
Научная статья / Research Article

УДК 331

DOI: 10.36718/2500-1825-2023-3-274-283

Ксения Юрьевна Мурашова

Сибирский государственный университет науки и технологий им. М.Ф. Решетнева,
Красноярск, Россия

HR-Murashovaku@yandex.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИОРИТЕТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТА

Красноярский край характеризуется высоким уровнем инвестиционной активности в Сибири. В регионе успешно реализуются инвестиционные проекты по ключевым направлениям: нефтегазовый сектор, металлургия, лесной комплекс и транспортная отрасль. Национальное значение имеют проекты комплексного развития Нижнего Приангарья, одним из которых является приоритетный инвестиционный проект по освоению лесов лесопромышленным комплексом АО «Краслесинвест». История строительства и развития этого предприятия началась в 2007 году, но всегда славилась грандиозными стратегическими целями, масштабными производственными планами и нестандартными управленческими решениями. Для реализации амбициозных целей приоритетного инвестиционного проекта АО «Краслесинвест», поставленных генеральным инвестором, изначально требовались специалисты лесопромышленной отрасли с разносторонним и уникальным опытом. Стоит отметить, что кадровые потребности предприятия были внушительными, а сроки для поиска и найма сжатыми. Ко всему прочему сам проект обладал рядом специфических характеристик, которые оказывали и продолжают оказывать существенное влияние на формирование системы кадрового обеспечения. Генеральная кадровая стратегия лесопромышленного комплекса АО «Краслесинвест» корректировалась неоднократно в зависимости от фаз строительства и развития предприятия, тем не менее, один из ее ключевых элементов – система кадрового обеспечения, разработанная еще в начале истории развития предприятия, – развивается, но концептуальных корректировок не претерпевает и, по признанию топ-менеджеров, остается достаточно эффективной.

Ключевые слова: приоритетный инвестиционный проект, лесопромышленный комплекс, кадровое обеспечение предприятия, рекрутмент, меры государственного содействия

Для цитирования: Мурашова К.Ю. Теоретические и практические аспекты формирования системы кадрового обеспечения приоритетного инвестиционного проекта // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 3. С. 274–283. DOI: 10.36718/2500-1825-2023-3-274-283.

Ksenia Yurievna Murashova

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia

HR Murashovaku@yandex.ru

© Мурашова К.Ю., 2023

Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 3. С. 274–283.

Socio-economic and humanitarian journal. 2023;(3):274–283.

THE ORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF FORMING A PERSONNEL SUPPORT SYSTEM FOR A PRIORITY INVESTMENT PROJECT

The Krasnoyarsk Region is characterized by a high level of investment activity in Siberia. Investment projects are being successfully implemented in the region in key areas: the oil and gas sector, metallurgy, the timber complex and the transport industry. The projects for the integrated development of the Lower Angara Region are of national importance, one of which is a priority investment project for the development of forests by the timber industry complex of Kraslesinvest JSC. The history of the construction and development of this enterprise began in 2007, but it has always been famous for its grandiose strategic goals, large-scale production plans and non-standard management decisions. To implement the ambitious goals of the priority investment project of Kraslesinvest JSC, set by the general investor, specialists from the timber industry with versatile and unique experience were initially required. It is worth noting that the personnel needs of the enterprise were impressive, and the terms for searching and hiring were short. In addition, the project itself had a number of specific characteristics that had and continue to have a significant impact on the formation of the staffing system. The general personnel strategy of the timber industry complex of Kraslesinvest JSC was repeatedly adjusted depending on the phases of construction and development of the enterprise, however, one of its key elements – the personnel support system, developed at the beginning of the history of the enterprise's development, – is developing, but does not undergo conceptual adjustments and, according to top managers, remains quite effective.

Keywords: priority investment project, timber industry complex, staffing of the enterprise, recruitment, state assistance measures

For citation: Murashova K.Y. The oretical and practical aspects of forming a personnel support system for a priority investment project // Socio-economic and humanitarian journal. 2023. № 3. S. 274–283. DOI: 10.36718/2500-1825-2023-3-274-283.



