Профессиональное образование
в современном мире. 2018. Т. 8, № 1. С. 1702–1708
DOI: 10.15372/PEMW20180119
ISSN 2224-1841 (печатный)
© 2018 ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Professional education in the modern world,
2018, vol. 8, no. 1. pp. 1702–1708
DOI: 10.15372/PEMW20180119
ISSN 2224-1841 (print)
© 2018 Federal State State-Funded Higher
Institution Novosibirsk State Agrarian University

ВНЕДРЕНИЕ И АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КЛАСТЕРООРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

INTRODUCTION AND ADAPTATION OF THE SYSTEM OF TRAINING AND CONSOLIDATION OF SPECIALISTS IN THE ENTERPRISES OF CLUSTER-ORIENTED ECONOMY

УДК 333.1

DOI: 10.15372/PEMW20180119

Н. Я. Гарафутдинова

Омская лаборатория экономических исследований СО РАН, Омск, Российская Федерация

Garafutdinova, H. Ya.

Omsk laboratory of economic research SB RAS, Omsk, Russian Federation

Аннотация. *Статья посвящена исследованию механизмов новых форм работы предприятий и организаций различных форм собственности в составе нового объединения кластерного типа. Соответственно для их выхода на новую форму взаимодействия ключевым фактором будет являться кадровая политика, направленная на поиск интегрированных вариантов подготовки кадров, работу с ними по направлениям адаптации и закрепления в регионе, а также совместные действия всех уровней власти (муниципальной, региональной и предприятий на уровне государственно-частного партнерства). Разработка новых элементов кадровой политики позволит создать основу для подготовки молодых специалистов всех уровней и их первичной адаптации через процесс наставничества, сформировать сегмент руководящих управленческих кадров, а также подготовить команду единомышленников для освоения новой стратегии развития региона.*

Abstract. *The article is devoted to the research of the mechanisms of new forms of cooperation of companies and organizations of different forms of property that are included in the cluster. The key factor to organize a new form of cooperation is personnel policy, that is aimed at cooperative, integrated variants of staff training, work with them in the directions of adaptation and maturation in the region and also cooperative actions of all levels of authorities (municipal, local and organizations in the level of government-private cooperation). The development of new elements let create base for preparation specialists of all levels-young specialists and their first adaptation to the process of mentoring, form a segment of of management staff and prepare a team of associates to master a new strategy of region development.*

Ключевые слова: *кластер, резиденты кластероориентированной экономики, подготовка молодых специалистов, закрепление специалистов, кадровый резерв, подготовка управленческих кадров, кадровая политика предприятия.*

Keywords: *cluster, residents of cluster-oriented economics, young specialists training, adaptation and maturation of specialists, staff, management staff training, human resource policy.*

Для цитаты: *Гарафутдинова Н.Я.* Внедрение и адаптация системы подготовки и закрепления специалистов на предприятиях кластероориетированной экономики // Профессиональное образование в современном мире. 2018. Т. 8, № 1, С. 1702–1708. DOI: 10.15372/PEMW20180119

For quote: *Garafutdinova, N. I.* Introduction and adaptation of the system of training and consolidation of specialists in the enterprises of cluster-oriented economy. *Professional education in modern world*, 2018, vol. 8, no. 1, pp. 1702–1708.
DOI: 10.15372/PEMW20180119

Одним из факторов поддержания организации в стабильном состоянии является человеческий фактор, который является, с одной стороны, решающим условием для развития организаций различных форм собственности, с другой – фактором, препятствующим полноценному продвижению предприятия. Процесс вымывания квалифицированных кадров, когда действующие специалисты

находят работу на смежных предприятиях отрасли, но уже в европейской части России, где получают более выгодный социальный пакет и уровень оплаты труда, усугубляется отсутствием системы адаптации и закрепления на рабочем месте молодых специалистов региона. Выпускники образовательных организаций часто нацелены на достижение максимально быстрого результата в занятии определенной позиции в иерархии должностей, но не обладают достаточными для этого навыками, опытом, умениями (систематизировать информацию, проводить ее комплексный анализ), поэтому через определенное время из-за неудовлетворенности уровнем оплаты труда ищут другую работу, уже глубоко не вникая в проблемные темы организации, в которой трудятся в настоящий момент, тем самым способствуя невыполнению многих текущих функций организации. В совокупности и первые, и вторые являются для работодателя потенциалом, который необходимо эффективно адаптировать в организации, использовать, мотивировать и развивать в приоритетном порядке по отношению к другим ресурсам организации для достижения стратегических целей. Конкурентное преимущество имеют организации, которые способны адаптироваться к сложным рыночным условиям, четко представляют перспективы своего дальнейшего развития и организуют работу в соответствии с выбранными новыми направлениями, взращивая в своем коллективе будущих профессионалов по направлениям работы, востребованным в организации, развивая систему наставничества, занимаясь внедрением новых инновационных направлений, а также оптимизируя уже отживающие свой жизненный цикл проекты организации и мотивируя высвобождающиеся кадры к освоению новые форм развития в условиях перехода на новые модели взаимодействия в составе кластера [1].

