

Основы формирования кадровой политики на примере Ульяновской области Российской Федерации

Мухаметов Дамир Алмазович

Аспирант

ORCID: 0009-0006-1546-8863; e-mail: damirqwerty@gmail.com

Пустынникова Екатерина Васильевна

Д-р экон. наук, проф. каф. экономики и предпринимательства

ORCID: 0000-0003-1254-2707; e-mail: ebrezneva@list.ru

Ульяновский государственный университет, г. Ульяновск, Россия

Аннотация

В статье рассматривается влияние кадровой политики на развитие региона. В качестве общенаучных методов исследования использовались анализ, дедукция, описание. Авторы исследуют факторы, влияющие на доступность и формирование кадров в регионе, а также анализируют связь между спросом и предложением на рынке труда региона. Подчеркивается инновационное направление формирования экономики региона и ее связь с кадровой политикой. Важным аспектом является разработка регламентов, стандартов и квалификационных характеристик. Авторы делают вывод, что внешняя и внутренняя среды значительно влияют на содержание кадровой политики региона. В результате исследования предложены принципы и направления формирования эффективной кадровой политики региона. Необходимо разрабатывать эффективную кадровую политику на основе общей стратегии развития региона с включением перспективных целей использования кадровых ресурсов, улучшения инфраструктуры для развития кадрового потенциала.

Ключевые слова

Кадровая политика, регион, стратегия, кадровый потенциал, человеческий ресурс, нормативные положения, инновация

Для цитирования: Мухаметов Д.А., Пустынникова Е.В. Основы формирования кадровой политики на примере Ульяновской области Российской Федерации // Вестник университета. 2023. № 10. С. 125–134.



Basis of forming personnel policy on the example of the Ulyanovsk region of Russia

Damir A. Mukhametov

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0006-1546-8863; e-mail: damirqwerty@gmail.com

Ekaterina V. Pustynnikova

Dr. Sci. (Econ.), Prof. at the Economics and Entrepreneurship Department

ORCID: 0000-0003-1254-2707; e-mail: ebrezneva@list.ru

Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia

Abstract

The article studies impact of personnel policy on regional development. Analysis, deduction, and description were used as general scientific methods of research. The authors studied the factors affecting availability and formation of personnel in the region, and analyzed relationship between supply and demand in labor market of the region. The innovative direction of regional economy formation and its connection with personnel policy has been emphasized. An important aspect is the development regulations, standards and qualification characteristics. The authors conclude that external and internal environments significantly affect the content of regional personnel policy. As a result of the study, principles and directions of effective regional personnel policy formation have been proposed. It is necessary to develop an effective human resources policy based on the general strategy of regional development with the inclusion of prospective goals for the use of human resources and improvement of infrastructure for developing human resources potential.

Keywords

Personnel policy, region, strategy, personnel potential, human resources, regulations, innovation

For citation: Mukhametov D.A., Pustynnikova E.V. (2023) Basis of forming personnel policy on the example of the Ulyanovsk region of Russia. *Vestnik universiteta*, no. 10, pp. 125–134.

ВВЕДЕНИЕ

Основой стратегии инновационного развития производственной и хозяйственной деятельности региона является эффективная региональная кадровая политика, которая должна быть согласована с этой стратегией. Сложившаяся экономическая ситуация требует проведения решительных мер по сохранению и укреплению кадрового потенциала, чтобы негативное влияние кризиса не привело к потере важных кадровых ресурсов региона. Региональная кадровая политика является важной составляющей успешной стратегии развития региона. Игнорирование потребности в проектировании и реализации кадровой стратегии может повлечь снижение воспроизводства кадров в настоящем и снижение кадрового потенциала в будущем.

Высокая безработица, которая более ярко выражена среди молодежи, порождает проблему социального характера (суициды и преступления, совершенные молодежью). Так, в 2021 г. каждый третий совершивший преступление был возрастом менее 30 лет [1]. Еще одним камнем преткновения является часто проявляющийся в кадровой политике региона бессистемный характер, который заключается во фрагментарном механизме подготовки, трудоустройства, адаптации и ротации кадров; отсутствует четкая связь кадровой политики и социально-экономических программ региона.

