения рабочими кадрами, является повышение рождаемости в России, особенно на «миниполисном» уровне. До революции деревня являлась своего рода питательной средой для города в разных аспектах, а именно: продовольственных, досуговых, кадровых, культурно-нравственных и т. д. Современное же состояние деревни ужасает еще и потому, что город начинает черпать источники своего существования и развития от нетрадиционной для национального государства культуры. Как отметил А. В. Мерзлов, Президент Ассоциации самых красивых деревень России, директор Центра устойчивого развития сельских территорий ФГБОУ ВО «Российского государственного аграрного университета – МСХА имени К. А. Тимирязева», после перестройки по разным оценкам, до 30 тыс. деревень исчезло, многие обезлюдели, и этот процесс продолжается, к сожалению, катастрофическими темпами. Ежегодно из села уезжают порядка 200 тыс. человек. С 2001 г. по 2017 г., по данным Росстата, официально сельскими жителями числятся 37,8 млн человек (24 % населения России), при том что в начале XX в. это значение достигало 85 %. Больше всего уезжают молодые и наиболее активные выпускники сельских школ, которые поступают в вузы и ищут работу в городах, чтобы там и остаться [12]. Второй составляющей демографического аспекта является количество аборт, сделанных женщинами. В качестве иллюстрации масштабов проблемы на примере одного региона, приведем словам министра здравоохранения Алтайского края Д. В. Попова на заседании Общественной палаты: «По официальной статистике, число абортов не превышает 7 тыс. в год, по неофициальным данным жительницы Алтайского края идут на 18-20 тыс. абортов в год» [3]. Таким образом, начинать решение этой проблемы следует с создания условий для жизнедеятельности на селе, а именно: остановить оптимизацию социальной инфраструктуры сельских территорий, то есть школы и больницы нужно сохранить там, где они остались, до районов без инфраструктуры следует наладить регулярные выезды специалистов; поддерживать малые формы предпринимательства, в первую очередь сельскохозяйственного производства, посредством производственной кооперации (закупка сельхозпродукции у местных жителей); адресно поддерживать семьи с тремя и более детьми (административно, материально, психологически), а также одиноких матерей, проводя информационно-разъяснительную работу об основной роли материнства в жизни женщины.

Второе направление касается образовательно-воспитательного аспекта, где сущность государственного регулирования заключается в направлении к реализации своего предназначения (положительного потенциала) каждого российского гражданина и общества в целом. Основными системными элементами подготовки квалифицированных кадров являются:

- воспитание (в традиционной многодетной семье);
- образование (развитие воспитательно-образовательной модели русской школы);
- труд (создание условий для творческой профессиональной деятельности).

Триада «воспитание, образование и труд» с момента появления ребенка, является одним из основополагающих факторов формирования полноценной трудовой личности. Особенности обогащения человеческой личности в рамках каждой составляющей представляются следующим образом: в семье человек рождается, воспитывается, формируются основные черты его личности; в образовательных учреждениях (школы, училища, институты) преумножается и раскрывается его потенциал, наряду с семьей; в профессиональной жизнедеятельности происходит созревание человеческой личности и передача знаний, умений, навыков будущим поколениям. Кроме того, каждый уровень выполняет свою особую роль:

- начальное образование способствует формированию личностных качеств (нравственность, грамотность, дисциплина);
- среднее образование формирует профессиональную личность (специальные знания, навыки, умения);
- высшее образование способствует воспроизводству системы начального и среднего образования и подготавливает руководителей и учителей для соответствующих сфер.

При этом нужно учитывать, что каждая национальная система подготовки специалистов имеет свои исторические черты, которые в России представляются следующим образом: приоритет домашнего образования и воспитания в семье на начальном уровне; практико-ориентированная подготовка к трудовой или военной службе на среднем уровне; фундаментальная теоретическая подготовка в учреждении к ведению наставнической, государственной, общехозяйственной деятельности на высшем уровне. Поэтому высшее образование требуется, прежде всего, духовенству, интеллигенции и государственным служащим, реализующим общие наставнические и управленческие функции. Среднее образование необходимо военным, торговцам, промышленникам, реализующим специальные охранительные и экономические функции. Начальное образование необходимо всему народу государства. Пренебрежение же национальными историческими особенностями и необходимостью обеспечения возможностей реализации своего предназначения приводит к «невной разбалансировке» личностной и общественной системы, когда люди начинают заниматься не своим делом, или занимают не свои места в общественном разделении труда.

