

ВОСПРОИЗВОДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА В НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Н. И. Киселёва, А. Д. Жуковский, Н. В. Узюмова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия

На основе системного подхода в статье приводится анализ кадрового состояния предприятий Тульской области. Результаты получены авторами в рамках социологического исследования, проведенного в тесном взаимодействии с правительством Тульской области. На основании приведенных аргументов показано, что дефицит молодежи и профессионально подготовленных кадров создает серьезные риски для дальнейшего социально-экономического развития региона. Согласно результатам исследования в новых быстро меняющихся социально-политических и экономических условиях предприятия и организации Тульской области весьма оптимистично смотрят на свои ближайшие перспективы в плане кадров. Несмотря на введенные санкции, уровень оптимизма практически на каждом предприятии остается высоким. С одной стороны, это является позитивным фактором, с другой стороны, возможно, на сегодняшний день это не совсем объективная и поспешная оценка руководителей предприятий и организаций, которая требует дальнейшего анализа, мониторинга и наблюдений в динамике. На рубеже 2021–2022 гг. в Тульской области отсутствовала ярко выраженная тенденция дефицита работников, и в новых условиях, по мнению более 70% экспертов, выявлено, что компании полностью укомплектованы персоналом и не нуждаются в изменении ситуации, даже в привлечении трудовых мигрантов на низкооплачиваемые позиции из стран СНГ. Более того, небольшие производственные компании готовятся к сокращению своих сотрудников. Дефицит кадров отметили лишь образовательные и металлургические организации. Полученные результаты свидетельствуют как о позитивном процессе, так и новых рисках – отсутствие вакансий и высокой конкуренции на рынке труда Тульской области увеличивает миграционный отток молодежи в более развитые регионы, а также усиливает демографическую нагрузку на работающее население и снижает потенциалы роста и развития региона.

Ключевые слова: воспроизведение кадров, экономика региона, человеческий капитал, молодежь, высококвалифицированные кадры, социально-экономическое развитие региона.

REPRODUCTION OF QUALIFIED HR IN TULA REGION AS FACTOR OF REGIONAL DEVELOPMENT IN NEW SOCIAL AND ECONOMIC CONDITIONS

Natalya I. Kiseleva, Andrei D. Zhukovsky, Natalya V. Uzyumova

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

The article provides analysis of staff provision of the Tula region enterprises, which was conducted by the authors within the frames of sociologic research accomplished in cooperation with the government of the Tula region. On the basis of obtained findings it was shown that the shortage of young and qualified personnel can cause serious risks for the further social and economic development of the region. According to the research, in new fast changing social, political and economic conditions enterprises and organizations in the Tula region are rather optimistic about their prospects concerning HR. In spite of imposed sanctions the level of optimism nearly at all enterprises is high enough. On the one hand, it is a positive factor, on the other hand, it could demonstrate a bit inadequate and hasty

assessment on the part of enterprise and organization top management, which requires further analysis, monitoring and control in dynamics. On the turn of 2021-2022 the Tula region did not show a clear trend of workers' deficit and in current conditions, according to 70% of experts, companies are manned and do not need any changes even in attracting labour migrants from CIS countries to unskilled positions. At the same time small production companies are ready to reduce staff. The shortage of personnel was observed only at education and steel-making organizations. These findings demonstrate both a positive process and new risks, as the absence of vacancies and high competition on the labour market in the Tula region can increase the migration flux among young people to more developed regions, raise demographic burden on the working population and reduce growth and development potential of the region.

Keywords: HR reproduction, economy of the region, human capital, young people, highly-qualified personnel, social and economic development of the region.

В феврале – марте 2023 г. авторами было проведено исследование, целью которого являлось изучение воспроизводства кадров в различных секторах экономики. В опросе со стороны Тульской области приняли участие 35 экспертов / руководителей организаций различных отраслей экономики (таблица).

Выборка экспертов

Отрасли экономики Тульской области	Количество экспертов
Образование	15
Химия	6
Металлообработка	6
Пищевое производство	3
Сельское хозяйство	2
Информационные технологии	1
Машиностроение	1
Металлургия	1

В выборке исследования были представлены компании, различные по численности сотрудников (рис. 1).

