

ТРИБУНА МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Научная статья / Research Article

УДК 331

DOI: 10.36718/2500-1825-2023-4-251-261

Ксения Юрьевна Мурашова

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

HR-Murashovaku@yandex.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Красноярский край – один из лидеров по инвестиционной активности и в Сибири, и в России. По данным Министерства экономики и регионального развития Красноярского края, в инвестиционном портфеле региона сегодня состоит более 140 проектов с совокупным объемом инвестиций около 13 трлн руб. (из них 27 входят в КИП «Енисейская Сибирь»). При этом официальная региональная статистика с 2021 года демонстрирует весьма тревожные прогнозы на 2024–2026 годы по сокращению в регионе трудоспособного населения. В экономической обстановке, когда на рынке труда прогнозируется дефицит кадров, предприятиям приходится радикально трансформировать подходы и стратегии поиска, подбора и найма персонала. Цель исследования – дополнить перечень общеизвестных критериев оценки эффективности систем кадрового обеспечения инвестиционных проектов, опираясь на материалы научной и деловой литературы и практику управления персоналом. Многолетняя практика управления инвестиционными проектами в разных регионах России свидетельствует о том, что достижению стратегических целей инвестиционных проектов способствует сбалансированная и адаптивная система кадрового обеспечения, построенная с учетом географических, инфраструктурных и социально-экономических особенностей территорий присутствия. Специфика управления инвестиционными проектами формулирует к кадровому обеспечению строгие требования в части расходов и сроков поиска и найма персонала, но в приоритете остается максимально высокий уровень квалификации искомых специалистов. Высокие требования, предъявляемые к качеству рекрутмента, определяют критерии оценки эффективности системы обеспечения персоналом. Оценивать эффективность системы кадрового обеспечения, по мнению автора, можно посредством классических (расчетных) коэффициентов, рассматривая ее с позиции стоимостных и качественных показателей.

Ключевые слова: инвестиционные проекты, система кадрового обеспечения, управление численностью персонала, кадровое планирование, рекрутмент, обучение и развитие персонала

© Мурашова К.Ю., 2023

Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 4. С. 251–261.

Socio-economic and humanitarian journal. 2023;(4):251–261.

Для цитирования: Мурашова К.Ю. К вопросу об оценке эффективности систем кадрового обеспечения инвестиционных проектов // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 4. С. 251–261. DOI: 10.36718/2500-1825-2023-4-251-261.

Ksenia Yurievna Murashova

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology, Krasnoyarsk, Russia
HR-Murashovaku@yandex.ru

ON THE ISSUE OF ASSESSING THE HUMAN RESOURCE SYSTEMS EFFECTIVENESS FOR INVESTMENT PROJECTS

The Krasnoyarsk Region is one of the leaders in investment activity in both Siberia and Russia. According to the Ministry of Economy and Regional Development of the Krasnoyarsk Region, the region's investment portfolio today includes more than 140 projects with a total investment volume of about 13 trillion rubles. (27 of them are included in the Yenisei Siberia CIP). At the same time, official regional statistics from 2021 show very alarming forecasts for 2024–2026 for the reduction of the working-age population in the region. In an economic climate when a shortage of personnel is predicted in the labor market, enterprises have to radically transform approaches and strategies for searching, selecting and hiring personnel. The purpose of the study is to supplement the list of well-known criteria for assessing the effectiveness of staffing systems for investment projects, based on materials from scientific and business literature and human resource management practice. Long-term practice of managing investment projects in different regions of Russia indicates that the achievement of strategic goals of investment projects is facilitated by a balanced and adaptive staffing system, built taking into account the geographical, infrastructural and socio-economic characteristics of the regions of presence. The specifics of investment project management formulate strict requirements for staffing in terms of costs and timing of searching and hiring personnel, but the highest level of qualifications of the sought-after specialists remains a priority. High requirements for the quality of recruitment determine the criteria for assessing the effectiveness of the personnel supply system. According to the author, the effectiveness of the staffing system can be assessed using classical (calculated) coefficients, considering it from the perspective of cost and quality indicators.

