

Научная статья / Research Article

УДК 33.332.1

DOI: 10.36718/2500-1825-2024-4-95-107

Ольга Яковлевна Фролова^{1✉}, Жанна Николаевна Шмелева²

^{1, 2}Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

vakulenko65@mail.ru

shmelevazhanna@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИЕЙ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ РЕГИОНА

В статье с позиции воспроизводства трудового потенциала региона рассматривается необходимость поиска образовательных форм, отвечающих за динамику развития производительных сил общества. С целью преодоления дефицита профессиональных компетенций среди экономически активного населения уточняется научно-практическая значимость образовательных форм, обеспечивающих профессиональную координацию трудового потенциала региона с учетом развития реального сектора экономики. По мнению авторов, именно запуск новой редакции образовательных форм в условиях производственных систем определит социально-экономическую динамику развития локальной экономики в муниципальных системах. Цель исследования – обобщить опыт управления развитием системы образования и обосновать эффективные образовательные формы, обеспечивающие поступательное формирование профессиональных компетенций работников. Дана оценка управления развития системы образования с позиции программно-целевого планирования бюджетного процесса, охватывающего среднесрочную периодизацию создания условий для формирования трудового потенциала региона. Организационно-управленческий анализ развития системы образования Красноярского края позволил исследователям установить совокупность причинно-следственных связей, влияющих на условия их формирования и рациональное использование образовательных ресурсов. Отмечено положительное влияние реализации ряда муниципальных программ, охватывающих развитие дошкольного, общего, среднего общего образования в Красноярском крае. Обобщен научно-практический опыт развития наставничества и уточнено его значение, как образовательной формы в формировании трудовых ресурсов. Предложено организовать школу академического наставничества в производственных системах, ориентируясь на уровни профессиональной конвертации трудовых ресурсов с целью удовлетворения потребности в рабочей силе. Показана сравнительная эффективность школы наставничества в ООО ОПХ «Солянское», как производственной системы аграрного сектора экономики. Рекомендовано в условиях отраслевой системы осуществлять профессиональную конвертацию трудовых ресурсов на основе лаборатории по трудовой адаптации экономически активных граждан поселений в условиях производственных систем.

Ключевые слова: трудовой потенциал региона, уровни профессиональной конвертации экономически активного населения, школа наставничества, трудовая адаптация

Для цитирования: Фролова О.Я., Шмелева Ж.Н. Управление трудовой адаптацией в муниципальных системах региона // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2024. № 4. С. 95–107. DOI: 10.36718/2500-1825-2024-4-95-107.

Olga Yakovlevna Frolova^{1✉}, Zhanna Nikolaevna Shmeleva²

^{1, 2}Krasnoyarsk State Agrarian University, Krasnoyarsk, Russia

vakulenko65@mail.ru

shmelevazhanna@mail.ru

LABOR ADAPTATION MANAGEMENT IN MUNICIPAL SYSTEMS OF THE REGION

The paper examines the need to search for educational forms responsible for the dynamics of the development of the productive forces of society from the standpoint of the reproduction of the labor potential of the region. In order to overcome the deficit of professional competencies among the economically active population, the scientific and practical significance of educational forms that ensure professional coordination of the labor potential of the region, taking into account the development of the real sector of the economy, is specified. According to the authors, it is the launch of a new edition of educational forms in the conditions of production systems that will determine the socio-economic dynamics of the local economy growth in municipal systems. The purpose of the study is to summarize the experience of managing the development of the education system and substantiate effective educational forms that ensure the progressive formation of professional competencies of employees. An assessment is given of the management of the development of the education system from the standpoint of program-targeted planning of the budget process, covering the medium-term periodization of the creation of conditions for the formation of the labor potential of the region. Organizational and managerial analysis of the development of the education system of the Krasnoyarsk Region allowed researchers to establish a set of cause-and-effect relationships that affect the conditions of their formation and rational use of educational resources. The positive impact of the implementation of a number of municipal programs covering the development of preschool, general, secondary general education in the Krasnoyarsk Region is noted. The scientific and practical experience of mentoring development is summarized and its significance as an educational form in the formation of labor resources is clarified. It is proposed to organize a school of academic mentoring in production systems, focusing on the levels of professional conversion of labor resources in order to meet the need for labor. The comparative effectiveness of the mentoring school in OOO OPKh Solyanskoye as a production system of the agricultural sector of the economy is shown. It is recommended to carry out professional conversion of labor resources in the conditions of the industry system on the basis of a laboratory for labor adaptation of economically active citizens of settlements in the conditions of production systems.