Решение данной образовательно-воспитательной проблемы следует вести по различным направлениям: просветительская работа среди молодых граждан России, чтобы избавить их от стереотипов о рабочем труде (низкой интеллектуально-емкости, социальной значимости, перспективности, надежности); серьезная разработка проблемы экономической базы домашнего хозяйства людей рабочего труда и создание достойных условий для жизни молодых семей рабочих (заработная плата, жилье, социальные гарантии для семьи, такие как образование, здравоохранение); разработка образовательных программ, направленных на развитие кругозора детей школьного возраста (экскурсии на производство, беседы-встречи со спортсменами, музыкантами, учеными, участие в общественных работах, чтение классической литературы, знакомство с духовно-нравственной культурой достойных представителей общества).

Если же эти проблемы не решить, России, как суверенному государству, будет все сложнее продолжать отстаивать свои ценности и интересы в современном мире. При этом решение рассмотренных проблем возможно только при взаимодействии государства, предпринимательского сообщества и граждан. Однако и здесь наблюдается серьезная проблема: декларативность сочетания государственных и частных интересов. Разработка и реализация государственных программ порой дает положительное изменение в общественном развитии только на бумаге, кроме того, пользование общественными благами, создаваемыми в этом процессе, способствует развитию потребительского отношения не только к ним, но и к государству, организующему деятельность по их созданию. Попытки привлечения к решению общих проблем частной инициативы коренным образом ситуацию не меняют, так как участвуя в общем деле, участники продолжают более искать своей выгоды, нежели общей пользы. Потребительское отношение, с одной стороны, и эксплуататорское – с другой, искажают атмосферу взаимного созидания общего блага, подменяя ее примитивной утилитарно-нравственной моделью «ты мне – я тебе». Отсутствие понимания взаимозависимости при достижении успеха приводит к большим трудностям, а порой невозможности согласования деятельности. Определение же только субъективных интересов, без основательного согласования целей и способов взаимодействия, напоминает результат известной басни,

что «воз и ныне там», при том что расходуются силы, ресурсы, время. Разобщенное сосуществование государства, частных предпринимателей и общественных институтов приводит не только к невозможности решения системных проблем, но и к ослаблению национальной экономической безопасности. При том что в последнее время часто наблюдаются целенаправленные попытки расстроить взаимодействие вышеуказанных институтов, что обуславливает важность созидания и укрепления их совместной деятельности на разных уровнях.

Таким образом, несмотря на угрозы технологического и цифрового развития, представляется, что рабочий труд не только не потеряет своей актуальности, напротив, его значимость будет возрастать. По словам Н. Л. Шлык, «становится очевидным, что основным производственным фактором, скорее всего, будет не капитал, а уровень подготовки кадров. Поэтому именно кадровый дефицит, а не недостаток капитала, будет являться сдерживающим ограничением для введения инноваций, повышения конкурентоспособности и роста современной экономики» [17]. И. В. Бешлиу отмечает: «Устаревание знаний побуждает предприятия всех отраслей создавать собственные системы постоянного непрерывного повышения квалификации. Так, в ОАО «РЖД» с 2009 г. действует Координационно-методический совет по вопросам подготовки рабочих кадров, существует программа подготовки машинистов локомотивов и их помощников в учебных центрах профессиональных квалификации (УНПК)», что представляется системным институциональным решением как проблемы подготовки рабочих кадров, так и взаимодействия государства, предприятий и образовательных учреждений [5]. При этом важно, чтобы соответствующие инициативы в области подготовки рабочих кадров опирались на исторические особенности развития России с учетом насущных геодемографических проблем.

В части дальнейшего направления исследования актуальным представляется предметное рассмотрение состояния кадрового потенциала регионов Центрального федерального округа (Тверской, Владимирской, Тульской областей и так далее) на предмет конкретизации выявленных демографических и культурно-образовательных причин снижения кадрового потенциала рабочих с целью формирования дорожных карт государственно-частного партнерства, направленных на решение проблемы.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129343/ (дата обращения: 13.02.2020).
2. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.06.2013 № ПК-5вн) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_256447/ (дата обращения: 13.02.2020).
3. Аббас Анмар Бадр Аббас. Формирование и развитие стратегий повышения качества рабочей силы : автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Воронеж. гос. ун-т. – Курск, 2017. – 26 с.
4. Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 10 апр. 2017 г. – М.: ГУУ, 2017. – 276 с.
5. Бешлиу, И. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в учебном центре ОАО «РЖД» // Решетневские чтения. – 2017. – С. 546-547 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemu-podgotovki-rabochih-kadrov-v-uchebnom-tsentre-oao-rzhd/viewer> (дата обращения: 13.02.2020).
6. Божечкова, А. В., Клячко, Т. Л., Кнобель, А. Ю., Лощенкова, А. Н., Любимов, И. Л., Синельников-Мурылев, С. Г. Образование и экономический рост: сборник научных докладов. – М.: Дело, 2019. – 120 с. – (Научные доклады: образование).
7. Ларина, Т. Н., Выголова, И. Н., Беньковская, Л. В. Статистическое исследование кадрового потенциала регионального рынка труда: монография. – Оренбург: ОГАУ, 2017. – 215 с.
8. Львов, Д. С. Миссия России: сборник научных трудов / Под науч. ред. С. Ю. Глазьева и Б. А. Ерзняка. – М.: ГУУ, 2008. – 120 с.
9. Маковеева, А. 20 тысяч аборт в год делают жительницы Алтайского края // Информационное Агентство «Амител». – 2019. – 17 апр. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.amic.ru/news/438304/> (дата обращения: 13.02.2020).
10. Материалы круглого стола журнала «Стратегия России». – 2015. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sr.fondedin.ru/new/fullnews_arch_to.php?subaction=showfull&id=1441531319&archive=1443713139&start_from=&ucat=14& (дата обращения: 13.02.2020).

11. Подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в российских регионах: проблемы и перспективы: материалы III Международной научно-практической конференции. Астрахань, 22 нояб. 2018 г. / Ред. кол.: О. П. Жигульская и др. – Астрахань: Мини тип. АГПК, 2018. – 135 с.
12. Рувинский, В. Когда закончится деревня // Ведомости. – 2018. – 28 марта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/03/29/755244-zakonchitsya-derevnya> (дата обращения: 13.02.2020).
13. Социальные эффекты развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций: материалы Межрегиональной заочной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 19 дек. 2016 г. / Отв. ред. А. Ю. Петров. – Н. Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2017. – 119 с.
14. Спасская, И. Ю. Формирование профессиональной ответственности рабочего в дуальном обучении: автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Оренбург. гос. пед. ун-т. – Оренбург, 2018. – 24 с.
15. Степанов, А. А. Совершенствование системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на основе методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / РЭУ им. Г. В. Плеханова. – М., 2019. – 24 с.
16. Филимонов, В. А. Школа трудолюбия. Межшкольному учебному комбинату Пензы – 35 лет. – М.: Пенаты, 2014. – 256 с.
17. Шлык, Н. Л. Проблема подготовки кадров при переходе экономики к новому технологическому укладу // Власть и управление на Востоке России. – 2019. – №1 (86) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-podgotovki-kadrov-pri-perehode-ekonomiki-k-novomu-tehnologicheskomu-ukladu> (дата обращения: 13.02.2020).

References

1. Ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2012 № 596 “O dolgosrochnoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi politike” [*Decree of the President of the Russian Federation dated on July 5, 2012 No. 596 “On Long-Term State Economic Policy”*]. SPS “Konsul’tantPlyus”. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129343/ (accessed 13.02.2020).
2. Strategiya razvitiya sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniya prikladnykh kvalifikatsii v Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda (odobreno Kollegiei Minobrnauki Rossii, protokol ot 18.06.2013 № PK-5vn) [*Strategy for the development of the system of training of workers and formation of applied qualifications in the Russian Federation for the period until 2020 (approved by the Collegium of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, Protocol No. PC-5 dated on June 18, 2013)*]. SPS “Konsul’tantPlyus”. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_256447/ (accessed 13.02.2020).
3. Abbas Anmar Badr Abbas. Formirovanie i razvitie strategii povysheniya kachestva rabochei sily : avtoref. diss. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05 [*Formation and development of strategies to improve the quality of the labor force: thesis of Cand. sci. (Economy) dis.: 08.00.05*], Voronezh. gos. un-t. Kursk, 2017. 26 p.
4. Aktual’nye voprosy upravleniya personalom i ekonomiki truda: materialy III Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Moskva, 10 apr. 2017 g. [*Actual issues of personnel management and labor economics: proceedings of III All-Russian scientific-practical conference. Moscow, Apr. 10, 2017*]. Moscow, GUU, 2017. 276 p.
5. Beshliu I. V. Problemy podgotovki rabochikh kadrov v uchebnom tsentre OAO “RZHD” [*Problems of training working personnel in the training center of Russian Railways*]. Reshetnevskie chteniya [*Reshetnev readings*], 2017, pp. 546-547. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-podgotovki-rabochih-kadrov-v-uchebnom-tsentre-oao-rzhd/viewer> (accessed 13.02.2020).
6. Bozhechkova A. V., Klyachko T. L., Knobel’ A. Yu., Loshchenkova A. N., Lyubimov I. L., Sinel’nikov-Murylev S. G. Obrazovanie i ekonomicheskii rost: sbornik nauchnykh dokladov [*Education and economic growth: a collection of scientific papers*]. Moscow, Delo, 2019. 120 p. (Nauchnye doklady: obrazovanie).
7. Larina T. N., Vygolova I. N., Ben’kovskaya L. V. Statisticheskoe issledovanie kadrovogo potentsiala regional’nogo rynka truda: monografiya [*Statistical research of the regional labor market personnel potential: monograph*]. Orenburg, OGAU, 2017. 215 p.
8. L’vov D. S. Missiya Rossii: sbornik nauchnykh trudov [*Russian Mission: collection of scientific papers*], pod nauch. red. S. Yu. Glaz’eva i B. A. Erznyana. Moscow, GUU, 2008. 120 p.
9. Makoveeva A. 20 tysyach abortov v god delayut zhitel’nitsy Altaiskogo kraia [*20 thousand abortions per year are made by residents of the Altai Territory*]. Informatsionnoe Agentstvo “Amitel”, [*Information Agency “Amitel”*], 2019, Apr. 17. Available at: <https://www.amic.ru/news/438304/> (accessed 13.02.2020).
10. Materialy kruglogo stola zhurnala “Strategiya Rossii” [*Proceedings of the round table of the journal “Strategy of Russia”*], 2015, no. 9. Available at: http://sr.fondedin.ru/new/fullnews_arch_to.php?subaction=showfull&id=1441531319&archive=1443713139&start_from=&ucat=14& (accessed 13.02.2020).