Keywords: investment projects, staffing system, headcount management, personnel planning, recruitment, personnel training and development

For citation: Murashova K.Y. On the issue of assessing the human resource systems effectiveness for investment projects // Socio-economic and humanitarian journal. 2023. № 4. S. 251–261. DOI: 10.36718/2500-1825-2023-4-251-261.



Введение. Красноярский край состоит в топ-10 регионов по уровню внутреннего регионального продукта [1]. Промышленный потенциал края в прошлом году сохранил устойчивость и обеспечил рост промышленного производства на уровне 3 % [2]. Наиболее крупными перспективным проектами в настоящее

время являются проекты освоения Сыр-дасайского месторождения угля на Таймыре, «Восток Ойл» (НК «Роснефть»), успешно и интенсивно развиваются Красноярская технологическая долина и приоритетные проекты Приангарья [4]. КИП «Енисейская Сибирь», курирующая крупнейшие инвестиционные проекты,

заявляет на официальном сайте планы по созданию более 90 000 новых рабочих мест на территории макрорегиона [5].

Однако, согласно официальным данным региональной статистики, наметилась тенденция к сокращению трудоспособного возраста. Так, например, население Красноярского края за минувший год уменьшилось на 10,7 тысяч человек (основной причиной сокращения численности стала интенсификация процессов межрегиональной миграции) [3]. В регионе с каждым годом укрепляется инвестиционный климат, но если будут сбываться прогнозы государственной статистики относительно демографической ситуации [6], то через 5–7 лет начнет острее ощущаться дефицит кадров, обладающих необходимой квалификацией. На наш взгляд, подобные прогнозы диктуют необходимость уже сейчас разрабатывать мероприятия и использовать инструменты кадрового обеспечения, способные поддерживать стабильный приток квалифицированных специалистов, в том числе и на долгосрочную перспективу.

Цель исследования. Дополнить общеизвестный перечень критериев оценки эффективности кадрового обеспечения.

Задачи исследования: выделить характерные признаки инвестиционных проектов, влияющие на определение критериев оценки эффективности кадрового обеспечения последних; установить, через какие направления кадрового менеджмента осуществляется кадровое обеспечение предприятий; определить и обосновать критерии оценки эффективности кадрового обеспечения.

Материалы и методы исследования. Теоретическую составляющую исследования составил обзор современной академической и научной литературы, материалы научной и деловой литературы, отчеты официальной региональной статистической отчетности. Практическая часть исследования сформулирована на основании обобщенного анализа современных практик управления пер-

соналом. В исследовании применялись монографический метод, системный подход, анализ и синтез, индукция и дедукция.

Результаты исследования и их обсуждение. Реализуя первую из поставленных задач, проанализируем специфику деятельности инвестиционных проектов и выделим их признаки, влияющие на оценку эффективности процессов кадрового обеспечения. Согласно Федеральному закону «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», инвестиционный проект является обоснованием экономической целесообразности, а также объема и сроков осуществления капитальных вложений. Включает необходимую проектную документацию, разработанную в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также описание практических действий по осуществлению инвестиций или бизнес-план [7].

Обобщенный анализ литературы показывает, что инвестиционные проекты рядом авторов рассматриваются в двух значениях: когда они представляют вид инвестиционной деятельности, направленной на достижение заданных проектом финансовых и производственных целей, и в более узком значении, когда под инвестиционным проектом понимается комплект документов, – бизнес-план вместе с сопроводительной технической, финансово-экономической пояснительной документацией.