Keywords: labor potential of the region, levels of professional conversion of the economically active population, mentoring school, labor adaptation

For citation: Frolova O.Y., Shmeleva Z.N. Labor adaptation management in municipal systems of the region // Socio-economic and humanitarian journal. 2024. № 4. S. 95–107. DOI: 10.36718/2500-1825-2024-4-95-107.



Введение. Траектории управления патронажем. Большое внимание уделяется становлению профессионального мастерства, модернизации и техниче-

скому переоснащению всей структуры образовательных учреждений с учетом возрастной периодизации граждан. Современное развитие системы образования сопровождается социально-экономическими трансформациями и опосредовано влияет на качество жизни граждан. В соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. «...образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства» [1–3]. Единый процесс воспитания и обучения граждан обеспечивает динамику поступательного развития общества в диалектическом единстве развития производственных сил в региональной системе и охвачен активной дискуссией ученых-практиков [4–7]. По нашему мнению, именно образование является флагманом воспроизводственного процесса в экономической системе региона, через процессы которого осуществляется трансляция знаний, умений, навыков, накопленных в областях науки многими поколениями.

Цель исследования. Уточнить практическую значимость образовательных траекторий в формировании трудового потенциала региона и трудовой адаптации экономически активных граждан.

Задачи исследования. Обобщить практику развития системы образования и дать ей оценку с позиции социально-экономической характеристики программно-целевого управления. Обосновать необходимость организации образовательных форм для профессиональной конвертации экономически активного населения.

Материалы и методы исследования. В исследовании использовались общенаучные методы, абстрактно-логические, экономико-статистические, экспертных оценок. Важно отметить, что использовались данные статистического сборника «Красноярский статистический ежегодник» Федеральной службы государственной статистики, а также материалы Министерства образования Красноярского края.

Результаты исследования и их обсуждение. В научной литературе ряд исследователей акцентируют свое внимание на значимости системы образования с позиции формирования фундаментальных основ развития общества, определяя образование как «фактор социально-экономического прогресса общества, так как он способствует становлению творческого потенциала личности и распространению передовых научных идей в различных областях экономической деятельности» [8–12]. Важность управления образованием мы связываем с реагированием государства на динамику научно-технологического развития и форматированием отклика молодежи и подрастающего поколения на вызовы развития цивилизации. Система образования, прежде всего, адаптирует, приспособливает граждан к социальным коммуникациям в обществе.

Сегодня для управления образовательной средой задействованы как учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, так и учреждения, осуществляющие надзор за качеством образования на основе федеральных государственных образовательных стандартов. Классификация уровней образовательных учреждений позволяет обеспечить формирование компетенций общего, профессионального и дополнительного образования на основе возрастной периодизации обучающихся. Ряд исследователей связывают развитие системы образования, выделяя «...единство образовательного пространства, где преемственность ценностных и смысловых ориентиров, образовательных инициатив является определяющим..» [13–15]. На наш взгляд, система образования оказывает влияние на все сферы деятельности в жизни граждан и следует социально-экономическому развитию страны. Сегодня социально-экономические отношения в системе образования реализуются государственными региональными и муниципальными уровнями управления, обеспечивающими права каждого гражданина на образование, создают возможность на самореализацию, опираясь на стратегические ориентиры, такие как качество общего образования,

актуальные инициативны в поддержке развития способностей, талантов у детей и молодежи, расширение доступности образовательных платформ для граждан.

Развитие образовательных ресурсов в муниципальных системах осуществляется на основе Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», обеспечивающего государственный патронаж реализации гарантий, прав граждан на образование. Важным регулятором управленческих отношений, в соответствии с которым функционируют органы местного самоуправления муниципального образования, является устав. К органам местного самоуправления муниципального образования относятся представительный орган – Совет депутатов; глава муниципального образования; местная администрация – исполнительно-распорядительный орган; контрольно-счетная комиссия муниципального района.

