Ссылка для цитирования этой статьи:

Колесник А.А. Проблемы воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 5. С. 9. URL: http://progress-human.com/images/2024/Tom10_5/Kolesnik.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-5a-26.

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНОМ

Колесник Анна Андреевна
Аспирант
Сургутский государственный университет
г. Сургут, Россия

Аннотация. Актуальность темы связана и обусловлена необходимостью выявления проблем, препятствующих эффективному формированию и развитию кадрового потенциала в условиях современного динамичного развития регионов. Решение данных проблем способствует достижению устойчивого развития регионов нашей страны.

Цель написания настоящей статьи - теория и практика современного состояния, негативных тенденций, путей их преодоления для процесса воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом.

Применяемые в настоящей статье структурно-логический метод, метод обобщения, а также метод анализа данных позволили раскрыть модель воспроизводства и подготовки кадров в управлении Ханты-Мансийского автономного округом – Югры (ХМАО – Югры).

Путем исследования нормативных документов ХМАО – Югры, статистической информации Департамента труда и занятости населения, иных открытых источников было определено наличие потребности в системном подходе к воспроизводству и подготовке наиболее востребованных кадров.

Ключевые слова*:* регион, кадры, подготовка кадров, воспроизводство кадров стажировки, социальные инициативы.

JEL коды: C31, M12, R12.

Введение

В текущих условиях социально-экономической трансформации общества, развитие эффективного управления на региональном уровне становится одной из ключевых задач для достижения его устойчивого роста. Весомым аспектом данного процесса является проблема воспроизводства и подготовки кадров. Ее решение играет основополагающую роль в

способности регионов адаптироваться к современным требованиям высокого уровня управления, обеспечению их инновационного развития, укреплении социальной стабильности.

Актуальность исследуемой проблемы усугубляется дефицитом специалистов высокого уровня, обладающих необходимыми навыками и компетенциями в части своей профессиональной деятельности. Для исследуемого автономного округа, как и других регионов России, характерно несоответствие системы подготовки и воспроизводства кадров к требованиям рынка человеческого капитала. Наличие такого дисбаланса приводит к снижению качества производственных процессов, сферы услуг, системы управления, снижению инновационного потенциала и экономического роста региона.

Характерная для настоящего времени высокая степень мобильности кадров и «утечка мозгов» из регионов России в крупные мегаполисы негативно сказываются на воспроизводстве и подготовке квалифицированных специалистов: затраты на данные процессы не будут окупаться, если подготовленный в регионе специалист желает трудоустроиться за его пределами. При этом причины региональной «утечки мозгов» связаны как с экономическими, так и социально-культурными аспектами. Необходимость создания привлекательных условий для труда и жизни в регионах, а также формирования механизмов поддержки специалистов высокой квалификации как в бизнесе, так и в государственных структурах региона, становятся первостепенными задачами управленческой политики.

Наличие современной модели образования при недостаточной интеграции образовательных учреждений с реальными потребностями бизнеса и государственного управления формируют ситуацию, при которой выпускники учебных заведений недостаточно подготовлены к практической профессиональной деятельности. Отсутствие системного подхода к программам подготовки кадров углубляет данный разрыв, создавая сложности в адаптации методических материалов учебного заведения на практике.

На данный момент система обратной связи между бизнесом и профессиональным образованием в регионах нашей страны представляется недостаточно эффективной, что ограничивает возможность работодателей влиять на содержание образовательных программ и формирование ключевых профессиональных компетенций у выпускников учебных заведений.

Поэтому ключевым моментом, требующим дополнительного внимания в региональной системе воспроизводства и подготовки кадров, является взаимодействие между образовательными учреждениями и органами власти, а также бизнесом.

Настоящая статья направлена на выявление основных проблем воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом (на примере ХМАО – Югры), а также разработке

модели ее решения. В результате, становится возможным внести весомый вклад в формирование эффективной и устойчивой кадровой стратегии как отдельного субъекта федерации, так и для России в целом с корректировкой на региональную специфику.

Теория вопроса воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом.

В эпоху современного постиндустриального развития сфера управления регионом становится одной из ключевых в формировании благополучия его населения и поступательного социально-экономического развития [1].