Респонденты в основном являлись руководителями организаций (почти 70%). Исследование позволило выявить уровень зарплаты в организации по сравнению с регионом. В выборку исследования попали компании с различным уровнем заработной платы (рис. 2).

Таким образом, выборка исследования показывает, что все ответы носят экспертный характер, результаты валидны и поз-

воляют оценить общую тенденцию воспроизводимости кадров в организациях Тульской области.

Как видно из рис. 3, новые социально-политические вызовы, по оценкам экспертов Тульских предприятий, в целом не вызывают негативных переживаний. Абсолютное большинство респондентов были оптимистично настроены и высоко оценили перспективы дальнейшего развития своих компаний.

Наибольшим оптимизмом обладают учреждения в сфере образования и некоторые крупные производства.

Функционирование в условиях экономической блокады – отнюдь не новое явление для отечественной экономики. Более того, Россией накоплен успешный опыт преодоления такой изоляции [9]. Оценка влияния санкций, введенных в феврале 2022 г., на деятельность компаний показала, что ситуация в большинстве организаций оценивается как стабильная (распределение представлено на рис. 4). Больше всего опасений испытывают организации сельского хозяйства и металлургии.

Анализ полученных данных показал, что организации Тульской области обладают высоким уровнем социальной устойчивости и оптимизмом, однако социально-экономическая и политическая ситуация динамичны, поэтому необходимы замер и отслеживание возникающих рисков на регулярной основе.

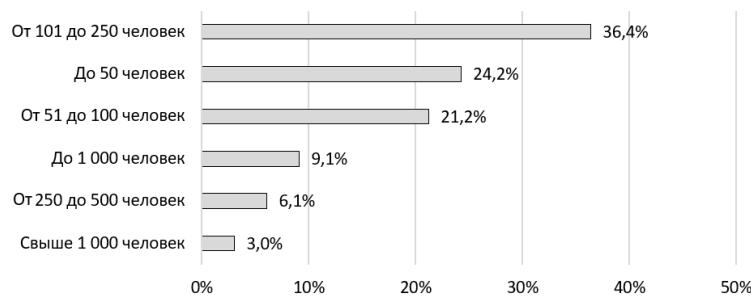


Рис. 1. Численность сотрудников компаний, вошедших в выборку (в % от числа опрошенных)

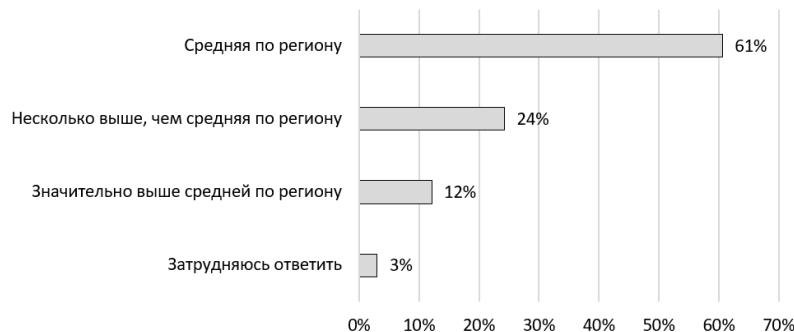


Рис. 2. Уровень зарплаты в организации (в % от числа опрошенных)

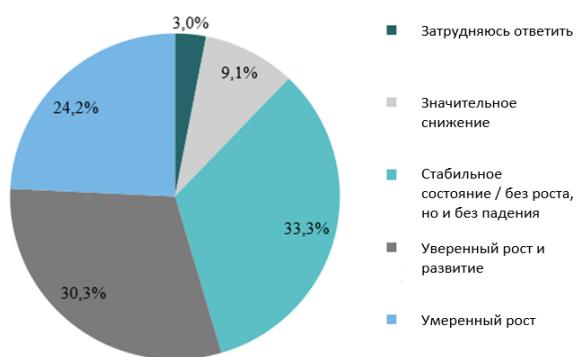


Рис. 3. Оценка перспектив дальнейшего развития Вашей организации (в % от числа опрошенных)