Кадровая политика региона является ключевым фактором для решения проблем, связанных с развитием экономики региона. Чтобы справиться с вызовами современной экономической ситуации, необходимо разработать долгосрочную кадровую политику, которая бы учитывала социально-экономические программы и стратегии развития территорий. Эта политика должна быть направлена на подбор, обучение и использование кадров в наиболее эффективном и результативном ключе, чтобы удовлетворить потребности развития региональной экономики. Также необходимо предпринимать меры по стимулированию молодых людей к научно-исследовательской и инновационной деятельности, что способствовало бы повышению квалификации кадров и к общему увеличению количества квалифицированных кадров. В целом эффективная региональная кадровая политика является важным элементом стратегии инновационного развития производственной и хозяйственной деятельности.

ПРОБЛЕМАТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследования разных ученых (А. Доронина, Г. Сыдунова и др.) подчеркивают различные аспекты кадровой политики региона [2; 3]. Тем не менее, несмотря на ценность этих исследований, стоит уделить внимание разработке концептуальных основ формирования кадровой политики региона.

В Ульяновской области имеется значительный потенциал кадров, но наблюдаются неудовлетворенный спрос со стороны предприятий на работников инженерно-технических специальностей, а также несбалансированность спроса и предложения на рынке труда по вышеуказанным специальностям (табл. 1) [4].

Таблица 1

Спрос и предложение на рынке труда Ульяновской области по профессиям «инженер»

Профессия	Свободных рабочих мест по вакансиям в регионе	Количество граждан на учете
Инженер-технолог	70	1
Инженер-конструктор	50	4
Инженер-программист	29	3
Инженер по качеству	14	3
Инженер по подготовке производства	13	0
Инженер-исследователь	11	0

Составлено авторами по материалам источника [4]

За период с 2017 г. по 2021 г. количество сотрудников, работающих в организациях Ульяновской области, включая сферу науки, сократилось с 17,6 тыс. чел. до 15,5 тыс. чел. (на 21,5 %) [5]. Одной из основных причин сокращения является недостаток кадров в научных сферах. Не хватает высококвалифицированных специалистов для применения научных разработок на производстве. Современные требования

производства достаточно заметно отличаются от требований, предъявляемых к будущим специалистам в образовательных учреждениях: подготовка к профессиям узкого профиля, что ограничивает их профессиональную гибкость и мобильность, недостаточное развитие навыка адаптации к быстро изменяющимся условиям и требованиям производства и др. Это в свою очередь затрудняет эффективность труда на рабочем месте.

В связи с этим актуальным становится вопрос разработки концептуальных основ эффективной кадровой политики. Необходимо пополнение кадрового состава, занимающегося научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами на предприятиях, высококвалифицированными выпускниками вузов и научных организаций: численность работников, выполнявших научные исследования и разработки в 2019 г., составляла 4 929 чел., когда в 2018 г. данная численность составляла 5 011 чел. [6].

Разработка эффективной кадровой политики является необходимой мерой для укрепления научной сферы в Ульяновской области и повышения конкурентоспособности региона. Для этого необходимо развивать передовую исследовательскую инфраструктуру вузов и научных центров, систему поддержки молодых талантов и привлекать научных сотрудников именно из Российской Федерации (далее – РФ, Россия) к различным проектам. Президент РФ В.В. Путин отмечал: «Именно образование и наука, технологический суверенитет сегодня стали не просто важными, а в значительной степени решающими, ключевыми факторами национальной безопасности, качества жизни людей» [7].

Кроме того, необходимо обеспечить подготовку кадров рабочих профессий, соответствующую современным требованиям производства. В настоящее время на рынке труда Ульяновской области большой спрос на кадры рабочих профессий. Наглядно это представлено на табл. 2 [4].

Таблица 2

Спрос и предложение на рынке труда Ульяновской области по рабочим профессиям

Профессия	Свободных рабочих мест по вакансиям в регионе	Количество граждан на учете
Аккумуляторщик	214	0
Слесарь механосборочных работ	291	31
Медицинская сестра	196	22
Оператор станков с программным управлением	153	4
Механик	158	24
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	112	10

Составлено авторами по материалам источника [4]

Кадровая политика выражает собой некую специфическую форму управления, которая объединяет управление в разных секторах экономики и территориальное управление в регионе с целью обеспечить создание рабочих мест для населения, удовлетворить потребности в кадрах различных предприятий и организаций региона, а также рационально распределить кадры по видам деятельности и отраслям. Это позволяет повысить эффективность использования кадров на предприятиях и организациях региона и способствует его общему развитию.