Система воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом, ее качество составляет важный показатель для эффективной деятельности органов власти на уровне субъекта федерации. Необходимым и достаточным условием высокой результативности региональных управленческих структур является системное обучение молодых специалистов, переподготовка персонала, работающего в госструктурах, его ротация [10].

Практические исследования процессов воспроизводства и подготовки кадров в управлении конкретным регионом России являются комплексными и многогранными, отражая специфику региона с его экономическими, социальными и культурными факторами.

В контексте новых подходов к реинжинирингу систем управления следует сделать акцент на важности взаимосвязи между воспроизводством и подготовкой кадров с успешным функционированием управленческих структур на уровне региона [8].

Одной из главных проблем воспроизводства кадров регионах является недостаток квалифицированных специалистов в ряде сфер экономической деятельности. Несмотря на наличие образовательных учреждений, для регионов России характерно несоответствие между выпуском специалистов и потребностями рынка. Зачастую, молодые кадры, окончившие региональные высшие или средние профессиональные заведения, уезжают в более крупные города, где они могут найти лучшие условия труда и более высокую его оплату. Это приводит к утечке кадров, и соответственно снижению экономического потенциала региона.

Кроме того, в системе управления на территории региона существует проблема недостаточной интеграции его образовательных учреждений с экономическим сектором. Участие работодателей в разработке учебных планов и программ, а также создание системы дуального образования (интеграции теоретических знаний с практическими навыками) должны стать приоритетом в развитии кадрового потенциала региона. В результате реальный сектор экономики, а также управленческие структуры, получат в качестве специалистов новых, уже подготовленных, молодых сотрудников.

Не менее важным проблемным аспектом воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом является недостаточная мотивация существующих кадров. Недостаточность региональных программ повышения квалификации создает по сути «замкнутый круг»: работники не видят перспектив для карьерного роста, что, в свою очередь, ведет к стагнации и снижению эффективности производственной, хозяйственной и управленческой деятельности.

Также необходимо учитывать специфику самого региона. Далеко не все его градообразующие предприятия имеют возможность или желание вкладывать средства в подготовку кадров, что приводит к разрыву между постоянно повышающимися требованиями к персоналу и фактическим уровнем его профессиональной компетенции.

Далее рассмотрим систему действующую систему, а также проблемы воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом на примере ХМАО - Югры.

Особенности действующей системы, проблем воспроизводства, подготовки кадров в управлении ХМАО – Югры и пути и решения.

Система воспроизводства и подготовки кадров в управлении ХМАО – Югры основана на применении федеральных и региональных программ развития образования, а также подготовке специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях региона.

Особую роль в развитии кадрового потенциала региона играют образовательные программы. Одной из них является программа «Лидеры изменения Югры». Данный проект был инициирован в 2021 г. с целью повышения компетентности участников в сфере социально-экономического развития региона. Участники программы (участники специальной военной операции, государственные и муниципальные служащие, главы муниципальных образований, депутаты, работники государственных учреждений) имеют возможность посещать различные регионы страны и передовые организации, где они изучают успешные практики и налаживают профессиональные контакты. В результате прохождения обучения каждый участник разрабатывает и защищает проект, направленный на развитие округа. За период 2021-2023 гг. проект завершили 115 участников, что свидетельствует о его значимости и востребованности на уровне регионального управления [2], [9].

Важным шагом практической реализации процесса воспроизводства и подготовки кадров в управлении ХМАО – Югры является наличие Концепции человеческого капитала [1]. План мероприятий по ее внедрению дает возможность оптимизировать процессы управления кадровым потенциалом региона и повысить эффективность данных процессов.

В ХМАО – Югре на период 2024 г. запущен профессиональный конкурс «Флагманы образования». Это проект, разработанный АНО «Россия – страна возможностей», дает возможность выявить и поддержать в регионах России талантливых специалистов в сфере образования [6]. В ХМАО – Югры среди участников проекта – 72 студента, 367 педагогических работников и 121 управленец в сфере образования [11].