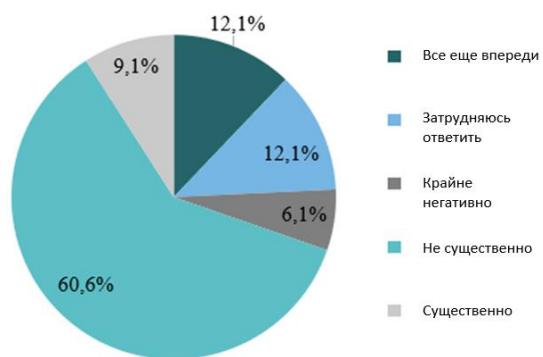


Рис. 4. Оценка влияния санкций на деятельность организации (в % от числа опрошенных)

Кадровая политика предприятий Тульской области

Результаты опроса позволили выявить текущее кадровое состояние в организациях Тульской области (рис. 5). Большинство руководителей утверждают, что сейчас достаточно стабильное состояние кадров в их

организациях. Более 70% опрошенных экспертов не высказывают особых проблем, а 3% руководителей предприятий считают, что есть избыток в кадрах и готовы к сокращению.



Рис. 5. Характеристика текущего кадрового состояния организаций
(в % от числа опрошенных)

Дефицит кадров отметили 15% организаций, и зачастую это организации в сфере образования и металлургии.

Учитывая тенденцию необходимости омоложения кадров, связанную с объективными демографическими показателями [1; 6], выявлен оптимальный возраст для сотрудников опрошенных организаций. Эксперты отметили, что в большинстве случаев (более 50%) возраст не является важным условием для найма работников. Однако большинство организаций, независимо от отраслевой принадлежности, стремятся набирать взрослых сотрудников в возрасте от 26 до 55 лет (38%).

По мнению экспертов (рис. 6), именно взрослые и зрелые кадры позволяют сохранить наработанный опыт, обеспечивают стабильность и развитие, а также обладают наибольшим креативом. Кроме того, взрослые люди обладают высоким уровнем обучаемости. Лишь единичные компании отдают предпочтение молодежи (3% опрошенных), а также формируют трудовые коллективы так, чтобы в них присутствовали все возрасты (от 18 лет и старше

пенсионного возраста), что входит в диссонанс с опытом зарубежных инновационных компаний, создавших успешно функционирующий механизм воспроизводства кадров для своих потребностей [5].

Значительная часть опрошенных сотрудников (36%) не была осведомлена о том, оказывает ли государство их организации меры поддержки для привлечения высококвалифицированных кадров (рис. 7). Тем не менее в большинстве организаций, принявших участие в опросе, такие меры действуют.

На рис. 7 показано, что 1/3 компаний считает, что оказываемых мер достаточно, однако 27% компаний отмечают нехватку поддержки со стороны государства. Полученные результаты свидетельствуют о том, что государственные меры не являются распространенной формой помощи для удержания профессиональных кадров, так как о них информированы далеко не все.

В большинстве организаций, представители которых выступили в роли респондентов, не применяется и не планируется применение труда иностранных работни-

ков (мигрантов). Всего лишь в 3% случаев такие работники входят в штат организа-

ции, однако их доля незначительна (рис. 8).