Введение. Реализация приоритетных инвестиционных проектов всегда связана с рисками: чем масштабнее планы и цели проекта, тем серьезнее его риски [1, 2]. Кадровые риски для инвестиционных предприятий, действующих в условиях жесткого календарного планирования, пожалуй, самые ощутимые для устойчивости проекта [3]. Система кадрового обеспечения – это «ахиллесова пята» всех инвестиционных проектов, именно поэтому к ее формированию важен тщательный системный подход, подразумевающий выбор методов планирования кадровой потребности, детальную проработку квалификационных требований к персоналу, скрупулезный отбор инструментов и методов анализа и мониторинга рынка труда, ранжирова-

ния источников подбора персонала, подбор оптимально эффективных инструментов рекрутмента для вакантных позиций, планирование мероприятий и программ взаимодействия с разными группами соискателей на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Цель исследования. На основании ретроспективного анализа практического опыта разработки системы кадрового обеспечения предприятия, реализующего приоритетный инвестиционный проект, продемонстрировать наиболее эффективные средства и инструменты кадрового обеспечения подобных проектов с учетом их отраслевой и территориальной специфики.

Материалы и методы исследования. Теоретической основой исследова-

дования являются научная литература и публикации в периодической печати. В качестве практической части исследования автор статьи приводит личный обобщенный опыт участия в формировании и совершенствовании системы кадрового обеспечения предприятия, осуществляющего инвестиционный приоритетный проект.

Результаты исследования и их обсуждение. Термин «кадровое обеспечение» впервые был введен в научный оборот Томом ДеМарко и Тимоти Листером, которые рассматривали проблему человеческого фактора с точки зрения его влияния на разработку программных продуктов [4]. Надо сказать, что в научной литературе уделяется все больше внимания вопросам кадрового обеспечения предприятий и отмечается, что это «одно из ключевых составляющих эффективности деятельности любого хозяйствующего субъекта, ... поскольку прежде, чем разрабатывать стратегические планы, формировать и использовать ресурсы, требуется в первую очередь сформировать профессиональную команду, соответствующую целям деятельности хозяйствующего субъекта и способную этих целей достигать» [5].

На наш взгляд, наиболее полное, систематизированное и глубокое видение кадрового обеспечения принадлежит профессорам Михаилу Ильичу Бухалкову, Ардальону Яковлевичу Кибанову, Тахиру Юсуповичу Базарову. Например, А.Я. Кибанов считает, что кадровое обеспечение может включать в себя «несколько процессов в зависимости от этапа работы с персоналом», то есть «это может быть цепочка «поиск-отбор-подбор персонала, т.е. первичное формирование кадрового состава», а также «развитие персонала, т.е. дальнейшее совершенствование кадрового состава через обучение, мотивацию, развитие компетенций, управление карьерой, которые ведут к раскрытию потенциала» [6]. В этой части с ним соглашается и излагает аналогичное видение М.И. Бухалков [7]. Кроме того, Т.Ю. Базаров [8] и А.Я.

Кибанов указывают на тесную связь кадрового обеспечения и обучения персонала. А.Я. Кибанов поясняет эту неразрывную связь следующим образом: «...обеспечивать организацию кадрами нужно не только на данный момент, но и на перспективу, а этого можно добиться не только при помощи привлечения новых людей, но и посредством развития и использования потенциала имеющихся сотрудников» [6]. По мысли А.Я. Кибанова [9], с которой солидарен М.И. Бухалков [10], следует обратить внимание на действенность «количественных и качественных критериев кадрового обеспечения, в которых организация нуждается сейчас и которые необходимы для движения вперед».

Достоинством содержательным дополнением к мнению названных авторов можно считать исследования других современных исследователей. В научной периодике современного кадрового менеджмента сформировались четыре основных подхода к интерпретации толкования содержания «кадрового обеспечения»: функциональный, программно-целевой, ресурсный, системный. Однако, на наш взгляд, выделен и отчетливо читается и пятый процессный подход к толкованию кадрового обеспечения.