Сургут, Ханты-Мансийск и Нижневартовск – города, где функционируют высшие учебные заведения ХМАО – Югры. В частности, в г. Сургут функционирует три учебных заведения, в Ханты-Мансийске — два, тогда как в Нижневартовске их число составляет четыре.

Динамика показателей системы профессионального образования в ХМАО – Югре за период 2022-2023 гг., составленных по данным Департамента образования и науки автономного округа, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика показателей системы профессионального образования в ХМАО – Югре за период 2022-2023 гг.

Показатели системы профобразования	Годы (2022-2023)		Изменение	
	2022 г.	2023 г.	(+, -)	%
Число организаций среднего профессионального образования, единиц	26	26	0	0,00
Численность обучающихся в организациях среднего профессионального образования, человек	33 692	35 867	2 175	6,46
Число организаций высшего образования, единиц	5	5	0	0,00
Численность студентов в организациях высшего образования, человек	19 736	20 169	433	2,19
Количество специальностей и профессий среднего профессионального образования, единиц	105	105	0	0,00
Количество специальностей высшего образования, единиц	75	75	0	0,00
Количество бюджетных мест в организациях среднего профессионального образования, мест	6 467	7 283	816	12,62
Количество бюджетных мест в организациях высшего образования, мест	3 088	3 099	11	0,36
Доля бюджетных мест в общей численности студентов в организациях высшего образования, %	15,65	15,37	-0,28	-
Доля бюджетных мест в общей численности студентов в организациях среднего профессионального образования, %	19,19	20,31	1,11	-

Источник: [3]

Анализ динамики показателей системы высшего и среднего профессионального образования в ХМАО – Югре за 2022-2023 гг. показывает следующее. При неизменной численности образовательных организаций отмечается рост численности обучающихся, что

указывает на увеличение интереса к профессиональному образованию. В частности, среднее профессиональное образование привлекло в 2023 г. на 2 175 студентов больше, чем в предыдущем периоде (на 6,46%).

Однако стоит отметить, что, несмотря на рост бюджетных мест в среднем профессиональном образовании до 7 283 единиц, их доля в общей численности обучающихся увеличилась только на 1,11%. В высшем образовании ситуация несколько иная. Несмотря на незначительный рост числа бюджетных мест, их доля в общем числе студентов региона уменьшилась до 15,37%, что подчеркивает существующую проблему недостаточного финансирования образовательного процесса. Данная ситуация может негативно сказаться на доступности высшего образования для молодежи ХМАО – Югры.

Преодоление проблемы доступности высшего образования округа связано с ростом количества бюджетных мест в учреждениях среднего профессионального образования и высших учебных заведениях по ряду направлений, таких, как прикладная геология, горное, нефтегазовое, сестринское дело, геодезия, педагогика (образование), иные медицинские направления, управленческие специальности. Эти направления подготовки будут соответствовать требованиям рынка труда и обеспечат кадрами сферы добычи полезных ископаемых, обрабатывающего производства, образования и здравоохранения, что позволит повысить эффективность и качество профессиональной подготовки.

Так, по данным Департамента труда и занятости ХМАО – Югры, в регионе наблюдается недостаток кадров, который создает повышенный запрос со стороны работодателей на специалистов в таких ключевых секторах экономики, как добыча ресурсов, обрабатывающий сектор, медицина, педагогика (образование), строительство, управленческий сектор и т. д. [5]. Сложившаяся ситуация связана с недостаточной интеграцией образовательных учреждений с требованиями рынка труда и потребностями округа. Это приводит к тому, что молодые специалисты не всегда получают адаптированные к практической деятельности навыки.

В результате, система управления на территории ХМАО – Югры характеризуется отсутствием эффективной модели воспроизводства и подготовки кадров. Ее решение требуют систематизированного подхода, основанного на учете специфики автономного округа, потребностей его экономики и социальной инфраструктуры.

Основой предлагаемой модели воспроизводства и подготовки кадров для управления ХМАО – Югры является синергия образовательных, экономических и социальных институтов региона с целью создания единой экосистемы, ориентированной на его реальные потребности в человеческом капитале. Она предлагает создание «профессионального кластера», в рамках

которого образовательные организации как высшего, так и среднего профессионального образования, будут объединены с представителями бизнеса и региональных государственных структур.