По определению И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, инвестиционный проект – инвестиционная акция, которая предусматривает вложения определенного количества ресурсов, в том числе интеллектуальных, финансовых, человеческих, материальных для получения запланированного результата и достижения определенной цели в оговоренные сроки [8]. Авторы считают, что каждый проект как система деятельности способен существовать лишь такой период времени, который необходим для того, чтобы получить конечный результат. Схожее опре-

деление дают Р.С. Голов, К.В. Балдин, И.И. Передеряев и другие [9]. С.И. Сабиров и его соавторы [10] считают, что инвестиционный проект представляет собой «совокупность соединенных воедино намерений и практических действий по осуществлению инвестиционных вложений, по обеспечению заданных конкретных финансово-экономических, производственных и социальных результатов». Авторы отмечают также, что в зависимости от того, во что направляются инвестиции, инвестиционные проекты следует классифицировать на производственные, научно-технические, коммерческие, финансовые, экологические, социально-экономические.

В трудах Н.В. Ширяевой и А.В. Постреловой инвестиционный проект представляется как основной документ, определяющий необходимость осуществления реального инвестирования, в котором в общепринятой последовательности его разделов даются основные характеристики проекта и финансовые показатели, связанные с его реализацией [11]. Аналогично В.В. Бочаров считает, что инвестиционный проект представляет собой обоснование экономической целесообразности, объема и сроков проведения капитальных вложений, включая необходимую документацию, которая разрабатывается в соответствии с принятыми стандартами, а также описание оптимальных практических действий по осуществлению определенных инвестиций [12].

В качестве решения первой задачи исследования, анализируя литературу, мы выделяем следующие отличительные признаки инвестиционных проектов:

- четко сформулированные цели, которые должны быть достигнуты при одновременном выполнении определенных технических, экономических и других требований;

- определенность сроков начала и окончания этапов и сроков завершения проекта.

- ограниченные ресурсы;

- формализованный характер деятельности, подразумевающий не только финансово-экономические расчеты, но и календарно ориентированное описание этапов достижения стратегических целей и задач инвестиционных проектов;

- внутренние и внешние взаимосвязи поставленных задач, выполняемых работ и операций, имеющихся ресурсов, которые требуют непрерывной координации и контроля в процессе реализации данного проекта;

- уникальность реализации проекта, его целей и условий их достижения;

- размещение основных производственных мощностей на существенном расстоянии от населенных пунктов.

Решая следующую исследовательскую задачу, обратимся к сущности кадрового обеспечения, как функции кадровых служб. Термин «кадровое обеспечение» в научный оборот ввели Том Де Марко и Тимоти Листер в 1987 году. Они рассматривали проблему человеческого фактора с точки зрения его влияния на разработку программных продуктов [13]. К настоящему моменту в современной научной литературе отчетливо выделяются несколько самостоятельных подходов к интерпретации термина «кадровое обеспечение»: функциональный, программно-целевой, ресурсный и процессный.

Функциональный подход, рассмотренный в исследованиях Н.М. Волонской [14] и И.Д. Майоровой [15], представляет кадровое обеспечение как «комплекс действий», «систему, состоящую из нескольких подсистем», совокупность составляющих (подсистем): кадровое планирование; кадровый маркетинг; подбор и отбор персонала; закрепление (удержание) персонала; развитие персонала».

Программно-целевой подход, отраженный в работах Н.В. Белой [16] и В.А. Акулич [17], интегрирует кадровое обеспечение в кадровую политику как одно из нескольких направлений, находящаяся в тесной связи с другими направлениями кадровой политики.

В.А. Акулич отмечает, что кадровое обеспечение – это «результат формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, направленный на совершенствование кадрового потенциала организации»

Ресурсный подход исследуется в работах Ю.О. Климова, С.А. Шпильберг, которые рассматривают кадровое обеспечение, с одной стороны, как один из основных ресурсов производственных процессов, который оценивается по наличию на данный момент определенного количества кадров [18], с другой стороны, «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» [19].