Функциональный подход к интерпретации кадрового обеспечения подразумевает такие понятия, как «комбинация», «совокупность» и «комплексность»: «комплекс действий», «комплекс мероприятий», «комплекс технологий». Данного подхода придерживаются в своих исследованиях Н.М. Воловская и И.Д. Майорова. Например, Н.М. Воловская считает, что: «Кадровое обеспечение – это комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой компании для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, так и вне ее пределов для нового найма временных или постоянных работников» [11]. С точки зрения И.Д. Майоровой, кадровое обеспечение «как система, представляет собой сово-

купность следующих составляющих (подсистем): кадровое планирование; кадровый маркетинг; подбор и отбор персонала; закрепление (удержание) персонала; развитие персонала» [12].

К программно-целевому подходу мы относим исследования В.А. Акулич и Н.В. Белой, которые, во-первых, включают кадровое обеспечение в число направлений кадровой политики, во-вторых, отмечают, это «результат формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, направленный на совершенствование кадрового потенциала организации» [13, 14].

Ресурсный подход представлен в исследованиях Ю.О. Климовой, С.А. Шпильберг. Так, Ю.О. Климова определяет кадровое обеспечение как один из основных ресурсов производственных процессов, который оценивается по наличию на данный момент определенного количества кадров [15]. С.А. Шпильберг определила кадровое обеспечение «как механизм управления подготовкой кадров в соответствии с потребностями инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие персонала в связи с разработкой и внедрением инноваций на предприятиях, в организациях» [16].

По нашему мнению, в теории кадрового менеджмента отчетливо выделился *процессный подход* к определению кадрового обеспечения, который объединяет в себе исследования и интерпретации Д.Ю. Знаменского, А.Н. Кобыш, А.А. Литвинюка и основывается на представлении кадрового обеспечения в виде процесса. По определению Д.Ю. Знаменского, «это процесс формирования необходимого количественного и качественного кадрового состава работников предприятия» [17], по мысли А.Н. Кобыш, «это процесс подбора, отбора, подготовки и переподготовки персонала на предприятии» [18], по мнению А.А. Литвинюка, «это процесс формирования необходимого количественного и качествен-

ного кадрового состава работников предприятия через систему подбора, отбора, профессионального развития персонала» [19].

Экономика труда предлагает планирование кадровой потребности рассматривать в 3 временных горизонтах: краткосрочное (на период не более 1 года); среднесрочное (планы строятся на интервал от 1 до 5 лет); долгосрочное (планы, охватывающие более чем 5-летний период) [20]. Этот фактор планирования кадровой потребности на практике существенно влияет на выбор мер и инструментов кадрового обеспечения.

На основе обобщенного анализа теоретических и практических аспектов формирования системы кадрового обеспечения мы предлагаем собственное определение: *кадровое обеспечение – это комплекс взаимосвязанных процессов управления персоналом, направленных на полное и своевременное удовлетворение выявленной качественной и количественной кадровой потребности предприятия, для достижения его текущих и стратегических целей и производственных планов.* Отметим, что когда говорится о «комплексе взаимосвязанных процессов», то подразумеваются процессы расчета и планирования кадровой потребности и непосредственно подбора, найма и расстановки персонала. В данную трактовку, следуя логике российских ученых А.Я. Кибанова, М.И. Бухалкова, Т.Ю. Базарова, включены процессы обучения и переобучения персонала, траектории карьерного и профессионального развития, сопровождающиеся оценкой компетенций.

Лесопромышленный комплекс АО «Краслесинвест», о котором пойдет речь, около 15 лет достаточно успешно реализует приоритетный инвестиционный проект в области освоения лесов в Богучанском районе Красноярского края. В 2007 году по инициативе государственной корпорации «Внешэкономбанк» в рамках государственной программы «Комплексное развитие Нижнего При-

ангарья» АО «Краслесинвест» начал свою историю [21]. 2007–2011 годы можно определить этапом подготовительных работ, а с осени 2011 года началось интенсивное строительство завода, и именно тогда же стала формироваться система кадрового обеспечения, которая функционирует в усовершенствованном виде (с сохранением первоначальной концепции) в настоящее время.