Проектируемая модель будет включать механизм сопровождения студентов в процессе обучения. Каждый учащийся получит возможность проходить стажировки и учебные практики непосредственно в хозяйствующих субъектах региона, причем в качестве разовых мероприятий, а как систематического процесса. В рамках данного процесса студенты будут работать над реальными задачами, стоящими перед организациями с последующей оценкой профессиональных компетенций практикантов.

Непосредственно в высших учебных и средних учебных заведениях необходима адаптация традиционной системы оценивания к реальным условиям регионального рынка труда. Корректировка системы оценивания студентов должна быть разработана путем постоянной обратной связи с потенциальными работодателями, что поможет выявлять пробелы в знаниях и навыках, а также корректировать образовательные программы в реальном времени под новые требования государственных и коммерческих структур.

Целевой акцент будет направлен на формирование «кадрового моста». Такая модель предполагает формирование единой цифровой платформы для многостороннего взаимодействия между учащимися, работодателями и учреждениями высшего и среднего профессионального образования.

По информации, размещенной на данной платформе, может быть выполнен комплексный анализ данных о потребностях в кадрах ХМАО – Югры, образовательных учреждениях, состоянии рынка труда (спросе и предложения на труда разрезе отдельных отраслей и хозяйствующих субъектов), возможностях студентов прохождения стажировок, повышения квалификации, приобретения дополнительной профессии и т. д. Платформа может быть реализована как на сайте Департамента труда и занятости ХМАО – Югры, так и в виде отдельного сайта или мобильного приложения.

Принятие адекватных мер, направленных на устранение выявленных проблем воспроизводства и подготовки кадров в управлении ХМАО – Югры, может привести к созданию устойчивой региональной системы, способной эффективно решать задачи развития автономного округа и повышения качества жизни его населения.

Заключение

Система воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом представляет собой сложный специфический процесс, охватывающий подбор, обучение и дальнейшую

интеграцию специалистов в структуры бизнеса и управления. Он направлен на обеспечение эффективного функционирования региона с учетом адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям внешней среды.

Система воспроизводства и подготовки кадров в управлении ХМАО – Югры находится на этапе активного развития благодаря внедрению федеральных и региональных программ повышения повышение качества образовательной среды. Действующие в регионе программы, такие, как «Лидеры изменений Югры», профессиональный конкурс «Флагманы образования» и другие, демонстрируют стремление к созданию современного кадрового потенциала.

Тем не менее, в ХМАО – Югре имеет ряд проблем, которые затрудняют реализацию процесса воспроизводства и подготовки кадров в управлении регионом. Во-первых, недостаточность бюджетных мест в образовательных учреждениях округа ограничивает доступ молодежи к качественному образованию. Во-вторых, в регионе наблюдается дисбаланс на рынке труда, обусловленный несоответствием квалификации выпускников требованиям работодателей. В результате многие молодые специалисты не могут найти применение своим знаниям, в то время как бизнес сталкивается с дефицитом профессиональных кадров.

Поэтому система воспроизводства и подготовки кадров в ХМАО – Югре нуждается в разработке мер для решения существующих проблем.

Прежде всего, крайне важно увеличение бюджетных мест в образовательных учреждениях округа по востребованным для работодателей направлениям (прикладная геология, горное, нефтегазовое, сестринское дело, прочие медицинские науки, строительная отрасль и т. д.), будет способствовать повышению доступности образования региона.

Создание «профессионального кластера», объединяющего образовательные, бизнес-сообщества и государственные структуры региона, позволит создать единую экосистему для повышения уровня подготовки специалистов требованиям рынка. Такой подход предполагает системную организацию стажировок и учебных практик, что обеспечит сочетание теоретических знаний с реальным практическим опытом.

Адаптация системы оценки студентов в учебных заведениях к условиям требований работодателей через совместную работу с ними позволит своевременно корректировать образовательные программы, обеспечивая выпускников необходимыми компетенциями. Формирование «кадрового моста» через единую цифровую платформу для взаимодействия всех заинтересованных сторон в качественном процессе воспроизводства и подготовки кадров позволит осуществить комплексный анализ рынка труда, потребностей в кадрах, создать условия для гибкости в обучении и повышении квалификации специалистов.