Процессный подход в изучении кадрового обеспечения выделился сравнительно недавно. Эта тема объединяет исследования А.Н. Кобыша [20], А.А. Литвинюка [21] и Д.Ю. Знаменского [22], которые рассматривают кадровое обеспечение как процесс формирования необходимого количественного и качественного кадрового состава работников предприятия через систему подбора и профессионального развития персонала. Справедливость суждений и точность определений, представленных выше авторами, по нашему мнению, подтверждается тем, что с ними единогласны ученые А.Я. Кибанов [23], М.И. Бухалков [24], Т.Ю. Базаров [25], чьи труды по управлению персоналом стали академической классикой. В своих книгах они аналогично характеризуют сущность кадрового обеспечения, а также подчеркивают тесную взаимосвязь и значимость функций подбора, найма и обучения, развития компетенций и управления карьерой персонала в рамках более емкого функционала «кадровое обеспечение». Обращают внимание на важность качественного и точного кадрового планирования и «количественных и качественных критериев кадрового

обеспечения, в которых организация нуждается сейчас и которые необходимы для движения вперед».

В качестве решения второй задачи исследования, опираясь на представленные определения и учитывая современные тенденции управления персоналом, мы можем заключить, что кадровое обеспечение может реализовываться на предприятиях через следующие направления работы с персоналом:

- кадровое планирование и управление численностью персонала;
- подбор и найм персонала;
- развитие и обучение персонала;
- управление кадровым резервом (на управленческие) и ключевые линейные должности («управление талантами»);
- оценка и аттестация персонала;
- организация профориентационной деятельности в школах и профильных учебных заведениях (в том числе направление работы со студентами, обучающимися по квотам и целевым направлениям от предприятия).

Переходя к решению третьей задачи исследования, отметим, что здесь мы не рассматриваем традиционные показатели и коэффициенты (такие, как коэффициенты укомплектованности, текучести персонала и пр.), потому как такие показатели напрямую относятся к компетенции отделов экономики и нормирования труда, и кадровыми службами в большинстве случаев такие расчеты не осуществляются.

Символичное разделение критериев оценки эффективности кадрового обеспечения на стоимостные и качественные автор статьи аргументирует наличием у инвестиционных проектов специфических характеристик: лимит ресурсов, в особенности финансовых, сжатость сроков проектов, уникальность концептов и производственных замыслов, масштабность управленческих, финансовых и производственных целей. Одновременное сочетание «противоречащих» друг другу признаков создает специфические «условия», существенно усложняющие

процессы поиска, подбора и найма персонала. Таким образом, эффективность кадрового обеспечения инвесторы и менеджмент часто оценивают с позиции расходов и оперативности обеспечения персоналом, но, безусловно, важным остается соответствие уровня квалификации нанимаемого персонала заявленным целям инвестиционных проектов.

Управление численностью сотрудников – процесс регулирования и нормирования поддержания оптимальной численности персонала предприятия для решения производственных и стратегических и производственных задач в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Управление численностью персонала тесно связано с процессами кадрового планирования и нормирования труда, ключевыми целями которых являются рациональное использование фонда оплаты труда и поддержание высокой производительности труда при оптимальной (чаще минимальной) численности персонала. Таким образом, об эффективно налаженной работе в области кадрового планирования и управления численностью штата будут свидетельствовать рациональное использование фонда оплаты труда, отсутствие частых массовых сокращений персонала (и связанных с тем внеплановых расходов и дополнительных издержек). Отметим, что планированием персонала обязаны заниматься не только отделы нормирования труда, но также и кадровые службы с привлечением производственных и планово-технических подразделений, потому логично, что и оценивать эффективность управления численностью должны совместно. Практика управления персоналом инвестиционных проектов свидетельствует о том, что учет перспективных производственных планов, графиков строительства, сводок календарно-сетевых планирования способствует наиболее точному планированию штатной численности на перспективу.

Процессы поиска, подбора и найма персонала кадровые службы в настоящий момент все чаще оценивают путем расчета «средней стоимости» воронки рекрутмента (разделяя вакансии по уровням организационной структуры), нередко ведется плановый анализ расходов на закрытие вакансий (такого вида придерживаются в случае, если бюджет на управление персоналом по заведенным правилам бюджетирования не может увеличиваться в учетном периоде). Стремление менеджмента и кадровых служб оценивать рекрутмент через призму реальных расходов мы объясняем общей ограниченностью бюджетов инвестиционных проектов, что оптимизирует бюджеты кадрового менеджмента, а в условиях инфляции, когда за 2021–2023 годы расценки специализированных интерактивных провайдеров увеличились в среднем на 30–40 % (по оценке автора исследования), стоимостный анализ рекрутмента стал необходимостью. Вместе с тем руководителями производственных подразделений эффективность кадрового обеспечения оценивается по критерию «оперативности подачи персонала»: здесь учитываются не только сроки исполнения заявок на подбор персонала, но и оперативность замены уволенных сотрудников (источник замены здесь не учитывается).