На этапе подготовительных работ кадровые потребности предприятия были невелики, потому подбор и найм персонала осуществлялся из числа желающих в пределах Богучанского района. Начавшееся строительство в 2011 году в разы увеличило кадровую потребность предприятия в квалифицированном персонале, и из совокупной кадровой потребности 5–8 % сотрудников относились к категории редких специалистов (к слову, в 2012–2014 гг. эта категория существенно увеличилась и требования к подбираемому персоналу многократно возросли). Первая редакция календарной программы кадрового обеспечения предприятия была составлена в июле 2011 года на основании утвержденного обновленного плана строительства и календарных планов лесозаготовительных работ (здесь и далее в интересах организации не будет приводиться буквального цитирования локальных актов и содержания документов, а в виде примеров будут указаны документы в обобщенной форме), в которых указывались сроки найма персонала, наименования должностей, количественные и квалификационные характеристики. Со стороны кадровых специалистов в обязательном порядке вносились каналы и источники подбора и инструменты рекрутмента.

Для ускорения процессов рекрутмента параллельно с подбором и наймом персонала была развернута работа по изучению источников подбора рабочего и инженерно-технического персонала. Изучение велось преимущественно посредством job-сайтов, но в процессе усложнения вакансий были изучены форумы, тематические выстав-

ки, были найдены предприятия с аналогичными должностями и оборудованием, которое планировалось устанавливать в перспективе в АО «Краслесинвест». Информация тщательно выверялась, и ее систематизация в конечном счете позволила за 1,5 года создать внутреннюю информационную базу по всем регионам. Кропотливый труд дал результаты уже в первые годы использования базы: на строительство завода АО «Краслесинвест» были собраны высококвалифицированные инженеры лесной и строительной отраслей практически со всей страны (резюмируем: постепенное изучение профильных организаций дает широкое представление об источниках подбора персонала и представление о конкуренции на рынке труда по вакансиям «узкого профиля»; каналы взаимодействия с соискателями и способы взаимодействия с конкретными кандидатами, например, для осуществления схем прямого «хэдхантинга» определяются, как правило, достаточно легко, когда мы знаем источник персонала).

На «рамочные» инженерно-технические должности, связанные со строительством и организацией лесозаготовительной деятельности, подбор и найм персонала осуществлялся из предприятий регионального уровня. Знанию источников подбора персонала способствовал предыдущий профессиональный опыт в рекрутменте, а также знание регионального рынка труда.

В 2012 году, когда были удовлетворены основные кадровые потребности, началась проработка перспективной потребности в персонале. При содействии отдела по работе с инвестиционными проектами были составлены рамочные соглашения с учреждениями профессиональной подготовки – Дивногорским техникумом лесных технологий и Технологической академией. С того момента данные учреждения стали основными партнерами по линии подготовки и переподготовки персонала.

Система обучения персонала была сформирована в 2011–2012 годы и состо-

яла из нескольких компонентов: обязательное обучение с утвержденной систематической периодичностью (предусмотренное законодательством) и повышение квалификации. Годовые графики обучения персонала утверждались в начале календарного года, о полноте реализации планов-графиков обучения кадровые службы ежеквартально отчитывались проектному офису генерального подрядчика, в профильные министерства, надзорные органы (по должностям электротехнической группы).

В 2015 г. в функционирующую систему кадрового обеспечения АО «Краслесинвест» был внесен еще один вид деятельности по работе с обучающимися Богучанских школ. С годами из традиционных экскурсий на предприятие, конкурсов и викторин постепенно развилось и систематизировалось обширное направление профориентационной работы (в Богучанских школах появились «дружины лесничества»). С того момента и по сей день ведется работа со школьными лесничествами, направленная на кадровое обеспечение предприятия на долгосрочную перспективу. В настоящее время есть яркие примеры «возвращения со школьной скамьи» молодых специалистов и трудоустройства на предприятии.