В результате решение указанных проблем повысит качество подготовки кадров, а также укрепит экономический и социальный потенциал региона

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 17.02.2017 г. № 88-рп «О Концепции развития человеческого капитала в системе государственного и муниципального управления Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/429096443 (дата обращения: 03.09.2024).

2. Влияние высшего и среднего профессионального образования на развитие экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-vysshego-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-na-razvitie-ekonomiki-hanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry (дата обращения: 02.09.2024).

3. Достигая общей цели. «Лидеры изменений Югры» отвечают на вызовы времени. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://ugra.aif.ru/society/dostigaya-obshchey-celi-lidery-izmeneniy-yugry-otvechayut-na-vyzovy-vremeni (дата обращения: 03.09.2024).

4. Итоги социально-экономического развития отрасли «Образование» за 2023 г. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://depobr.admhmao.ru/statisticheskaya-informatsiya-/ (дата обращения: 03.09.2024).

5. Колесник А.А., Хадасевич Н.Р. К вопросу о моделировании системы кадрового обеспечения региона // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 4, № 4 (145). С. 136-143. DOI 10.36871/ek.up.p.r.2024.04.04.015. EDN GGFIAU.

6. Наиболее востребованные вакансии по рабочим профессиям и должностям служащих, заявленные работодателями в органы службы занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в январе-июле 2024 г. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://deptrud.admhmao.ru/monitoring-situatsii-na-registriruemom-rynke-truda/naibolee-vostrebovannye-professii-v-khmao-yugre/2024-god/10435652/naibolee-vostrebovannye-vakansii-po-rabochim-professiyam-i-d/ (дата обращения: 03.09.2024).

7. Паклинова Н.Н., Хадасевич Н.Р. Воспроизводство и реализация трудового потенциала: теоретические и практические аспекты // Экономика и предпринимательство. 2020. № 2 (115). С. 1249-1254. DOI 10.34925/EIP.2020.115.2.251. EDN TGKUNZ.

8. Положение о проекте «Флагманы образования» в 2024 г. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://flagmany.rsv.ru/polozhenie (дата обращения: 03.09.2024).

9. Принципы и особенности развития межрегиональных центров подготовки кадров для государственного управления. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://anspa.ru/elementor-11573/ (дата обращения: 02.09.2024).

10. Стартует новый сезон программы «Лидеры изменений Югры». [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://depgs.admhmao.ru/vse-novosti/10066421 (дата обращения: 03.09.2024).

11. Теоретические основы подготовки кадров. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-podgotovki-kadrov (дата обращения: 02.09.2024).

12. Флагманы образования. [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: https://iro86.ru/index.php/meropriyatiya/konkursi/1878-professionalnyj-konkurs-flagmany-obrazovaniya/9757-obshchaya-informatsiya-novosti (дата обращения: 03.09.2024).

13. Хадасевич Н.Р. Воспроизводство трудового потенциала региона на основе системно-факторного подхода // Предпринимательство. 2014. № 7. С. 115-125. EDN SYTHUB

14. Хадасевич Н. Р. Воспроизводство трудового потенциала региона // Северный регион: наука, образование, культура. 2014. № 2 (30). С. 37-40. EDN VDWJVD.

15. Хадасевич Н.Р. Роль занятости в воспроизводстве трудового потенциала региона // Экономика и предпринимательство. 2014. № 12-4 (53). С. 377-381. EDN TLUOQJ.

PROBLEMS OF REPRODUCTION AND TRAINING PERSONNEL IN REGIONAL MANAGEMENT

Kolesnik Anna Andreevna
Postgraduate student
Surgut State University
Surgut, Russia

Abstract. The relevance of the topic is connected and conditioned by the necessity to identify the problems that hinder the effective formation and development of personnel potential in the conditions of modern dynamic development of regions. The solution of these problems contributes to the achievement of sustainable development of the regions of our country.