Таким примером может служить новое направление – участие в грантах различных уровней по отраслевому назначению в организациях реального сектора экономики, а также конкурсах и аукционах на электронных площадках, переход на новые условия закупок и поставок оборудования и комплектующих и прочее в организациях, работающих со средствами бюджетов всех уровней. Так, конкурс «Лидеры года» позволяет не только определить мотивированных на успех управленцев, но и создать команду руководителей для работы в условиях нового объединения предприятий в кластерные формы.

Управление человеческими ресурсами связано с развитием всех аспектов организационной среды и требует интегрированного подхода, в основе которого – четкое осознание следующего тезиса: в мире возрастающей глобальной конкуренции наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности являются не столько земля, капитал и природные ресурсы, сколько высококвалифицированные и мотивированные человеческие ресурсы [2]. Кадровая политика формируется руководством организации и находит свое отражение в нормативных документах – стратегии развития организации, правилах внутреннего распорядка, коллективном договоре. Задача кадровой политики организации любой формы собственности – создание коллектива, команды, которые наилучшим образом способствуют совмещению целей, приоритетов организации и ее работников. В нашем случае при изучении дальнейшего развития предприятий и организаций различных форм собственности важным моментом является исследование совместного использования трудового потенциала предприятий в процессе выполнения совместных взаимовыгодных проектов. Поэтому содержанием кадровой политики являются разработка принципиальных позиций организации, процедур, правил, выбор средств и методов, необходимых при отборе кадров, их обучении, профессиональном продвижении, мотивации и т.д.

До недавнего времени понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждым предприятием включала функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений [3]. Основным структурным подразделением по управлению персоналом до сих пор является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения. Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям, учет личностного фактора в построении системы управления персоналом организации [4].

Приведем перечень задач, которые необходимо решить для построения эффективной модели развития предприятий различных форм собственности:

1) рассмотреть сущность человеческих ресурсов;

2) определить концепцию управления человеческими ресурсами;

3) рассмотреть практику управления человеческими ресурсами в контексте современного рынка;

4) разработать стратегию управления человеческими ресурсами на основе партнерского взаимодействия в рамках кластера и развития кадрового потенциала в условиях кластероориентированной экономики и перехода на новые условия работы в ней [5].

В эпоху глобализации и усиления рыночного соперничества перед органами власти различных уровней встает вопрос поиска новых методов повышения конкурентоспособности территорий, наиболее популярным из которых является использование положений кластерной концепции М. Портера [6] Несмотря на то что человеческие ресурсы рассматриваются как условие конкурентного преимущества, регионы и организации, действующие на их территории, большую часть времени посвящают решению таких вопросов, как совершенствование, оптимизация финансовых отношений, коммунальной и находящейся на балансе инфраструктуры, планирований в целях развития. Вопросы же управления кадровым потенциалом при отсутствии серьезного кризиса или существенной нехватки рабочей силы редко оказываются в числе первостепенных. Эффективное управление особенно сильно подрывается трудностями с привлечением и удержанием квалифицированных специалистов, а на предприятиях различных форм собственности – процессами старения квалифицированных кадров и трудностями привлечения и адаптации молодых специалистов.

При проведении кластерной политики основной задачей органов власти является обеспечение максимально эффективного взаимодействия организаций-резидентов кластера друг с другом, с образовательными организациями, с местными органами власти путем создания необходимых институциональных и инфраструктурных условий для такового взаимодействия при использовании механизма многоуровневого управления [7]. Как и распространение новых теорий пространственной экономики, концепция повышения роли человека в социально-экономическом развитии получила активное развитие с середины 1960-х гг. и была обусловлена происходящими в обществе изменениями, вызванными научно-технической революцией. Экономика сегодня все чаще считается экономикой, основанной на знаниях, т.е. человеческий капитал рассматривается в качестве одного из важнейших ресурсов.