Администрация района является постоянно действующим исполнительно-распорядительным органом муниципального образования в соответствии с Положением об администрации района, утвержденным Советом депутатов. Глава района является высшим должностным лицом муниципального образования, он возглавляет администрацию района, руководит ее деятельностью на принципах единоначалия и несет полную ответственность за осуществление полномочий. В Красноярском крае на территории муниципального района создано «Управление образования», которое осуществляет исполнительно-распорядительные функции администрации района. В распоряжении главы администрации находятся заместители, которые курируют направления деятельности. Управление администрации муниципального образования обеспечивает реализацию предусмотренных полномочий, распоряжаясь бюджетными средствами в соответствии с целями деятельности, обеспечивая права граждан на образование и создавая социально-экономические условия для получения образования в течение всей жизни.

В основу развития управленческих отношений в системе образования муниципальных систем региона лег программно-целевой подход планирования бюджетного процесса, охватывающего среднесрочную и долгосрочную периодизацию создания условий для развития системы образования на основе муниципальных программ, где учитывают закономерности регионального развития. Политика развития системы образования очерчивается национальным проектом «Образование», где прописаны позиции государства, включающие обновление ресурсной базы и нормативных документов, повышение квалификации педагогических кадров, внедрение различных образовательных моделей и программ по работе с молодежью. Механизм управления ориентирован на развитие системы образования с позиции решения следующей совокупности задач:

- развитие региональных инициатив на основе активности, образовательных учреждений, уровня взаимодействия управленческого аппарата;

- дальнейшая структуризация образовательных систем с целью корректировки процессов обучения, учитывающих научно-исследовательскую работу, методическую работу, подготовку и переподготовку педагогических кадров, анализ результатов образовательной деятельности;

- адаптация образовательных программ к социальным коммуникациям общественного развития, учитывающих стратегическое развитие производительных сил общества. Дальнейшее развитие системы образования мы связываем с расширением доступности современных платформ образования на основе управления социальной адаптацией граждан. С нашей точки зрения, реализация инициативных программ на основе тематического наставничества в муниципальных системах региона позволяет с учетом возрастной периодизации обеспечивать закрепление общеобразовательных и осуществлять конвертацию профессиональных компетенций. Социализация на этой основе подрастающего поколения создает условия для духовно-нравственного развития граждан, закрепляет по-

нимание культурных традиций и в целом способствует повышению трудового потенциала региона на основе единых ценностных ориентиров.

Анализ развития системы образования показывает, что за исследуемый пе-

риод сложилась динамика сокращения численности как педагогических работников дошкольного образования, так и профессорско-преподавательского персонала (табл. 1).

Таблица 1

Анализ управления развитием системы образования в регионе

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Темп роста, %
Численность педагогических работников дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, всего, чел.	16768	16746	15714	93,7
Численность профессорско-преподавательского персонала, всего, чел.	4486	4365	4202	93,7
Численность обучающихся по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, всего, чел.	353278	358958	367595	104,1
В том числе:				
в городах и поселках городского типа	274106	280391	289718	105,7
сельской местности	79172	78567	77877	98,4
Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, всего, чел.	73079	73146	74115	101,4
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, чел.	66534	64916	65387	98,3
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10 000 человек населения, чел.	233	228	230	98,7
Выпуск бакалавров, специалистов, магистров, чел.	13057	11944	11497	88,1
Коэффициент охвата дошкольным образованием детей в возрасте 1–6 лет, %	68,1	72,2	73,3	107,6
Коэффициент охвата образовательными программами начального, основного и среднего общего образования, %	104,1	103,0	102,5	98,5
Коэффициент охвата образовательными программами среднего профессионального образования и высшего образования, %	19,7	20,0	20,8	105,6

Важно отметить, что доля педагогических работников в возрасте от 40 лет имеет динамику сокращения. Количество педагогов в образовательных учреждениях начального, основного и среднего общего образования, имеющих стаж работы более 10 лет, сокращается, что

отрицательно влияет на качество образовательных услуг. Оценка качества образования с позиции охвата обучающихся позволяет отметить положительную динамику по дошкольному образованию, среднему профессиональному и высшему образованию. Для привлечения молодых

специалистов в сфере образования в сельской местности действует программа «Приобретение жилья специалистам с высшим педагогическим образованием». Сложившаяся динамика сокращения студентов на образовательном уровне бакалавриата и магистратуры обязывает в среднесрочной перспективе рационально планировать развитие педагогических, профессорско-преподавательских кадров на основе программно-целевого управления. Важно отметить, что демографический фактор всегда оказывал существенное влияние на воспроизводство экономически активного населения.