Что касается мер государственной поддержки в области кадрового обеспечения инвестиционных проектов Красноярского края, то можно оценить их как всесторонние и эффективные, что достигается в силу «гибкого» подхода и способности оперативно трансформироваться под непредсказуемо меняющиеся условия внешней среды. Например, при непосредственном участии и информационном содействии [22] отдела по работе с инвестиционными проектами Агентства труда и занятости населения в 2018–2019 гг. были достаточно оперативно укомплектованы два новых объекта АО «Краслесинвест» – производственное обособленное подразделение в Красноярске и Пеллетный завод, вновь открытый и введенный в эксплуатацию в

контуре лесопромышленного комплекса. А, благодаря содействию государственной корпорации «Енисейская Сибирь» [23], в 2020 году в АО «Краслесинвест» были приглашены топ-менеджеры с редкой специализацией.

Заключение. Наука в настоящий момент в достаточной мере исследовала вопросы кадрового обеспечения и предлагает немало интерпретаций определения термина «кадровое обеспечение». Анализ теоретических наработок исследователей свидетельствует о том, что в основе кадрового обеспечения должны быть точные количественные и качественные характеристики кадровой потребности, ведь именно они влияют на формирование всей системы кадровой потребности. Ученые, исследующие теоретические аспекты кадрового обеспечения предприятий, включают в эту систему не только процедуры поиска, отбора и найма персонала, но и обучение, и развитие персонала. Теория и методология кадрового планирования предполагает осуществление планирования кадровой потребности на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы.

Практический пример, предложенный автором статьи, наглядно демонстрирует, что на формирование эффективно функционирующей системы кадрового обеспечения требуется достаточно много времени. Как любая другая, система кадрового обеспечения формируется путем проб и ошибок (замечательно, если кадровой службой ведется аналитика удачного и неудачного опыта и фиксируются выводы, которые потом учитываются в работе). Понимание стратегии развития предприятия и вообще присутствие календарного планирования в деятельности предприятия существенно конкретизирует план кадрового обеспечения, делает его более прозрачным и управляемым, способствует более тщательному выбору каналов поиска и источников подбора персонала, обязывает кадровую службу быть более внимательными в выборе инструментов рекрутмента. Десятилетний опыт взаимодействия

различных служб в подборе кадров для АО «Краслесинвест» показал, что инвестиционным проектам Красноярского края готовы оказать исчерпывающую помощь в вопросах кадрового обеспечения, а также организации профильного обучения «узких» специалистов, содействию по приглашению носителей уникальных компетенций из других регионов на выгодных условиях для всех сторон сотрудничества. Залог успеха в таком взаимодействии – правильное формулирование запроса и разумная инициатива сторон.

Направления для дальнейших исследований. В связи с активизацией инвестиционной деятельности в Красноярском крае и с учетом наметившейся тенденций убыли трудоспособного населения в регионе [24], по нашему мнению, актуальными для дальнейших исследований и проработки могут быть следующие темы:

- в части удовлетворения текущей кадровой потребности – разработка совместных решений, предложений и мер поддержки для привлечения на региональные инвестиционные проекты профессионалов редких специальностей, обладателей уникальных навыков и

кросс-компетенций, а также для закрепления и удержания молодых специалистов на инвестиционных проектах;

- в части удовлетворения перспективной кадровой потребности на среднесрочную перспективу (3–5 лет) – возможность внедрения аналогов дуальной модели профессиональной подготовки или иных моделей практико-ориентированного профессионального обучения, адаптированных под имеющиеся производственные и образовательные реалии; рассмотрение возможности смещения на 3-, 4-е курсы заключения контрактов целевой подготовки;

- в части удовлетворения долгосрочной кадровой потребности (более 5 лет) – расширение профориентационной работы с последующим охватом средней школы, повышение качества и валидизации профориентационных диагностических шкал, более углубленная проработка моделей сетевого взаимодействия формулам «школа – СПО – предприятие», «школа – ВПО – предприятие», «школа – СПО – предприятие – ВПО» в системе профессионального образования, что уже читается в концепте внедряемой формы обучения «Профессионалитет».