Согласно последним исследованиям существует три приоритетных направления управления: управление организационной эффективностью, управление человеческими ресурсами и управление финансами. Наиболее актуальными проблемами развития рабочей силы являются ее старение, привлечение и удержание, мотивация персонала, необходимость внедрения новых методов управления, усложнение вопросов, связанных с человеческими ресурсами. Стратегия развития кадрового потенциала напрямую связана с реализацией стратегии увеличения конкурентоспособности, когда речь идет о привлечении новых производств на территорию. Одной из типичных проблем в процессе формирования и развития кластеров является недостаток квалифицированных кадров по причине несоответствия качества и содержания образовательных программ образовательных организаций высшего, среднего и начального профессионального образования потребностям экономики, неразвитости механизмов непрерывного образования [8].

Управление кадровым потенциалом, сотрудничество с образовательными организациями являются факторами успешного развития кластеров. Формирование и развитие кадрового потенциала становится важнейшим условием для развития кластерной системы региона. В последнее время организации объединяются в кластер для интеграции и мотивации человеческих ресурсов, что дает возможность получения специализированной рабочей силы, создания кластерных центров опыта (cluster skills centres), поддержки территориальных профессиональных альянсов, повышения потенциала организаций через участие в программах обучения. В ряде исследований выявлено, что кластерная система имеет непосредственное влияние на такие параметры человеческого капитала, как профессиональные требования, количество научно-исследовательских и образовательных учреждений, ресурсы знаний, необходимость и направления профессиональной переподготовки, качество человеческих ресурсов.

Кластеризация способствует увеличению знаний, навыков, умений человеческих ресурсов в целях поддержания и повышения уровня производительности компаний, что помогает последним выживать в эпоху конкуренции. Образовательная подсистема кластера предполагает эффективную организацию учебно-методического сотрудничества, включающего в себя корректировку учебных планов и программ; взаимодействие при разработке учебно-методических комплексов дисциплин, учебных пособий, рекомендаций с последующей их экспертизой и размещением в открытом доступе; обмен опытом; проведение мастер-классов по профилям подготовки и др. [7].

Комплиментарной к кластерной концепции М. Портера является концепция тройной спирали (трехстороннее партнерство университетов, власти и бизнеса), возникшая в середине 1990-х гг. как результат научного осмысления в работе Генри Ицковица и Лоета Лейдесдорфа и представлена как аналогия молекулы ДНК, отличающейся сцеплением спиральных структур и повышенной адаптивностью к изменениям внешней среды. В экономическую практику развитых стран концепция начала внедряться в 2000-е гг. как основа становления и развития региональных кластеров, генерирования инноваций и организации инновационных систем. Модель инновационного экономического развития в концепции тройной спирали включает три ключевых элемента: 1) три института (образование, бизнес, органы власти) стремятся к сотрудничеству друг с другом, инновации инициируются взаимодействием, а не государством; 2) усиление роли университетов в обществе, основанном на научном знании; 3) каждый из трех институтов частично принимает на себя роль других, выполнение нетрадиционных функций является источником инноваций. Данная концепция описывает формирование и развитие кадрового потенциала через взаимодействие трех институтов. Если в командно-плановой экономике взаимодействия трех институтов определялись исключительно государством, которое контролировало бизнес и научно-образовательную сферу, а в индустриальной рыночной системе образовывались двойные спирали на основе парных отношений, то в постиндустриальной экономике для принятия эффективных управленческих решений и устойчивого социально-экономического развития необходимо взаимодействие всех трех секторов в сетевом режиме. По мнению автора концепции «тройной спирали» профессора Стэндфордского университета Генри Ицковица, именно «пространство знаний», представленное научно-образовательной системой территории, обеспечивая совместную деятельность государства, бизнеса и научного сообщества, становится основным источником социально-экономического развития территории и повышения качества жизни ее населения, а также развития кадрового потенциала.

Итак, кадровый потенциал является важнейшей характеристикой кластероориентированной экономики и соответственно организаций независимо от их формы собственности, которые действуют на его территории. Развитие образовательной подсистемы кластерной системы при включении механизма тройной спирали выступает естественным источником развития кадрового потенциала территории. Задача органов власти состоит как в разработке кластерной политики в качестве эффективного инструмента развития территории, так и в разработке программ развития кадрового потенциала кластерной системы.