В год педагога-наставника Агентство стратегических инициатив (АСИ) при поддержке Министерства просвещения России и Министерства экономического развития России запустило Всероссийскую программу по развитию образовательного туризма для учащихся «Классная страна» [16]. Программа направлена на профориентацию, самоопределение личности и гражданско-патриотическое воспитание детей и молодежи с внедрением технологий создания образовательных программ путешествий в регионе. Развитие образовательной концепции «наставничества», по мнению ряда исследователей, «помогает учащимся подойти к выбору будущей профессии, оформить мотивы для научно-технического творчества в будущей профессиональной деятельности» [17, 18].

На наш взгляд, школа наставничества не только является ступенью профессионально-образовательной ориентации обучающихся с учетом возрастной периодизации, но и формирует социальные коммуникации личности. Например, опыт реализации программы «Тематического наставничества» для уровня общего образования мы связываем с социальным заказом, учитывающим следующие направления развития учащихся на основе формирования у обучающихся:

– интереса к исторической памяти, культурному наследию, как основ патриотического воспитания и гражданской идентичности;

– ответственного отношения к окружающей среде и безопасности жизнедеятельности;

– траекторий профессиональной конвертации по актуальным направлениям развития отраслевой и региональной экономики.

Развитие дополнительного образования на основе программ «Тематического наставничества», с одной стороны, создает условия для творческой интеграции на местном уровне управления, адаптирует образовательный процесс с позиции рационализации профессиональной активности педагогов, с другой – перезапускает технологию профессиональной мотивации учащихся на основе поддержки значимых инициатив школьной молодежи и гармоничного формирования личности. Важно отметить успешный опыт развития образовательных форм под патронажем Агентства стратегических инициатив, где Красноярский край стал победителем в 2023 году в треке «Экология». Наставниками было предложено «Лесное путешествие», включающее научно-познавательное погружение в комплекс «Нарым», национальный парк «Красноярские Столбы», на базе которых развивают экологическое мышление на основе дневника знакомства с природой. Положительные результаты управления развитием образования в муниципальных системах региона можно отметить на основе реализации программы «Классная страна». Есть положительная динамика охвата учащихся по таким профилям, как «Родное Отечество», «Культурная среда», «Экология», «Юный техник», «Движение первых», где с учетом возрастной периодизации формируется мотивация участия школьников в олимпиадах регионального и всероссийского уровня. По результатам государственной итоговой аттестации повысился средний балл ЕГЭ в регионе. Опыт интеграции образовательной деятельности, ориентированный на положительную социально-экономическую динамику, обеспечит вовлеченность учащихся в гражданско-патриотическое движение и охват процессами профессиональной конвертации учащихся. Например, первый опыт реализации «Военно-патриотического общественного движения» позволил расширить диапазон общеобразовательных компетен-

ций об истории своей родины и воспитанию патриотизма у молодежи. Проект «Билет в будущее» предоставляет подросткам возможность опробовать различные профессии и определиться с выбором будущей специализации. Все эти программы и проекты реализуются на платформе наставничества, где, прежде всего, передают профессиональный опыт, уточняются интересы в будущей карьере. Внедрение адаптивных образовательных программ позволит, прежде всего, изменить отношение к роли и участию молодежи в социально-экономическом процессе общества, обеспечить готовность экономически активной части общества к современным геополитическим трансформациям.

Дальнейшее управление развитием высшего образования мы связываем с конкурентоспособностью выпускников на рынке труда региона. В научной дискуссии «о формах профессионально-трудовой адаптации экономически активных граждан» ряд исследователей обсуждают возрастающую потребность в квалифицированных специалистах и способах отражения конъюнктуры профессий в региональной системе [19–23]. По нашему мнению, функционирование производственных отношений в региональных системах опосредовано новым научно-технологическим укладом, который определяет необходимость инновационного развития производственных сил. Воспроизводство трудовых ресурсов сегодня поставлено на коммерческую основу, где граждане самостоятельно выбирают направление подготовки без учета планов развития производственных отношений в региональной системе, что стимулирует рост безработицы по ряду направлений подготовки выпускников. Часто выпускники работают не по специальности, которую получили в процессе профессионального образования.