Кадровое обеспечение тесно связано с обучением и развитием персонала, можно сказать, что это неразрывные, взаимодополняющие процессы. Поскольку бюджеты обучения всегда существенно больше расходов на рекрутмент, инвесторы и менеджмент более пристально и прагматично оценивают эффективность обучения в стоимостных аспектах. Эффективность вложений в корпоративное обучение можно рассчитывать посредством коэффициента ROI («Return On Investment» – возврат инвестиций, вложений).

$$ROI = \frac{\text{доход от обучения} - \text{вложение в обучение}}{\text{вложения в обучение}} * 100\%.$$

Однако, на наш взгляд, эффективность обучения производственного персонала в стоимостном аспекте с помощью коэффициента ROI оценивать достаточно сложно, потому как не всегда можно измерить экономический эффект и доходы, принесенные производственным персоналом после определенного курса обучения. Потому эффективность обучения должна оцениваться через критерии качественной оценки, такие как рост эффективности производительности труда, увеличение норм выработки, разработка и реализация технически сложных решений, повышение качества продукции.

Также объективно оценивать эффективность обучения и развития персонала помогает «прозрачная» система оценки персонала совместно с календарными графиками обязательной аттестации персонала. О высоком качестве кадрового обеспечения, отсутствии «ошибок рекрутмента» говорит отсутствие увольнений «в связи с несоответствием занимаемой должности», выявленных в результате аттестации персонала. Стоит обратить внимание на выраженную практическую значимость стабильной системы оценки и аттестации персонала, как целостной системы критериев оценки эффективности кадрового обеспечения. Кроме того, важно помнить, что внутренний кадровый резерв, как правило, формируется из числа положительно оцениваемых сотрудников.

Опираясь на личный профессиональный опыт в оценке текущих тенденций кадрового менеджмента, можно сказать, что достаточно успешной «подстраховкой» кадрового обеспечения инвестиционных проектов является кадровый резерв. В классике кадрового менеджмента кадровым резервом в обобщенном представлении принято считать организованную структурированную группу сотрудников, чьи профессиональные знания, умения и навыки высоко оцениваются руководителями и подкрепляются

конкретными показателями личной профессиональной эффективности. Ранее компании «взрачивали» кадровые резервы исключительно на руководящие должности, но со временем практика выделения успешных сотрудников для последующего целенаправленного развития стала распространяться на линейные должности, и сформировалось в самостоятельное направление «управление талантами». Тщательное кадровое планирование позволяет выявлять должности, которые не должны оставаться вакантными и требуют высокой профессиональной подготовки сотрудников, повышенной персональной ответственности, обладания уникальными знаниями и навыками. Такой подход является надежной защитой от форс-мажорных кадровых дефицитов на ключевых участках производства и, следовательно, наличие кадрового резерва на ключевые должности является критерием оценки эффективности кадрового обеспечения.

Сегодня инвестиционные проекты с длительными сроками реализации стремятся «выращивать» себе специалистов на перспективу, популярностью стали пользоваться такие меры, как выдача квот от предприятий и обучение по целевым направлениям. Критериями эффективности в данном направлении можно считать количество трудоустроенных студентов целевых групп после окончания учебного заведения, а также уровень их подготовленности к реальной профессиональной деятельности.