В современных условиях кадровая политика должна быть ориентирована на личность, учитывать интересы и потребности каждого работника и опираться на научные исследования. Это означает, что при разработке и реализации кадровой политики необходимо учитывать, что люди – это наиболее важный ресурс предприятий и организаций. Хорошая кадровая политика должна быть нацелена на удовлетворение потребностей и интересов сотрудников, а не только на достижение бизнес-целей компании, опираясь на прочно сформированную научную базу. Это помогает не только привлекать и удерживать талантливых работников, но и повышать эффективность их работы, улучшать работу коллектива и создавать благоприятную рабочую атмосферу. Это означает, что необходимо учитывать различные факторы, влияющие на совершенствование таких человеческих ресурсов, как социально-экономическая ситуация в регионе, научно-образовательная база и ее доступность для населения, уровень оплаты труда и условия работы и др.

Важным элементом современной кадровой политики является также поддержка и развитие кадрового потенциала региона, включая повышение квалификации и переподготовку работников, создание условий для творческой и инновационной деятельности, а также привлечение молодых и талантливых специалистов в регион. Кадровая политика должна быть гибкой и адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям, что позволит повысить эффективность использования кадрового потенциала региона и обеспечить его устойчивое развитие. Исследования показали, что главными факторами, которые могут ограничить реализацию такой политики, являются: несоответствие законодательной базы современным реалиям, латентность в обществе, экономический кризис, несогласованность в социально-политических коммуникациях, недостаточная проработка теоретических и методологических основ подготовки персонала в условиях инновационного развития, адаптация гражданского общества к условиям внутренней и внешней политики.

В настоящее время развитие региональной экономики стало более инновационным и социально ориентированным [8]. С каждым годом предприятия тратят все больше средств на инновационную деятельность (табл. 3) [9]. Это привело к возрастающим требованиям к системе кадрового обеспечения. Работники должны быть готовы к переходу на инновационный путь развития экономики, быстро адаптироваться к новым процессам и постоянно развиваться профессионально. Также они должны стремиться к максимальной реализации своего потенциала и уметь работать в команде для достижения общих целей организации.

Таблица 3

Динамика основных показателей инновационной деятельности в Российской Федерации

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Уровень инновационной активности организаций, %	14,6	12,8	9,1	10,8	11,9
Затраты на инновационную деятельность, млн руб.:					
в действующих ценах	1416922,8	1484901,1	1954133,3	2134038,4	2379709,9
в постоянных ценах 2010 г.	854546,0	814135,2	1037170,7	1124776,5	1076596,9
в процентах от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг	2,5	2,2	2,1	2,3	2,0
Объем инновационных товаров, работ, услуг, млн руб.:					
в действующих ценах	4166998,7	4516276,4	4863381,9	5189046,2	6003342,0
в постоянных ценах 2010 г.	2513116,6	2476164,5	2581275,9	2734963,5	2715952,8
в процентах от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг	7,2	6,5	5,3	5,7	5,0

Составлено авторами по материалам источника [9]

Стоит отметить, что описанный ранее низкий уровень предложения со стороны трудовых ресурсов «инженерных» профессий на рынке труда и высокий уровень затрат на инновационную деятельность может быть связан с несколькими факторами:

- 1) конкуренция между работодателями (например, по профессии «инженер-технолог» на территории Ульяновской области конкурируют около 20 предприятий: Филиал публичного акционерного общества «Ил»-Авиастар, акционерное общество «Промтех-Ульяновск», акционерное общество «Научно-производственное предприятие «Завод Искра» и т.д.), что приводит к увеличению зарплат, которые предлагают предприятия, чтобы привлечь и удержать высококвалифицированных инженеров;
- 2) несоответствие квалификационных характеристик выпускников образовательных учреждений требованиям предприятий: поиск специалистов за пределами региона, что может повлечь дополнительные затраты на переезд, поиск жилья и прочие расходы, а также затраты на повышение квалификации имеющих «проверенных» сотрудников;

3) дефицит кадров инженерных профессий затрудняет реализацию инновационных проектов, что приводит к дополнительным затратам и увеличению продолжительности разработки и реализации инновационных проектов.