Финансовый механизм развития кадрового потенциала регионального кластера опирается на тесную связь с региональными органами власти и предполагает принятие соответствующих решений на региональном уровне. При этом органы местного самоуправления координируют предоставление поддержки на подведомственных территориях и определяют способ предоставления такой поддержки. Приведем основные параметры применения форм государственной поддержки инвестирования в человеческий капитал кластера:

1) механизм субсидирования: использование организациями с нестандартной ставкой налогообложения прибыли; необходимость подтверждения целевого использования средств;

2) механизм налогового льготирования: использование организациями со стандартной ставкой налога на прибыль; упрощенный механизм контроля. В формировании и развитии кадрового потенциала участвуют органы власти трех уровней управления: два – государственного (федерального и регионального) и один уровень муниципального района. Конкретная стратегия развития кадрового потенциала территории создается на стыке кластерной политики, политики в сфере труда, занятости и образовательной политики при подчинении документов муниципального уровня законодательным требованиям, ограничениям и приоритетам региона и федерации. При этом на уровне региона при условии перехода на кластерную модель развития создается региональный центр кластерного раз-

вития как основной институциональный субъект региональной кластерной политики. Разработка кадровой политики кластероориентированной экономики опирается на исследования и решения, реализуемые в ходе функционирования механизма тройной спирали: взаимодействия органов власти, территориальной научно-образовательной системы и организаций-резидентов кластера [9].

Для организаций, не являющихся резидентами кластера, возможно два варианта организации развития кадрового потенциала: 1) при поддержке института управленческого консультирования способствование вхождению в кластер и развитие кадрового потенциала по вышеописанному сценарию; 2) при невозможности включения в состав кластера (непрофильная деятельность), при приоритете социальной эффективности органов местного самоуправления муниципального района реализация поддержки программ развития кадрового потенциала при использовании механизмов привлечения и закрепления специалистов, общепринятых в современной практике. Однако при мотивации организаций необходимо задействование методов нематериального стимулирования ввиду слабой управляемости (в особенности в части контроля) перспективными потоками финансовой поддержки.

Для предприятий, входящих в состав кластера, утверждаемая кадровая политика должна учитывать такие аспекты, как:

1) мотивацию организаций к реализации программ развития кадрового потенциала сотрудников (в особенности в части льготирования и субсидирования);

2) привлечение и закрепление высококвалифицированных специалистов (ввиду того, что наиболее перспективной отраслью кластеризации для многих субъектов в Российской Федерации является агропромышленный и промышленный комплекс, целесообразно исследовать и использовать опыт реализуемых программ развития кадрового потенциала в данной сфере);

3) совершенствование подготовки специалистов (обучение руководства и молодых специалистов местных предприятий и организаций, расположенных на территории региона, основам кластерной политики, особенностям управления кадровым потенциалом территории; внедрение новых технологий в практику закрепления и адаптации специалистов: внедрение института наставничества, совершенствование механизмов управления кадровым резервом и ротацией, привлечением высококвалифицированных кадров, в том числе в первоочередном порядке состоящих в кадровых резервах всех уровней.

В программе развития кадрового управленческого резерва Минэкономразвития России проводится работа по организации подготовки управленческих кадров – участников программы развития кадрового управленческого резерва на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС). Предусматривается включение в подготовку управленческих кадров участников программы развития кадрового управленческого резерва. Количество и состав участников обучения: 162 высокопотенциальных руководителя для возможного выдвижения их в краткосрочной и среднесрочной перспективе на высшие государственные должности регионального уровня. Обучение управленческих кадров – участников программы развития кадрового управленческого резерва будет осуществляться в соответствии с утверждаемым Правительством Российской Федерации государственным заданием. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17.08.2017 г.№ 978 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам подготовки управленческих кадров» всем кандидатам, состоящим в резерве управленческих кадров, дается право в пределах установленной квоты проходить обучение в рамках подготовки управленческих кадров (Президентской программы подготовки управленческих кадров) по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки за счет бюджетных ассигнований для соответствия утвержденным квалификационным требованиям и по направлениям финансового и инновационного проектирования [10]. Президентская программа (государственный план) подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации – это программа по подготовке современных высококвалифицированных менеджеров, реализуемая в Российской Федерации с 1997 г. Цель программы – создание резерва высококвалифицированных, компетентных руководителей и формирование управленческого потенциала, способного обеспечить развитие предприятий всех отраслей экономики России, соответственно из числа выпускников программы можно выбирать руководителей организаций с перспективным направлением работы в команде [11].