Заключение. В современной научной и академической литературе все больше внимания уделяется вопросам кадрового обеспечения. На наш взгляд, большинство современных исследователей [14–25] практически единогласно представляют кадровое обеспечения в качестве тесно взаимосвязанных процессов управления персоналом, направленных на полное и своевременное удовлетворение выявленной качественной и

количественной кадровой потребности предприятия для достижения текущих и стратегических целей и производственных планов. И действительно функция «кадровое обеспечение» сегодня не ограничивается только процессами поиска, подбора и найма персонала, а включает в себя не менее важные направления кадрового менеджмента: управление численностью персонала, оценку и обучение, формирование и развитие кадрового резерва, управление талантами и «вращивание» молодых специалистов посредством целевых контрактов. Инвесторы, наблюдательные советы и руководство инвестиционных проектов всегда с пристрастием относятся к оценке эффективности всех протекающих процессов и функций, что объясняется спецификой управления инвестиционными проектами, определяемой их признаками и характеристиками (они были выделены в результате обобщенного анализа определений, приведенных в литературе). Кадровое обеспечение предприятий, реализующих инвестиционные проекты, принято оценивать не только посредством расчетных коэффициентов; критерии оценки эффективности формируются в плоскости оптимизации расходов и сроков процессов рекрутмента, а также с позиции соответствия квалификации подбираемого персонала заявленным амбициозным целям и задачам проекта.

В связи с общей заинтересованностью в качестве кадрового обеспечения инвестиционного проекта в оценке эффективности должны участвовать все

подразделения предприятия, являющиеся, по сути, внутренними заказчиками (если придерживаться концепции, что кадровая служба – это внутренняя сервисная единица, оказывающая услуги). Подводя итог, подчеркнем, что систематическая и объективная оценка эффективности кадрового обеспечения позволяет не только поддерживать «прозрачность» и управляемость включенных в него процессов, но также дает возможность оптимизировать расходы и сокращать сроки найма, одновременно с этим поддерживая высокий уровень качества подбираемого персонала.

Направления для дальнейших исследований. Учитывая выявленную специфику и признаки инвестиционных проектов, а также выделенные критерии оценки эффективности кадрового обеспечения, автор считает, что дальнейшие исследования в этой тематике могли бы фокусироваться:

- на разработке максимально точных моделей, подходов и методов прогнозирования кадровой потребности в целях более рационального управления численностью персонала;

- предложении новых моделей, методов и шкал для оценки персонала, которые бы минимизировали вероятность «ошибки рекрутмента» и в целом сделали бы оценку персонала более точной, объективной и глубокой;

- разработке мер по оптимизации расходов на поиск, найм, оценку и обучение персонала, управление кадровым резервом.

Список источников

1. *Сочнева Е.Н.* Инвестиционные проекты Красноярского края // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnye-proekty-krasnoyarskogo-kraya> (дата обращения: 30.08.2023).
2. Край вызовов и возможностей: как раскрыть инвестиционный потенциал Сибири // РБК: Новая экономика. URL: https://www.rbc.ru/neweconomy/news/6411c07f9a79471343393245?utm_source=ss_vk_rbc&utm_medium=vk&utm_campaign=ss_vk_rbc (дата обращения: 30.08.2023).