В таких условиях важно разработать и реализовать кадровую политику, которая бы учитывала конкретные региональные условия. Кроме того, роль кадровой политики увеличивается и на уровне организаций. Она должна быть основана на стратегии инновационного развития отрасли и включать в себя перспективные направления использования кадрового потенциала отрасли и региона, а также мотивацию и развитие кадровых ресурсов, обновление и совершенствование кадрового потенциала [10].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Успешная реализация кадровой политики, которая бы учитывала данные направления, поможет достичь конкурентных преимуществ в региональной и отраслевой экономике и повысить эффективность трудовых процессов в организациях. Следует отметить, что в Ульяновской области в настоящее время отсутствует стратегия кадрового развития. Это может негативно сказаться на эффективности кадровой политики в регионе и требует внимания и разработки соответствующих мер.

В регионе необходимо разработать и реализовать стратегию кадровой политики, которая будет направлена на достижение стратегических целей экономического развития региона и целей кадровой политики непосредственно. Важно также определить баланс между экономической и социальной эффективностью использования человеческих ресурсов в регионе. Это означает, что кадровая политика должна учитывать не только экономические интересы, но и социальные потребности работников и общества в целом. Таким образом, целью кадровой политики в исследуемом регионе должно быть создание благоприятной среды для развития бизнеса и общества, а также обеспечение достойных условий труда и жизни для всех работников, а все участники региона должны участвовать в выработке и реализации принципов и общей идеологии кадровой политики.

Кроме того, применение новых информационных технологий позволяет оптимизировать процессы управления персоналом, ускорить принятие решений и улучшить коммуникацию между сотрудниками и руководством. В результате актуализации кадрового менеджмента и использования новых инструментов и технологий система управления персоналом в регионе может эффективно функционировать и решать производственные, технические и технологические задачи.

Условия внешней и внутренней среды должны учитываться при реализации кадровой политики региона, так как они значительно влияют на ее содержание. Внешняя среда может оказывать значительное влияние на кадровую политику региона, поскольку она включает в себя широкий спектр условий, которые могут влиять на доступность кадров, спрос на определенные профессиональные категории, а также на качество рабочей среды и перспективу карьерного роста. Так, к важным условиям внешней среды можно отнести состояние регионального рынка труда, средний размер заработной платы в регионе, средний размер прожиточного минимума, законодательную и нормативную базу, состояние уровня рыночной конкуренции, качество и уровень жизни граждан региона, специфику регионального устройства и др.

К важным условиям внутренней среды, которая также играет важную роль, стоит отнести концепцию и стратегию развития региона, стратегию формирования человеческих ресурсов, сформированный механизм управления, стиль и методы работы. Они определяют основные направления и приоритеты кадровой политики в регионе и формируют ее основу. Учитывая все эти факторы и условия, можно разработать эффективную кадровую политику, которая будет соответствовать потребностям региона и обеспечивать эффективное управление персоналом.

Кадровая политика региона является долгосрочным направлением работы с кадровыми ресурсами, однако она также должна быть гибкой и способной к корректировкам в соответствии с текущей ситуацией и потребностями региона. В частности, в условиях развития региональной экономики, кадровая политика должна учитывать новые требования и вызовы, связанные с применением новых технологий, изменениями в бизнес-моделях и другими факторами. Следовательно, для обеспечения эффективного управления персоналом и поддержки развития региональной экономики кадровую политику необходимо корректировать и совершенствовать в соответствии с современными реалиями.

Кадровая политика региона должна решать целый ряд задач, связанных с управлением человеческими ресурсами. Так, важно не только формировать и обеспечивать кадровое обновление региона

в соответствии с его стратегией развития и современными вызовами, но и улучшать управление человеческими ресурсами в регионе и анализировать эффективность трудовых ресурсов, в том числе оценивать уровень укомплектованности штатной численности организаций. Все эти задачи должны решаться в тесном взаимодействии с другими компонентами стратегии развития региона. Такая кадровая политика позволит региону привлекать и удерживать квалифицированных специалистов, обеспечивать эффективное использование человеческих ресурсов, а также содействовать реализации стратегии развития региона.