Таким образом, анализируя систему подготовки и закрепления специалистов различных уровней: от выпускников образовательных организаций до управленческих кадров высшей квалификации для их адаптации и закрепления на предприятиях различных форм собственности кластеориентированной экономики, можно сделать следующие выводы.

1. Модель управления кадровым потенциалом кластерной системы регионального уровня должна опираться на тесное взаимодействие в рамках механизма тройной спирали и оси «федерация – регион – муниципальный уровень», учитывать вхождение предприятий и организаций в состав федеральных холдингов и структур, а следовательно, и выбранный вектор развития с учетом технологических цепочек и компонентов различных предприятий, а также принцип всестороннего человеческого развития не только организаций-резидентов кластеров, но и организаций, к ним не относящихся.

2. При реализации данных положений полагаем возможным значительное увеличение кадрового потенциала региональной кластерной системы и улучшение социально-экономического положения предприятия и организации различных форм собственности в целом с позиции как подготовки и закрепления молодых специалистов для предприятий кластера, так и развития потенциала управленческих кадров и руководителей данных организаций.

3. Устойчивые связи между участниками кластерной системы в вопросах развития кадрового потенциала обеспечивают структурную диверсификацию социально-экономической сферы, создание системы независимой аккредитации образовательных программ и сертификации выпускников этих программ, развитие доступного и качественного непрерывного профессионального образования, развитие институтов рынка труда и улучшение качества рабочей силы, повышение гибкости и разнообразия предоставляемых образовательных услуг.

Управление развитием кадрового потенциала имеет решающее значение для устойчивого роста кластеров. Продуманная политика развития кластеров всегда включает в себя основу для развития человеческих ресурсов. Тем не менее промышленные кластеры, в основном в развивающихся странах, сталкиваются с проблемами применения человеческого интеллекта, знаний, навыков и способностей, управления человеческими ресурсами, их развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Гарафутдинова Н.Я., Корешева С.Г., Самодинский К.А., Кустов Т.В**. Влияние системы дополнительного образования на кадровое обеспечение кластероориентированной муниципальной экономики // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф., 11–12 нояб. 2015 г. СПб.: ЛЭТИ, 2015. С. 184–189.

2. **Гарафутдинова Н.Я.** Механизмы подготовки и закрепления кадров на предприятиях кластероориентированной экономики // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы III Междунар. науч.-практ. конф., 12–13 окт. 2017 г. / под ред. И.А. Волошиной, И.О. Котляровой, Ю.В. Найдановой. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2017. С. 72–81.

3. **Гарафутдинова Н.Я.** Направления работы образовательных организаций и предприятий различных форм собственности в условиях введения профессиональных стандартов // Как наше слово отзовется: гуманитарное образование в развитии российского социума и человека: тем. сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 15-летию Гуманитарного ин-та МГУПС (МИИТ). Москва, 15–16 марта 2017 г. / гл. ред. А.А. Горбунов, науч. ред. А.П. Ветошкин. Шадринск: Изд-во Шадринского гос. пед. ун-та, 2017. С. 607–611.

4. **Гарафутдинова Н.Я**. Подготовка специалистов для муниципального управления как основа сохранения кадрового потенциала // Актуальные вопросы развития экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф. 17 нояб. 2015 г. / под ред. В.В. Карпова, А.И. Ковалева. Омск: Изд-во Омского фил. Фин. ун-та при Правительстве РФ, 2015. С. 11–13.

5. **Гарафутдинова Н.Я.** О взаимодействии образовательных организаций и предприятий различных форм собственности в условиях введения профессиональных стандартов // Психолого-педагогические исследования в Сибири. 2017. № 1. С. 222–223.

6. **Работа** с кадрами на предприятиях машиностроения для развития потенциала региона // Спецификация региональной промышленной политики с использованием элементов кластерного подхода (на материалах Омской области) / под ред. В.В. Карпова, В.В. Алещенко. Новосибирск, 2016. С. 277–302.

7. **Гарафутдинова Н.Я**. Профессиональное развитие госслужащих как основа управления кадровым составом органов исполнительной власти // Кадровик. 2017. № 10. С. 77–80.