Список источников

1. Сочнева Е.Н. Инвестиционные проекты Красноярского края // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. № 3 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnye-proekty-krasnoyarskogo-kraya> (дата обращения: 01.06.2023).
2. Инвестиционный портал Красноярского края. Официальный сайт. URL: <https://www.krskinvest.ru> (дата обращения: 01.06.2023).
3. Стельмашенко О.В., Петрова И.В. Управление кадровыми рисками: учеб. пособие / Забайкальский государственный университет. Чита: Изд-во ЗабГУ, 2019. 122 с.
4. DeMarco Tom, Timothy Lister. Peopleware: Productive Projects and Teams. New York, 1987.
5. Живица О.В. Лидерство: учеб. пособие. М., 2017. 189 с.
6. Кибанов А.Я., Каштанова Е. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптация персонала: учеб.-практ. пособие М.: Проспект, 2017. 50 с.

7. *Бухалков М.И.* Управление персоналом: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Инфра-М, 2008. 398 с.
8. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом: учебник. 16-е изд., стер. М.: Академия, 2020. 314 с.
9. *Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.* Экономика управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2023. 427 с.
10. *Бухалков М.И.* Планирование на предприятии: учебник. 3-е изд., испр. М.: Инфра-М, 2008. 415 с.
11. *Воловская Н.М.* Социально-трудовые отношения: учеб. пособие. 2-е изд., доп. и перераб. Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2014. 209 с.
12. *Майорова И.Д.* Управление карьерой персонала организации // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 4 (16). С. 64–70.
13. *Акулич В.А.* Исследуем трудовые ресурсы // Финансовый директор. 2019. № 5. С. 33–45.
14. *Белая Н.В.* К вопросу о понимании кадрового обеспечения АПК на современном этапе // Ползуновский альманах. 2011. № 4. С. 249–253.
15. *Климова Ю.О.* Анализ кадровой обеспеченности отрасли информационных технологий на федеральном и региональном уровнях // Вестник ОмГУ. 2020. № 1. С. 126–138.
16. *Шпильберг С.А.* Кадровое обеспечение инновационной экономики // Сибирский аэрокосмический журнал. 2006. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovое-obespechenie-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 01.06.2023).
17. *Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А.* Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник / Государственный университет управления. М.: Юрайт, 2015. 365 с.
18. *Кобыш А.Н.* Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Проблемы научной мысли. 2017. № 4. С. 11–13.
19. *Литвинюк А.А.* История управленческой мысли (теория менеджмента): учеб. пособие. М.: Русайнс, 2019. 200 с.
20. *Одегов Ю.Г., Павлова В.В., Петропавловская А.В.* Кадровая политика и кадровое планирование. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2022. 574 с.
21. АО «Краслесинвест». Официальный сайт. URL: <https://www.kraslesinvest.ru/company/history> (дата обращения: 01.06.2023).
22. Кадровое обеспечение инвестиционных проектов: интерактивный портал. Официальный сайт Агентства труда и занятости населения. URL: <https://trud.krskstate.ru/content/> (дата обращения: 01.06.2023).
23. Корпорации развития. Енисейская Сибирь. URL: <https://www.ensib.ru> (дата обращения: 01.06.2023).
24. Региональная статистика. Демография. Население Красноярского края. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. URL: <https://24.rosstat.gov.ru/folder/32970> (дата обращения: 01.06.2023).