Для того чтобы сформировать кадровую политику региона, необходимо руководствоваться следующими принципами:

- 1) стратегия формирования и развития человеческих ресурсов региона должна учитывать изменяющиеся требования рынка труда и инновационной деятельности;
- 2) кадровая политика должна постоянно совершенствоваться и учитывать новейшие технологии, используемые в данной сфере;
- 3) кадровое обеспечение должно быть организовано таким образом, чтобы обеспечить его гибкость и быструю адаптацию к изменениям на рынке труда;
- 4) мобильность трудовой деятельности на условии свободного выбора работы и рабочего места, что ведет к повышению качества кадрового потенциала региона;
- 5) социальная ответственность в формировании, развитии и использовании человеческих ресурсов (кадровая политика должна учитывать социальные и этические аспекты при формировании и использовании человеческих ресурсов);
- 6) самостоятельность хозяйствующих субъектов в принятии управленческих решений по совершенствованию кадрового потенциала;
- 7) в разработке и реализации кадровой политики региона должны принимать участие различные стороны, включая предприятия и компании, образовательные учреждения, а также органы государственной власти, – такое сотрудничество позволяет разработать и реализовать более эффективную кадровую политику, соответствующую потребностям региональной экономики и учитывающую интересы всех участников.

В ходе подготовки персонала к выполнению соответствующих должностных обязанностей одними из важнейших аспектов являются освоение и закрепление компетенции: универсальных, профессиональных, общекультурных и др. Таким образом, при обучении и стажировании персонала к выполнению тех или иных должностных обязанностей базисным документом являются образовательные стандарты.

Образовательные стандарты выполняют важную роль в разработке кадровой политики. Их можно разделить на две группы.

1. Квалификационные требования к техническим специалистам и специалистам основных групп профессий и нормативы их численности в зависимости от специфики региона на краткосрочную и долгосрочную перспективу (5 и 10 лет соответственно). Сюда также включаются стандарты образовательного процесса (перечни специальностей (профессий), учебные программы и планы, включая повышение квалификации, границы рабочей нагрузки преподавателей и др.). Таким образом, первая группа стандартов позволит определить перспективу формирования кадров в общем и перспективу подготовки кадров в частности.

2. Вторая группа стандартов определяет ключевые моменты, характеризующие распределение и использование персонала. К ним относятся стандарты по управлению персоналом, включающие процедуры отбора, найма, оценки и развития персонала, а также стандарты по оплате труда и социальному обеспечению – права и обязанности работников и работодателей, условия и порядок оплаты труда, а также системы стимулирования и компенсации [11].

Использование системы региональных и отраслевых стандартов при разработке кадровой политики позволит обеспечить ее гибкость, адаптивность и эффективность, что в свою очередь отразится на показателях деловой активности и результативности региона.

Для эффективного управления кадрами в организации необходимо иметь систему регламентов, то есть определенные правила и процедуры, которые помогают установить порядок действий по управлению персоналом. Подобная система может включать в себя различные элементы, такие как структуры управления организацией, определение норм трудовых ресурсов, разработку штатных расписаний, перечни должностей и специалистов, в том числе инженерных, а также паспорта организаций с описанием

их кадровых ресурсов. Все эти элементы должны быть хорошо проработаны и согласованы между собой, чтобы обеспечить эффективное использование кадровых ресурсов организации. Кроме того, нормативы соотношения между различными категориями персонала также являются важным элементом этой системы регламентов. Все это позволяет оптимизировать распределение персонала в организациях и предприятиях, а также использовать кадры эффективно для развития и достижения целей организаций.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в Ульяновской области имеется значительный потенциал кадров, но наблюдается несбалансированность спроса предложения на рынке по рабочим профессиям. В 2022 г. в Ульяновской области количество студентов среднего профессионального образования составляло 26 441 чел. – кадровый ресурс. На инженерное дело, технологии и технические науки приходится большая часть студентов – 43,86 % от общего числа. Как видно из табл. 1, имеется значительное расхождение между спросом и предложением по данной профессии. В 2020 г. удельный вес численности выпускников образовательных организаций, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, составил 59,20 % [12].

Одним из факторов, влияющих на такую несбалансированность спроса и предложения, являются квалификационные характеристики специалистов. Квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации труда и управления, прав, ответственности и компетентности работников, а также перечня должностей на предприятии [13]. В настоящее время квалификационные характеристики будущих специалистов определяются в основном образовательными учреждениями, однако очевидно, что при их разработке и использовании необходимо участие работодателей, которые имеют спрос в данных трудовых ресурсах.