Сегодня целевая профориентация молодежи позволяет формировать интерес к сфере деятельности на платформе профессиональной деятельности и ответить на ряд вопросов: Какое экономическое поведение является рациональным? Стоит ли платить за образование или важно его получить на бюджетной осно-

ве? Описание траектории профессионального успеха на основе образования в течение жизни становится важнейшей основой поступательного развития отраслей по видам деятельности в регионе.

В теории управления производительными силами общества систему адаптации экономически активного населения исследователи связывают с созданием условий для приспособления к новым условиям найма как организаций, так и будущего работника. Формирование системы адаптации трудовых ресурсов в региональных системах возникает на этапе активного развития организаций реального сектора экономики региона, когда возникает потребность в стандартизации процедур взаимодействия в технологическом процессе. По мнению ряда исследователей, наставничество всегда занимало особое место в формировании трудовых ресурсов предприятий и сегодня важно сохранить и приумножить эти традиции. Именно новые производственные системы в регионе определяют образовательные формы, обеспечивающие развитие реального сектора экономики. Школа наставничества, как образовательная форма, позволяет приспособлять персонал к условиям работы в организации на основе непрерывного профессионального развития в стремительно меняющемся каркасе предприятий регионального сектора экономики. Сегодня опыт развития наставничества в региональных системах транслируется через отраслевое взаимодействие, как форма обучения без отрыва от производства с построением индивидуальных маршрутов профессионального развития персонала. Однако в условиях изменения производственной структуры в экономике региона важно перезапустить эффективные методы адаптации персонала на основе трансляции положительного опыта развития профессиональной ориентации молодежи, усиления значимости разъяснительной работы. В таких условиях формирование образовательных систем для производственных систем сокращает затраты на найм, стабилизирует процессы текучести персонала, что в целом влияет на повышение производительности труда,

сокращает уровень безработицы в муниципальной системе.

На наш взгляд, именно для профессионального старта молодежи необходимо организовать такую образовательную форму, как школа наставничества в условиях производственных систем, где будут осуществляться профессиональные образовательные консультации. Такой образовательный лекторий является формой профессиональной ориентации, где ветераны производства, заслуженные работники отрасли транслируют личную формулу успеха в профессиональной деятельности. В этой связи научно-технический прогресс определяет на

рынке труда новую редакцию компетенций, что описывается в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов. Преодоление кадрового дефицита в отраслевых системах сегодня определяет необходимость создания образовательных форм, обеспечивающих профессиональную ориентацию молодежи. Современный период управления региональной занятостью населения предполагает необходимость трудовой адаптации для персонала большинства производственных систем (рис. 1).



Рис. 1. Значение школы наставничества в развитии реального сектора экономики региона

Развитие образования форм в производственных системах реального сектора экономики региона представлено уровнями профессиональной конвертации трудовых ресурсов в условиях школы наставничества (рис. 2).

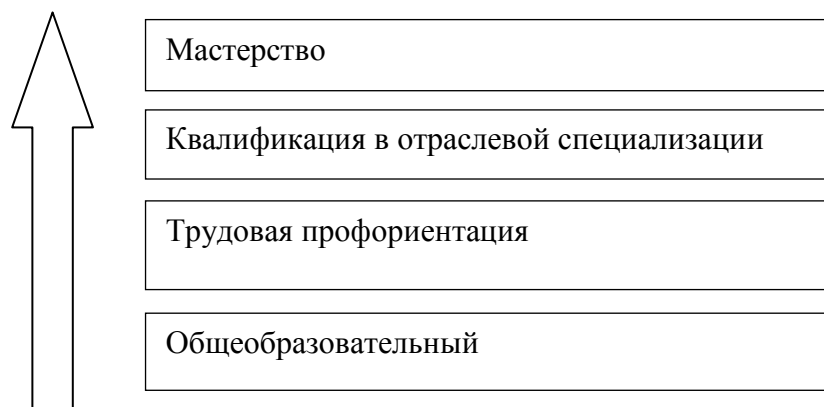


Рис. 2. Уровни профессиональной конвертации трудовых ресурсов в организации

Уровни профессиональной конвертации позволяют поступательно упорядочить формирование профессиональных компетенций у персонала в рамках трудовой функции. Сложившаяся практика наставничества на предприятиях позволяет выстраивать диалог с персоналом на основе вектора развития деловой карьеры. Успешное закрепление (удержание) работника во многом зависит от индивидуального плана для стажера. Высококвалифицированные работники предприятия передают свои знания и опыт, обучают эффективным приемам труда, повышают в целом профессиональный уровень стажера. В условиях образовательной площадки транслируются основные положения корпоративной культуры, что в целом с позиции рационального использования рабочего