3. 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: 30.08.2023).
4. Александр Усс. Сибирь формирует будущее России // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2023/03/03/reg-sibfo/aleksandr-uss-sibir-formiruet-budushchee-rossii.html>.
5. Комплексный инвестиционный проект Енисейская Сибирь. Официальный сайт. URL: <https://ensib.ru/investments/yenisey-siberia-cip/> (дата обращения: 30.08.2023).
6. Региональная статистика. Демография. Население Красноярского края. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. Предположительная численность Красноярского края. URL: https://24.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/A4dqF8vB/Прогноз%202_Красноярский%20край.xlsx.
7. Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений: Федеральный закон от 25.02.1999 г. № 39-ФЗ // Справочная система Консультант плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22142/ (дата обращения: 30.08.2023).
8. Управление проектами: учеб. пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге [и др.]. 2-е изд. М.: Омега-Л, 2004. 664 с.
9. Инвестиционное проектирование: учебник / Р.С. Голов, К.В. Балдин, И.И. Передеряев [и др.]. 4-е изд. М.: Дашков и Ко, 2018. 368 с.
10. Сабиров С.И., Кораблев М.М., Абдулганиев Ф.С. Оценка инвестиционных проектов муниципальных предприятий: учеб. пособие. Казань: ИСЭРТ РАН, 2011. 81 с.
11. Ширяева Н.В., Пострелова А.В. Инвестиционные стратегии: учеб. пособие / Ульянов. гос. техн. ун-т. Ульяновск: УлГТУ, 2012. 138 с.
12. Бочаров В.В. Инвестиционный менеджмент: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2000. 151 с.
13. DeMarco Tom, Timothy Lister. Peopleware: Productive Projects and Teams. New York, 1987.
14. Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения: учеб. пособие. Новосибирск: НГУЭУ, 2014. 209 с.
15. Майорова И.Д. Управление карьерой персонала организации // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 4 (16). С. 64–70.
16. Белая Н.В. К вопросу о понимании кадрового обеспечения АПК на современном этапе // Ползуновский альманах. 2011. № 4. С. 249–253.
17. Акулич В.А. Исследуем трудовые ресурсы // Финансовый директор. 2019. № 5. С. 33–45.
18. Климова Ю.О. Анализ кадровой обеспеченности отрасли информационных технологий на федеральном и региональном уровнях // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2020. № 18. С. 126–138.
19. Шпильберг С.А. Кадровое обеспечение инновационной экономики // Сибирский аэрокосмический журнал. 2006. №2 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoye-obespechenie-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 30.08.2023).
20. Кобыш А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Проблемы научной мысли. 2017. № 4. С. 11–13.
21. Литвинюк А.А. История управленческой мысли (теория менеджмента): учеб. пособие. М.: Русайнс, 2019. 200 с.

22. *Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А.* Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник/ Государственный университет управления. М.: Юрайт, 2015. 365 с.
23. *Кибанов А.Я., Кауштанова Е.В.* Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптация персонала: учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2017. 50 с.
24. *Бухалков М.И.* Управление персоналом: учеб. пособие. 2-е изд. М.: Инфра-М, 2008. 398 с.
25. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом: учебник. 16-е изд. М.: Академия, 2020. 314 с.

References

1. *Sochneva E.N.* Investitsionnye proekty Krasnoyarskogo kraya // So-tsial'no-ehkonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal Krasnoyarskogo GAU. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investitsionnye-proekty-krasnoyarskogo-kraya> (data obrashcheniya: 30.08.2023).
2. Krai vyzovov i vozmozhnostei: kak raskryt' investitsionnyi po-tentsial Sibiri // RBK: Novaya ehkonomika. URL: https://www.rbc.ru/neweconomy/news/6411c07f9a79471343393245?utm_source=ss_vk_rbc&utm_medium=vk&utm_campaign=ss_vk_rbc (data obrashcheniya: 30.08.2023).
3. 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: 30.08.2023).
4. *Aleksandr Uss.* Sibir' formiruet budushchee Rossii // Rossiiskaya gazeta. URL: <https://rg.ru/2023/03/03/reg-sibfo/aleksandr-uss-sibir-formiruet-budushchee-rossii.html>.
5. Kompleksnyi investitsionnyi proekt Eniseiskaya Sibir', ofitsi-al'nyi sait. URL: <https://ensib.ru/investments/yenisey-siberia-cip/> (data obrashche-niya: 30.08.2023).
6. Regional'naya statistika. Demografiya. Naselenie Krasnoyarskogo kraya. Ofitsial'nyi sait Upravleniya Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Krasnoyarskomu krayu, Respublike Khakasiya i Respublike Tyva. Predpolozhitel'naya chislennost' Krasnoyarskogo kraya. URL: https://24.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/A4dqF8vB/Prognoz%202_Krasnoyarskii%20krai.xlsx.
7. Ob investitsionnoi deyatel'nosti v Rossiiskoi Federatsii, osushche-stvlyaemoi v forme kapital'nykh vlozhenii: Federal'nyi zakon ot 25.02.1999 g. № 39-FZ // Spravochnaya sistema Konsul'tant plyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22142/ (data obrashcheniya: 30.08.2023).
8. Upravlenie proektami: ucheb. posobie / *I.I. Mazur, V.D. Shapiro, N.G. Ol'derogge* [i dr.]. 2-е изд. М.: Omega-L, 2004. 664 с.
9. Investitsionnoe proektirovanie: uchebник / *R.S. Golov, K.V. Bal-din, I.I. Perederyaev* [i dr.]. 4-е изд. М.: Dashkov i Ko, 2018. 368 с.
10. *Sabirov S.I., Korablev M.M., Abdulganiev F.S.* Otsenka investi-tсионных проектов муниципальных предприятii: ucheb. posobie. Kazan': [b. i.], 2011. 81 с.
11. *Shiryayeva N.V., Postrelova A.V.* Investitsionnye strategii: ucheb. posobie / Ul'yanov. gos. tekhn. un-t. Ul'yanovsk: ULGTU, 2012. 138 с.
12. *Bocharov V.V.* Investitsionnyi menedzhment: ucheb. posobie. SPb.: Piter, 2000. 151 с.
13. *DeMarco Tom, Timothy Lister.* Peopleware: Productive Projects and Teams. New York, 1987.