The purpose of writing this article is the theory and practice of the current state, negative trends, ways to overcome them for the process of reproduction and training of personnel in the management of the region.

The structural-logical method, the method of generalisation and the method of data analysis used in this article allowed us to reveal the model of reproduction and training of personnel in the management of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug - Yugra (KMAO - Yugra).

By means of research of normative documents of Khanty-Mansi Autonomous Okrug - Yugra, statistical information of the Department of Labour and Employment, other open sources it was determined that there is a need for a systematic approach to reproduction and training of the most demanded personnel.

Key words: region; personnel; training; reproduction of personnel; internships, social initiatives.

JEL codes: C31, M12, R12.

References

1. Decree of the Government of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug of Yugra dated 17.02.2017 № 88-rp «On the Concept of Human Capital Development in the system of State and Municipal Administration of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra». [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://docs.cntd.ru/document/429096443 (date of application: 03.09.2024).
2. The impact of higher and secondary vocational education on the economic development of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra. [Electronic resource]: [website]. Pre-stop mode: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-vysshego-i-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-na-razvitie-ekonomiki-hanty-mansiyskogo-avtonomnogo-okruga-yugry (date of notification: 02.09.2024).
3. Achieving a common goal. The Leaders of Ugra's Changes are responding to the challenges of the time. [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://ugra.aif.ru/society/dostigaya-obshchey-celi-lidery-izmeneniy-yugry-otvechayut-na-vyzovy-vremeni (date of reference: 03.09.2024).
4. The results of the socio-economic development of the Education industry for 2023 [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://depobr.admhmao.ru/statisticheskaya-informatsiya -/ (accessed 03.09.2024).
5. Kolesnik A.A., Khadasevich N.R. On the issue of modeling the personnel management system of the region // Economics and management: problems, solutions. 2024. Vol. 4, № 4 (145). P. 136-143. DOI 10.36871/ek.up.p.r.2024.04.04.015. EDN GGFIAU.
6. The most in-demand vacancies in working professions and positions of employees, declared by employers to the bodies of the employment service of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra in January-July 2024 [Electronic resource]: [website]. Pre-stop mode: https://deptrud.admhmao.ru/monitoring-situatsii-na-registriruemom-rynke-truda/naibolee-vostrebovannye-professii-v-khmao-yugre/2024-god/10435652/naibolee-vostrebovannye-vakansii-po-rabochim-professiyam-i-d / (accessed 03.09.2024).
7. Paklinova N.N., Khadasevich N.R. Reproduction and realization of labor potential: theoretical and practical aspects // Economics and entrepreneurship. 2020. № 2 (115). P. 1249-1254. DOI 10.34925/EIP.2020.115.2.251. EDN TGKUNZ.
8. Regulations on the project «Flagships of education» in 2024 [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://flagmany.rsv.ru/polozhenie (date of application: 03.09.2024).
9. Principles and features of the development of interregional training centers for public administration. [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://anspa.ru/elementor-11573 (date of access: 22.09.2024).
10. A new season of the program «Leaders of changes in Ugra» starts. [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://depgs.admhmao.ru/vse-novosti/10066421 (date of application: 03.09.2024).
11. Theoretical foundations of personnel training. [Electronic resource]: [website]. Pre-stop mode: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-podgotovki-kadrov (date of issue: 02.09.2024).
12. Flagships of education. [Electronic resource]: [website]. Access mode: https://iro86.ru/index.php/meropriyatiya/konkursi/1878-professionalnyj-konkurs-flagmany-obrazovaniya/9757-obshchaya-informatsiya-novosti (date of application: 03.09.2024).
13. Khadasevich N.R. Reproduction of the labor potential of the region on the basis of a system-factor approach // Entrepreneurship. 2014. № 7. P. 115-125. EDN SYTHUB

14. Khadasevich N.R. Reproduction of the labor potential of the region // The Northern region: science, education, culture. 2014. № 2 (30). P. 37-40. EDN VDWJVD.
15. Khadasevich N.R. The role of employment in the reproduction of the labor potential of the region // Economics and entrepreneurship. 2014. № 12-4 (53). P. 377-381. EDN TLUOQJ.