Различные государственные организации и министерства определяют, какие должности могут быть заняты выпускниками в зависимости от их уровня образования и специальности. Такие перечни должностей помогают работодателям понимать, какие требования они могут предъявлять к соискателям на конкретные должности. Также это может быть полезно для выпускников, которые могут выбрать профессию и направить свои усилия на получение необходимой квалификации для конкретной должности [14]. Однако в условиях быстрого развития науки и технологий и ускорения инновационных процессов подобные перечни могут стать устаревшими и не соответствовать современным требованиям производства. В связи с этим могут потребоваться дополнительные анализ и оценка ситуации на предприятии для определения потребностей в персонале и соответствующих специальностях.

Таким образом, важно привлекать работодателей, в том числе и бизнес-структуры, к разработке квалификационных характеристик для подготовки специалистов, чтобы обеспечить сбалансированность спроса и предложения на рынке труда. Потребность в инновационных кадрах позволит определить перечень должностей, в том числе с учетом стратегического развития. Такой перечень также дает возможность установить четкий норматив численности персонала и оценить эффективность использования трудовых ресурсов.

На региональном уровне развития кадровой политики нормативы численности квалифицированных рабочих и специалистов, в том числе их обоснование, для инновационного развития различных отраслей промышленности имеют большое значение. Это позволит выявить оптимальное и устойчивое количество соответствующих работников и специалистов. При разработке данных стандартов в случае необходимости стоит вводить корректирующие коэффициенты, а в долгосрочной перспективе следует актуализировать методику по подготовке персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Существующая необходимость в новой кадровой политике, включая региональную, связана с изменением тенденций в экономическом развитии как на мировом, так и на региональном уровнях. Следовательно, сейчас основное внимание уделяется именно тем стратегиям развития ресурсов, которые способны стабилизировать и ускорить экономическое развитие: научно-технические, производственные и кадровые. Важным аспектом при реализации вышеуказанных стратегий является реиндустриализация – сейчас много внимания уделяется созданию новых производственных ресурсов и развитию науки

и технологий, чтобы повысить эффективность экономической деятельности и обеспечить стабильный экономический рост.

Сегодня выбор места для производства зависит не столько от сопутствующих расходов, сколько от других факторов, таких как наличие квалифицированных рабочих, необходимой инфраструктуры, объем внутреннего рынка и др. Требования к квалификации сотрудников возрастают на фоне сокращения численности персонала.

Необходимость реиндустриализации является ключевым фактором будущего экономического развития не только страны в целом, но и ее регионов. Это связано с изменением характера конкуренции, динамики и структуры спроса, а также с появлением новых технологий и бизнес-моделей. Промышленный сектор как ядро обеспечения экономического роста в условиях новой индустриализации может обеспечить регион и страну в целом новыми рабочими местами, тем самым действуя на снижение уровня безработицы, увеличить темпы роста производительности труда, обеспечить экономический рост и конкурентоспособность на уровне макро- и микроэкономики. Таким образом, кадровая политика региона должна выстраиваться на основе общей стратегии развития региона, при этом включая перспективные цели использования кадровых ресурсов, развитие инфраструктуры для развития кадрового потенциала.