14. *Volovskaya N.M.* Sotsial'no-trudovye otnosheniya: ucheb. posobie. Novosibirsk: NGUEHU, 2014. 209 s.
15. *Maiorova I.D.* Upravlenie kar'eroi personala organizatsii // Materialy Ivanovskikh chtenii. 2020. № 4 (16). S. 64–70.
16. *Belaya N.V.* K voprosu o ponimanii kadrovogo obespecheniya APK na sovremennom ehtape // Polzunovskii al'manakh. 2011. № 4. S. 249–253.
17. *Akulich V.A.* Issleduem trudovye resursy // Finansovyi direktor. 2019. № 5. С. 33–45.
18. *Klimova YU.O.* Analiz kadrovoi obespechennosti otrasli informatsionnykh tekhnologii na federal'nom i regional'nom urovnyakh // Vestnik OMGU. Seriya: Ehkonomika. 2020. № 18. S. 126–138.
19. *Shpil'berg S.A.* Kadrovoe obespechenie innovatsionnoi ehkonomiki // Sibirskii aehrokosmicheskii zhurnal. 2006. №2 (9). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovoe-obespechenie-innovatsionnoy-ekonomiki> (data obrashcheniya: 30.08.2023).
20. *Kobysh A.N.* Tekhnologii i metody upravleniya personalom, svyazannye s obucheniem // Problemy nauchnoi mysli. 2017. № 4. С. 11–13.
21. *Litvinyuk A.A.* Istoriya upravlencheskoi mysli (teoriya menedzh-menta): ucheb. posobie. M.: Rusains, 2019. 200 s.
22. *Znamenskii D.YU., Omel'chenko N.A.* Kadrovaya politika i kadrovyi audit organizatsii: uchebnik/ Gosudarstvennyi universitet upravleniya. M.: Yurait, 2015. 365 s.
23. *Kibanov A.YA., Kashtanova E.V.* Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Organizatsiya proforientatsii i adaptatsiya personala: ucheb.-prakt. posobie. M.: Prospekt, 2017. 50 s.
24. *Bukhalkov M.I.* Upravlenie personalom: ucheb. posobie. 2-e izd. M.: Infra-M, 2008. 398 s.
25. *Bazarov T.YU.* Upravlenie personalom: uchebnik. 16-e izd. M.: Akademiya, 2020. 314 s.

Статья принята к публикации 11.10.2023/
The article has been accepted for publication 11.10.2023.

Информация об авторе:

Ксения Юрьевна Мурашова, аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом

Information about the author:

Ksenia Yuryevna Murashova, Postgraduate student at the Department of Labor Economics and Personnel Management