8. **Гарафутдинова Н.Я**. Развитие профессиональных компетенций для кластероориентированной экономики // Актуальные вопросы развития экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 16 нояб. 2017 г. / под ред. В.А. Ковалева, Б.Г. Хаирова. Омск, 2017. С. 52–57.

9. **Garafutdinova N.Y., Koresheva S.G., Samodinsky K.A., Kustov T.V**. Influence of additional education for staffing for formation of the cluster municipal economy // 4th Forum Strategic Partnership of Universities and Enterprises of Hi-Tech Branches (Science. Education. Innovation). St. Petersburg, Russian Federation. 11–13 November 2015. St. Petersburg: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc., 2016. P. 64–65. DOI: 10.1109/IVForum.2015.7388255

10. **Постановление** Правительства РФ от 17.08.2017 г. № 978 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам подготовки управленческих кадров» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_223072/ (дата обращения: 15.12.2017).

11. **Гарафутдинова Н.Я**. Требования к системе подготовки кадров для промышленного производства в условиях глобализации // Промышленный комплекс Омской области: вопросы глобальной интеграции / под ред. В.В. Карпова, В.В. Алещенко. Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2015. Гл. 3.4. С. 284–311.

REFERENCES

1. **Garafutdinova N. Ia., Koresheva S.G., Samodinskiy K.A., Kustov T.V.** [Impact of further training system on the staff in cluster-oriented economy]. Proceedings of Russian sci. conf. «Planning and staff training for industrial and economic complex of the region». St. Petersburg, 2015, pp. 184–189.

2. **Garafutdinova N. Ia.** [Mechanisms of training and personnel retention at the enterprises of cluster oriented economy]. Proceedings of III Internat. sci. conf. «University of XXI century in the system of lifelong learning held» on October 12–13. Chelyabinsk, 2017, pp. 72–81.

3. **Garafutdinova N. Ia.** [Aspects of educational institutions work and enterprises in the conditions of professional standards]. Proceedings of Internat. sci. conf. «The response of our words: Humanities in development of Russian society». Moscow, 2017, pp. 607–611.

4. **Garafutdinova N. Ia.** [Training specialists for public administration as a way to keep staff potential capacities]. Proceedings of Internat.sci.conf. «Relevant issues of economic development» held on November 17, 2015. Omsk, 2015, pp. 11–13.

5. **Garafutdinova N. Ia.** [On cooperation of educational institutions and enterprises of diffrenet types of property in the conditions of professional standards application]. *Psychological and pedagogical research in Siberia*, 2017, no. 1, pp. 222–223. (In Russian)

6. [**Dealing** with the staff at the machinery building enterprises for development regional capacities]. Specific regional industrial policy and application of cluster approach elements. V.V. Karpov, V.V. Aleshchenko. Novosibirsk, 2016, pp. 277–302.

7. **Garafutdinova N. Ia.** [Professional development of civil servants as a basis of staff management in executive power]. *HR manager*, 2017, no. 10, pp. 77–80. (In Russian)

8. **Garafutdinova N. Ia.** [Development of professional competencies for cluster-oriented economy]. Proceedings of Internat.sci.conf. «Relevant issues of economic development» held on November 16, 2017. Omsk, 2017, pp. 52–57.

9. **Garafutdinova N. Ia., Koresheva S.G., Samodinsky K.A., Kustov T.V.** Influence of additional education for staffing for formation of the cluster municipal economy. 4th Forum Strategic Partnership of Universities and Enterprises of Hi-Tech Branches (Science. Education. Innovation). St. Petersburg, Russian Federation. 11 November 2015 through 13 November 2015: Conference Proceeding. St. Petersburg: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc., 2016, pp. 64–65. DOI: 10.1109/IVForum.2015.7388255

10. [**Governmental** Decree No. 978 of the Russian Federation of August 17, 2017 «On amendments in some Governmental Decrees on training managerial staff». Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_223072/ (accessed December 15, 2017).

11. **Garafutdinova N. Ia.** [Requirements to the system of staff training for industry in the conditions of globalization]. Industry of Omsk region: issues of global integration. Novosibirsk, 2015, part 3, 4, pp. 284–311.

Информация об авторе

Н.Я. Гарафутдинова – кандидат экономических наук, доцент, директор ЦНПО ОмГПУ, Омская лаборатория экономических исследований СО РАН.

Принята редакцией: 14.12.2017

Information about the author

Garafutdinova, N. Ia – Candidate of Economics, Associate Professor, Omsk Laboratory of Economic Research SB RAS.

Received: December 14, 2017