Библиографический список

1. Щербак Е. *Преступность в России, 2021 год*. <http://www.demoscope.ru/weekly/2022/0943/barom04.php> (дата обращения: 23.07.2023).
2. Доронина О. Актуальные проблемы формирования региональной кадровой политики. *Экономическое пространство: сборник научных трудов*. 2012;63.
3. Сыдунова Г. *Кадровая политика в условиях кризиса: инновационный подход*. М.: Высшая Школа; 2002. 74 с.
4. Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. *Спрос и предложение на рынке труда*. <https://ulyanovsk-zan.ru/statistics/> (дата обращения: 23.07.2023).
5. Ульяновскстат. *Рынок труда и занятость населения*. <https://uln.gks.ru/folder/40291> (дата обращения: 23.07.2023).
6. Министерство экономического развития и промышленности Ульяновской области. *Инновационный портрет Ульяновской области*. <https://ekonom73.ru/mesmerize/activities/departament-investitsionnoj-politiki/otdel-razvitiya-innovatsij-i-predprinimatelskoj-deyatelnosti/innovatsionnaya-deyatelnost/innovatsionnyj-portret-ulyanovskoj-oblasti/> (дата обращения: 23.07.2023).
7. Совет Федерации Федерального собрания Российской Федерации. *Научный кадровый потенциал страны: состояние, тенденции развития и инструменты роста*. <http://council.gov.ru/activity/activities/parliamentary/127381/> (дата обращения: 23.07.2023).
8. Российская Федерация. *Постановление Правительства Ульяновской области от 13.07.2015 г. № 16/319-П «Об утверждении стратегии социально-экономического развития ульяновской области до 2030 года» (с изм. от 10.01.2022 г.)*. <https://docs.cntd.ru/document/463710828> (дата обращения: 23.07.2023).
9. Институт статистических исследований и экономики знаний. *Развитие инновационной деятельности в 2021 году*. <https://issek.hse.ru/news/760571653.html> (дата обращения: 23.07.2023).
10. Холикова Г.М. Целевые программы как инструмент государственного и муниципального регулирования. *Бюллетень науки и практики*. 2018;12:404–408. <http://doi.org/10.5281/zenodo.2272719>
11. Пряжников Е.Ю. *Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров*. М.: Издательство Юрайт; 2019. 452 с.
12. МИРЭА – Российский технологический университет. *Характеристика системы среднего профессионального образования*. https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/material.php?type=2&id=10606 (дата обращения: 23.07.2023).
13. Профессиональные стандарты и справочники должностей. *Квалификационные характеристики должностей работников образования*. https://classdoc.ru/eksd/19_obrazov/ (дата обращения 23.07.2023).
14. Радостева М.В. Производительность труда: основные тенденции и ключевые факторы развития на современном этапе. *Экономика и менеджмент систем управления*. 2018;3-1:162–172.

References

1. Shcherbakova E. *Crime in Russia, 2021*. <http://www.demoscope.ru/weekly/2022/0943/barom04.php> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
2. Doronina O. Actual problems of forming regional personnel policy. *Economic space: collection of scientific papers*. 2012;63. (In Russian).

3. Sydunova G. *Personnel policy in a crisis: an innovative approach*. M.: Higher School, 2002. 74 p. (In Russian).
4. Agency for Human Potential and Labor Resources Development of the Ulyanovsk Region. *Demand and supply in the labor market*. <https://ulyanovsk-zan.ru/statistics/> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
5. Ulyanovskstat. *Labor market and employment of the population*. <https://uln.gks.ru/folder/40291> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
6. Ministry of Economic Development and Industry of the Ulyanovsk Region. *Innovative portrait of the Ulyanovsk region*. <https://ekonom73.ru/mesmerize/activities/departament-investitsionnoj-politiki/otdel-razvitiya-innovatsij-i-predprinimatel'skoj-deyatelnosti/innovatsionnaya-deyatelnost/innovatsionnyj-portret-ulyanovskoj-oblasti/> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
7. Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation. *Scientific personnel potential of the country: state, development trends and growth tools*. <http://council.gov.ru/activity/activities/parliamentary/127381/> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
8. Russian Federation. *Decree of the Government of the Ulyanovsk Region dated July 13, 2015, No. 16/319-P "On Approval of the Strategy for Social and Economic Development of the Ulyanovsk Region until 2030" (as amended on January 10, 2022)*. <https://docs.cntd.ru/document/463710828> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
9. Institute for Statistical Research and Economics of Knowledge. *Development of innovative activity in 2021*. <https://issek.hse.ru/news/760571653.html> (accessed 23.07.2023). (In Russian).
10. Kholikova G.M. Target programs as a tool for state and municipal regulation. *Bulletin of Science and Practice*. 2018;12:404–408. (In Russian).
11. Pryazhnikova E.Yu. *Psychology of work: theory and practice: a textbook for bachelors*. M.: Yurait Publ. House; 2019. 452 p. (In Russian).
12. MIREA – Russian Technological University. *Characteristics of secondary vocational education system*. https://monitoring.miccedu.ru/iam/2020/_spo/material.php?type=2&id=10606 (accessed 23.07.2023). (In Russian).
13. Professional standards and job directories. *Qualification characteristics of the positions of educators*. https://classdoc.ru/eksd/19_obrazov/ (accessed 23.07.2023). (In Russian).
14. Radosteva M.V. Labor productivity: the main trends and key factors of development at the present stage. *Economics and management of control systems*. 2018;3-1:162–172. (In Russian).