11. Podgotovka kadrov po naibolee vostrebovannym i perspektivnym professiyam i spetsial'nostyam v rossiiskikh regionakh: problemy i perspektivy: materialy III Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Astrakhan', 22 noyab. 2018 g. [*Training of personnel in the most demanded and promising professions and specialties in Russian regions: problems and prospects: proceedings of the III International Scientific and Practical Conference. Astrakhan, Nov. 22, 2018*], red. kol.: O. P. Zhigul'skaya i dr. Astrakhan', Mini tip. AGPK, 2018. 135 p.
12. Ruvinskii V. Kogda zakonchitsya derevnya [*When will the village end*]. Vedomosti, March 28, 2018. Available at: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2018/03/29/755244-zakonchitsya-derevnya>. (accessed 13.02.2020).
13. Sotsial'nye efekty razvitiya sistemy podgotovki rabochikh kadrov i formirovaniya prikladnykh kvalifikatsii: materialy Mezhhregional'noi zaochnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Nizhnii Novgorod, 19 dek. 2016 g. [*Social effects of development of the system of training of workers and formation of applied qualifications: materials of the Interregional Scientific and Practical Conference by correspondence. Nizhny Novgorod, Dec. 19, 2016*], otv. red. A. Yu. Petrov. Nizhnii Novgorod, Nizhegorodskii institut razvitiya obrazovaniya, 2017. 119 p.
14. Spasskaya I. Yu. Formirovanie professional'noi otvetstvennosti rabocheho v dual'nom obuchenii: avtoref. diss. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 [*Formation of professional responsibility of a worker in dual training: thesis of Cand. sci. (Pedagogy) dis.: 13.00.08*], Orenburg. gos. ped. un-t. Orenburg, 2018. 24 p.
15. Stepanov A. A. Sovershenstvovanie sistemy podgotovki rabochikh kadrov v Rossiiskoi Federatsii na osnove metodiki otsenki effektivnosti deyatel'nosti obrazovatel'nykh organizatsii: avtoref. diss.... kand. ekon. nauk: 08.00.05 [*Improvement of the system of personnel training in the Russian Federation on the basis of the method of evaluation of efficiency of the educational organizations activity: thesis of Cand. sci. (Economy) dis.: 08.00.05*], REU im. G. V. Plekhanova. Moscow, 2019. 24 p.
16. Filimonov V. A. Shkola trudolyubiya. Mezhskol'nomu uchebnomu kombinatu Penzy – 35 let [*School of industriousness. Penza Interschool Training Plant is 35 years old*]. Moscow, Penaty, 2014. 256 p.
17. Shlyk N. L. Problema podgotovki kadrov pri perekhode ekonomiki k novomu tekhnologicheskomu ukladu [*The problem of training in the transition of the economy to a new technological structure*]. Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii [*Power and Administration in the East of Russia*], 2019, no. 1 (86). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-podgotovki-kadrov-pri-perekhode-ekonomiki-k-novomu-tehnologicheskomu-ukladu> (accessed 13.02.2020).