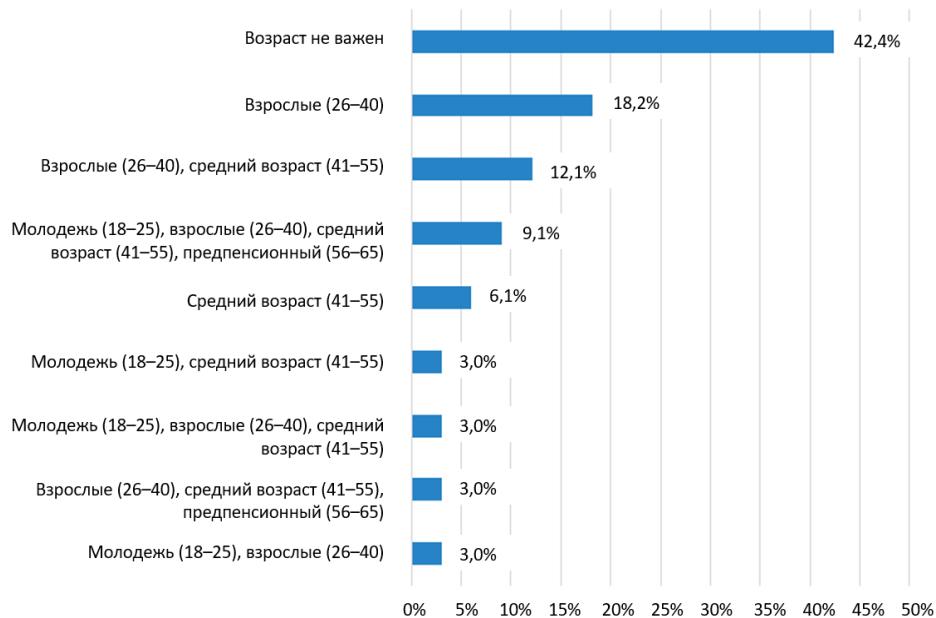


Рис. 6. Кадрам какого возраста организация отдает предпочтение?
(в % от числа опрошенных)

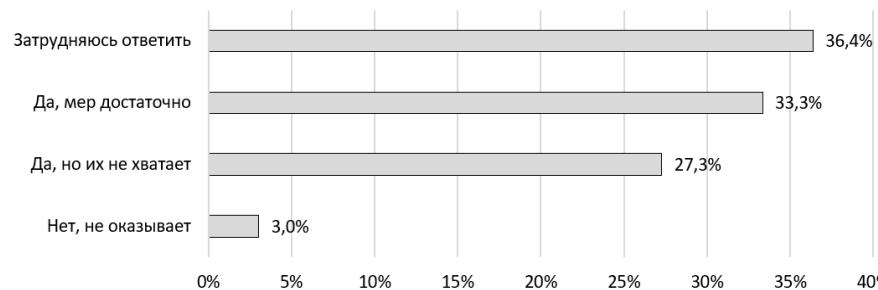


Рис. 7. Оказывает ли государство Вашей организации меры поддержки для привлечения высококвалифицированных кадров? (в % от числа опрошенных)

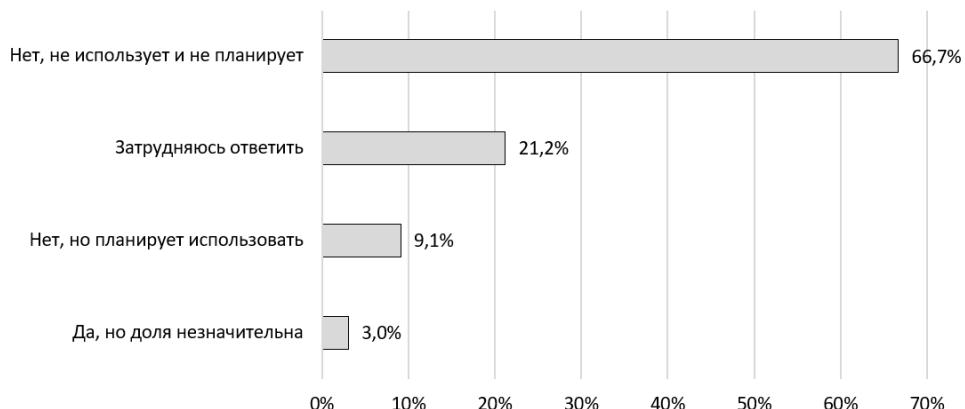


Рис. 8. Использует ли Ваша организация труд иностранных работников (мигрантов)?
(в % от числа опрошенных)

Следующий блок вопросов позволил оценить процедуру приема новых сотрудников. На рис. 9 отражено, что в большинстве случаев (39%) кандидатам необходимо

пройти традиционные испытательные формы, например, в виде интервью с сотрудником кадровой службы и далее с непосредственным руководителем.