времени повышает уровень производительности труда на предприятии, развитие социальных коммуникаций. В соответствии с задачами функционирования школы наставничества к ним относятся стажеры/практиканты; молодые сотрудники без опыта работы; новые сотрудники с опытом работы на других предприятиях; сотрудники, повышающие квалификацию для работы на новом участке работы; молодые руководители-служащие, входящие в кадровый резерв предприятия; учащиеся.

В целях совершенствования системы найма персонала в организации нами предложено формирование школы наставничества в условиях ООО «ОПХ Солянское», что позволяет обеспечить динамику найма молодых рабочих, ориентированных на отраслевой профиль.

Таблица 2

Сравнительная эффективность управления трудовой адаптацией персонала в производственной системе

Показатель	Факт, 2023 г.	План	
		Персонал	Стажер
1	2	3	
Материально-технические затраты на лабораторию, всего, тыс. руб.	–	438,215	
Затраты привлечение наставников, тыс. руб.	478 895	108,365	

Окончание табл. 2

1	2	3	4
Затраты: на адаптацию персонала, тыс. руб.	332,8	149, 000	–
профориентацию учащихся	–	–	74,8
Затраты на повышение квалификации наставников, тыс. руб.	120 457	174 606	–
Коэффициент текучести	0,14	0,08	–
Коэффициент лояльности работников	42,3	61,3	–
Коэффициент закрепляемости персонала от 30–40 лет	0,86	0,94	–
Вовлеченность учащихся, %	2,0	–	6,0
Профессиональный охват, чел.	2	–	7,0

Далее в целях повышения качества привлечения молодых работников для предприятия предлагается привлечение опытных наставников на основе корректировки «Положения о найме персонала». Важно отметить, что в условиях дефицита экономически активного населения в селе Новая Солянка функционирование школы наставничества позволяет осуществить отраслевую конвертацию молодежи в аграрный сектор экономики.

Заключение. Значение образования в системе социально-экономического развития определяется порядком трансляции образовательных услуг с целью формирования трудового потенциала региона и закрепления социального опыта на основе знаний, умений навыков. Профессиональные компетенции определяют деловую карьеру и связаны с временным лагом развития производительных сил общества. Траектории управления формированием профессиональных компетенций сегодня рассматриваются под всеобщим государственным патронажем, где большое внимание уделяется становлению профессионального мастерства, развитию талантов, формированию информационной среды

по сферам деятельности. Дальнейшее развитие образовательной среды, на наш взгляд, лежит в усилении значимости образовательных форм, обеспечивающих положительную динамику трудовой адаптации экономически активного населения в условиях развития реального сектора экономики региона. Динамика профессионального образования связана с созданием образовательной среды, обеспечивающей прогрессивное развитие трудового потенциала общества. Положительная динамика развития профессионального образования определяется нами через организацию школы наставничества по отраслевому признаку через трудовую адаптацию персонала: коэффициент лояльности персонала к корпоративной культуре организации; уровень текучести персонала; повышение квалификации персонала; формирование кадрового резерва; охват профориентацией стажеров. С позиции пространственного развития создание организационно-управленческих условий для развития профессионального образования для муниципальной системы снижает уровень безработицы.

Список источников

1. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ // URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Паспорт национального проекта «Образование»: утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным

- проектам (протокол от 24.12.2018 г. № 16) // URL: <http://www.consultant.ru>.
3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 // URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
 4. Образование: сокрытое сокровище: доклад. М.: Изд-во ЮНЕСКО, 1997. 295 с.
 5. Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций. СПб.: СЗИУ РАНХиГС, 2012. 340 с.
 6. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом/ О.Л. Чуланова [и др.]. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 156 с.
 7. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 56 с.
 8. Вяткина Г.Я., Фролова О.Я. Формирование трудового потенциала региона: условия и факторы // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2024. № 1 (31). С. 115–126.
 9. Варгин Н.Л., Осипов А.К. Прогнозирование рынка труда и занятости населения в регионе. Ижевск: Изд-во ИжГСХА, 2003. 194 с.
 10. Алтухов А.И. Территориально-отраслевое разделение труда в агропромышленном производстве // АПК: экономика, управление. 2015. № 7. С. 8–21.
 11. Шумаков Ю.Н. Трудовые ресурсы села: состояние, пути улучшения, использования // Международный сельскохозяйственный журнал. 2012. № 3. С. 30–32.
 12. Бондаренко Л.В. Занятость на селе и диверсификация сельской экономики // Экономика сельского хозяйства России. 2011. № 1. С. 71–76.
 13. Фролова О.Я., Лубков А.Н. Социально-экономические основы формирования механизма мотивации труда работников сельского хозяйства // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2009. № 6. С. 61–65.
 14. Shmeleva Zh.N. The general cultural competence formation in the process of the foreign language learning by students-managers // Era of Science. 2018. No 15. P. 220–224.
 15. Shmeleva Zh.N. Life-long learning of the foreign language at Krasnoyarsk SAU as the prerequisite for receiving ECBE accreditation and a means of implementing UNESCO educational standards // Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology. 2019. Vol. 8. No 2 (27). P. 267–270.
 16. Агентство стратегических инноваций. Всероссийская программа «Классная страна». URL: <https://asi.ru/tourism/klassnaya-strana> (дата обращения: 04.04.2024).
 17. Фролова О.Я., Наумов О.Д. Управление инвестиционной привлекательностью в региональных системах // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 4 (30). С. 46–55.
 18. Фролова О.Я., Бордаченко Н.С. Значение дополнительных образовательных траекторий в профессиональной ориентации молодежи // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2023. № 2 (28). С. 87–95.
 19. Фролова О.Я. Формирование социально-экономического базиса в общественном развитии персонала // Modern Economy Success. 2019. № 4. С. 146–151.
 20. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения». 2-е изд., доп., перераб. Казань, 2020. 51 с.
 21. Захарова С.В., Завьялова А.П. Организация наставничества в современной школе /Министерство образования и молодежной политики Свердловской области. Екатеринбург, 2023. 56 с.

22. *Литвинова В.С., Фастович Г.Г., Фомина Л.В.* К вопросу о формировании стратегии обеспечения трудовыми ресурсами в системе образовательных учреждений // *Аграрное и земельное право.* 2022. № 10. С. 38–43.
23. *Managerial potential: emotional intelligence, empathy and tolerance to uncertainty of agribusiness managers / A.V. Vyatkin, G.Ya. Vyatkina, L.V. Fomina [et al.]* // *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering.* Krasnoyarsk, 2021. Vol. 839. P. 22048.