References

1. *Sochneva E.N.* Investitsionnye proekty Krasnoyarskogo kraya // Sotsial'-no-ehkonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal Krasnoyarskogo GAU. 2018. № 3 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnye-proekty-krasnoyarskogo-kraya> (data obrashcheniya: 01.06.2023).
2. Investitsionnyi portal Krasnoyarskogo kraya. Ofitsial'nyi sait. URL: <https://www.krskinvest.ru> (data obrashcheniya: 01.06.2023).
3. *Stel'mashenko O.V., Petrova I.V.* Upravlenie kadrovymi riskami: ucheb. posobie / Zabaikal'skii gosudarstvennyi universitet. Chita: Izd-vo ZaBGU, 2019. 122 s.
4. *DeMarco Tom, Timothy Lister.* Peopleware: Productive Projects and Teams. New York, 1987.
5. *Zhivitsa O.V.* Liderstvo: ucheb. posobie. M., 2017. 189 s.
6. *Kibanov A.YA., Kashtanova E.* Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Organizatsiya proforientatsii i adaptatsiya personala: ucheb.-prakt. posobie M.: Prospekt, 2017. 50 s.
7. *Bukhalkov M.I.* Upravlenie personalom: ucheb. posobie. 2-e izd. M.: Infra-M, 2008. 398s.
8. *Bazarov T.YU.* Upravlenie personalom: ucheb. posobie. 16-e izd., ster. M.: Akademiya, 2020. 314 s.
9. *Kibanov A.YA., Mitrofanova E.A., Ehsaulova I.A.* Ehkonomika upravleniya personalom: ucheb. posobie. M.: INFRA-M, 2023. 427 s.
10. *Bukhalkov M.I.* Planirovanie na predpriyatii: ucheb. posobie. 3-e izd., ispr. M.: Infra-M, 2008. 415 s.
11. *Volovskaya N.M.* Sotsial'-no-trudovye otnosheniya: ucheb. posobie. 2-e izd., dop. i pererab. Novosibirsk: Izd-vo NGUEHU, 2014. 209 s.
12. *Maiorova I.D.* Upravlenie kar'eroi personala organizatsii // Materialy Ivanovskikh chtenii. 2020. № 4 (16). С. 64–70.
13. *Akulich V.A.* Issleduem trudovye resursy // Finansovyi direktor. 2019. № 5. С. 33–45.
14. *Belaya N.V.* K voprosu o ponimanii kadrovogo obespecheniya APK na sovremennom ehtape // Polzunovskii al'manakh. 2011. № 4. S. 249–253.
15. *Klimova YU.O.* Analiz kadrovoy obespechennosti otrasli informatsionnykh tekhnologii na federal'nom i regional'nom urovnyakh // Vestnik OMGU. 2020. № 1. S. 126–138.
16. *Shpil'berg S.A.* Kadrovoe obespechenie innovatsionnoi ehkonomiki // Sibirskii aehrokosmicheskii zhurnal. 2006. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoe-obespechenie-innovatsionnoy-ekonomiki> (data obrashcheniya: 01.06.2023).
17. *Znamenskii D.YU., Omel'chenko N.A.* Kadrovaya politika i kadrovyy audit organizatsii: ucheb. posobie / Gosudarstvennyi universitet upravleniya. M.: Yurait, 2015. 365 s.
18. *Kobysh A.N.* Tekhnologii i metody upravleniya personalom, svyazannye s obucheniem // Problemy nauchnoi mysli. 2017. № 4. С. 11–13.
19. *Litvinyuk A.A.* Istoriya upravlencheskoi mysli (teoriya menedzhmenta): ucheb. posobie. M.: Rusains, 2019. 200 s.
20. *Odegov YU.G., Pavlova V.V., Petropavlovskaya A.V.* Kadrovaya politika i kadrovoe planirovanie. 3-e izd., pererab. i dop. M.: Yurait, 2022. 574 s.
21. AO «Kraslesinvest». Ofitsial'nyi sait. URL: <https://www.kraslesinvest.ru/company/history> (data obrashcheniya: 01.06.2023).

22. Kadrovoe obespechenie investitsionnykh proektov: interaktivnyi portal. Ofitsial'nyi sait Agentstva truda i zanyatosti naseleniya. URL:<https://trud.krskstate.ru/content/> (data obrashcheniya: 01.06.2023).
23. Korporatsii razvitiya. Eniseiskaya Sibir'. URL: <https://www.ensib.ru> (data obrashcheniya: 01.06.2023).
24. Regional'naya statistika. Demografiya. Naselenie Krasnoyarskogo kraya. Ofitsial'nyi sait Upravleniya Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Krasnoyarskomu krayu, Respublike Khakasiya i Respublike Tyva. URL: <https://24.rosstat.gov.ru/folder/32970> (data obrashcheniya: 01.06.2023).

Статья принята к публикации 12.07.2023/
The article has been accepted for publication 12.07.2023.

Информация об авторе:

Ксения Юрьевна Мурашова, аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом

Information about the author:

Ksenia Yuryevna Murashova, Postgraduate Student, Department of Labor Economics and Human Resources Management