References

1. *Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ* // URL: <http://www.consultant.ru>.
2. *Pasport natsional'nogo proekta «ObrazovaniE»: utv. prezidiumom Soveta pri Prezidente Rossiiskoi Federatsii po strategicheskomu razvitiyu i natsional'nym proektom (protokol ot 24.12.2018 g. № 16)* // URL: <http://www.consultant.ru>.
3. *O natsional'nykh tselyakh razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda i na perspektivu do 2036 goda: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 07.05.2024 № 309* // URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
4. *Образование: скрытое сокровище: доклад.* М.: Изд-во ЮНЕСКО, 1997. 295 с.
5. *Kudryavtseva E.I.* Kompetentsii i menedzhment: kompetentsii v me-nedzhmente, kompetentsii menedzherov, menedzhment kompetentsii. SPb.: SZIU RANKhIGS, 2012. 340 с.
6. *Kontseptsiya kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom/ O.L. Chulanova, A.YA. Kibanov, E.A. Mitrofanova [i dr.].* М.: NITS INFRA-M, 2014. 156 с.
7. *Dobrynin A.I., Dyatlov S.A., Tsyrenova E.D.* Chelovecheskii kapi-tal v tranzitivnoi ehkonomie: formirovanie, otsenka, ehffektivnost' ispol'zovaniya. SPb.: Nauka, 1999. 56 с.
8. *Vyatkina G.YA., Frolova O.YA.* Formirovanie trudovogo potentsiala regiona: usloviya i faktory // *Sotsial'no-ehkonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal.* 2024. № 1 (31). S. 115–126.
9. *Vargin N.L., Osipov A.K.* Prognozirovanie rynka truda i zanyatosti naseleniya v regione. Izhevsk: Izd-vo IZHGSKHA, 2003. 194 с.
10. *Altukhov A.I.* Territorial'no-otraslevoe razdelenie truda v agropromyshlennom proizvodstve // *APK: ehkonomika, upravlenie.* 2015. № 7. S. 8–21.
11. *Shumakov YU.N.* Trudovye resursy sela: sostoyanie, puti uluchshe-niya, ispol'zovaniya // *Mezhdunarodnyi sel'skokhozyaistvennyi zhurnal.* 2012. № 3. S. 30–32.
12. *Bondarenko L.V.* Zanyatost' na sele i diversifikatsiya sel'skoi ehkonomiki // *Ehkonomika sel'skogo khozyaistva Rossii.* 2011. № 1. S. 71–76.
13. *Frolova O.YA., Lubkov A.N.* Sotsial'no-ehkonomicheskie osnovy formirovaniya mekhanizma motivatsii truda rabotnikov sel'skogo khozyaistva // *Ehkonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii.* 2009. № 6. S. 61–65.
14. *Shmeleva Zh.N.* The general cultural competence formation in the process of the foreign language learning by students-managers // *Era of Science.* 2018. No 15. P. 220–224.
15. *Shmeleva Zh.N.* Life-long learning of the foreign language at Krasnoyarsk SAU as the prerequisite for receiving ECBE accreditation and a means of implementing UNESCO educational standards // *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology.* 2019. Vol. 8. No 2 (27). P. 267–270.
16. *Agentstvo strategicheskikh innovatsii. Vserossiiskaya programma «Klassnaya strana».* URL: <https://asi.ru/tourism/klassnaya-strana> (data obrazheniya: 04.04.2024).

17. *Frolova O.YA., Naumov O.D.* Upravlenie investitsionnoi privlekatel'nost'yu v regional'nykh sistemakh // Sotsial'no-ehkonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal. 2023. № 4 (30). S. 46–55.
18. *Frolova O.YA., Bordachenko N.S.* Znachenie dopolnitel'nykh obrazovatel'nykh traektorii v professional'noi orientatsii molodezhi // Sotsial'no-ehkonomicheskii i gumanitarnyi zhurnal. 2023. № 2 (28). S. 87–95.
19. *Frolova O.YA.* Formirovanie sotsial'no-ehkonomicheskogo bazisa v obshchestvennom razvitii personala // Modern Economy Success. 2019. № 4. S. 146–151.
20. *Nugumanova L.N., Yakovenko T.V.* Nastol'naya kniga «Nastavnichestvo: ehffektivnaya forma obucheniYA». 2-e izd., dop., pererab. Kazan', 2020. 51 s.
21. *Zakharova S.V., Zav'yalova A.P.* Organizatsiya nastavnichestva v so-vremennoi shkole / Ministerstvo obrazovaniya i molodezhnoi politiki Sverdlovskoi oblasti. Ekaterinburg, 2023. 56 s.
22. *Litvinova V.S., Fastovich G.G., Fomina L.V.* K voprosu o formirovanii strategii obespecheniya trudovymi resursami v sisteme obrazovatel'nykh uchrezhdenii // Agrarnoe i zemel'noe pravo. 2022. № 10. S. 38–43.
23. Managerial potential: emotional intelligence, empathy and tolerance to uncertainty of agribusiness managers / *A.V. Vyatkin* [et al.] // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering. Krasnoyarsk, 2021. Vol. 839. P. 22048.

Статья принята к публикации 15.10.2024/
The article has been accepted for publication 15.10.2024.

Информация об авторах:

Ольга Яковлевна Фролова, профессор кафедры государственного, муниципального управления и кадровой политики, доктор экономических наук
Жанна Николаевна Шмелева, доцент кафедры иностранных языков и профессиональной коммуникации, кандидат философских наук, доцент

Information about the authors:

Olga Yakovlevna Frolova, Professor at the Department of State, Municipal Administration and Personnel Policy, Doctor of Economic Sciences
Zhanna Nikolaevna Shmeleva, Associate Professor at the Department of Foreign Languages and Professional Communication, Candidate of Philosophical Sciences, Docent