Рис. 9. При приеме на работу кандидаты проходят...
(в % от числа опрошенных)

При этом 24% опрошенных отметили, что новым сотрудникам потребуется пройти лишь собеседование с непосредственным руководителем. Результаты показывают, что в организациях распространены многие сочетания отбора, но всегда должна быть беседа с руководителем. Профильные задания, тесты, психологическое тестирование не являются распространенной формой для отбора кандидатов. В то же время лишь единичные компании ограничиваются интервью с сотрудником кадровой службы.

Важным аспектом успешного трудоустройства является наличие в компании программ адаптации сотрудников. В настоящее время существует много концептуальных подходов для их разработки, в том числе с учетом возрастных и профессиональных качеств.

Адаптационные программы обеспечивают первичную социализацию в организации и понимание общепринятых в орга-

низации норм и правил. От продолжительности и содержания адаптационных программ зависят скорость вхождения в профессиональную деятельность и дальнейший профессиональный успех в компании.

В ходе опроса было выявлено, что в большинстве организаций (51,6% опрошенных), представители которых приняли участие в исследовании, действует система адаптации для всех новых сотрудников (рис. 10). В 36% случаев адаптация проходит на рабочем месте. Это свидетельствует о том, что в организации не сформированы программы адаптации.

Оптимальный период, за который новый сотрудник может адаптироваться в организации, обычно составляет 2–3 месяца, однако для молодого сотрудника этот период значительно дольше, так как ему необходимо не только изучить профессиональные обязанности, но и влиться в трудовой коллектив и принять

сложившуюся корпоративную культуру. Опрос тульских организаций показал, что

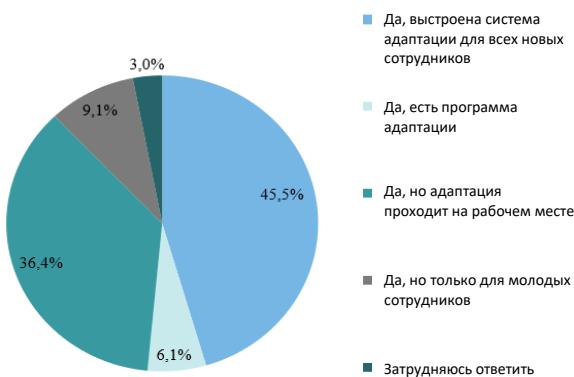


Рис. 10. Действуют ли в Вашей организации программы адаптации новичков, в том числе для молодежи? (в % от числа опрошенных)

В 1/3 опрошенных организаций адаптационные программы делятся не более одного месяца, но есть и организации, в которых длительность программ составляет 1–2 дня. Нельзя считать, что это недопустимый вариант, так как компании сами решают, с какой целью разрабатывать адаптационные программы, однако для молодых сотрудников этого срока недостаточно [8]. Некоторые организации спрашивали отмечают, что адаптацией новичков, как правило, занимаются наставник, непосредственный руководитель и коллеги по подразделению.

Организации Тульской области в свою очередь готовы удержать перспективных

зачастую длительность адаптационных программ составляет 2–3 месяца (рис. 11).

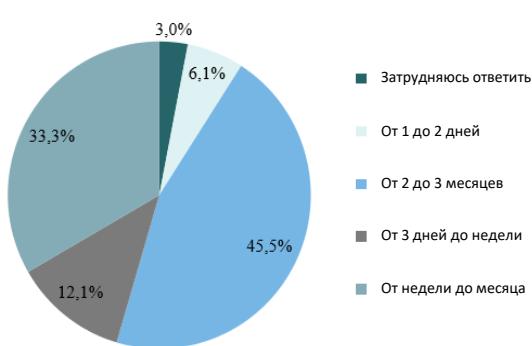


Рис. 11. Если да, то какова длительность таких программ?
(в % от числа опрошенных)

сотрудников с помощью следующих механизмов: высокой и стабильной заработной платы, социальной значимости работы, профессионального роста, высокого престижа работы и хорошего коллектива [10; 11].

Актуальным на сегодняшний день является вопрос цифровой трансформации, затрагивающий как конкретные организации, так и целые государства [7]. Как видно из данных по предприятиям Тульской области (рис. 12), по утверждению большинства респондентов (48%) в их организациях на момент проведения исследования начинается активное внедрение цифровых технологий.

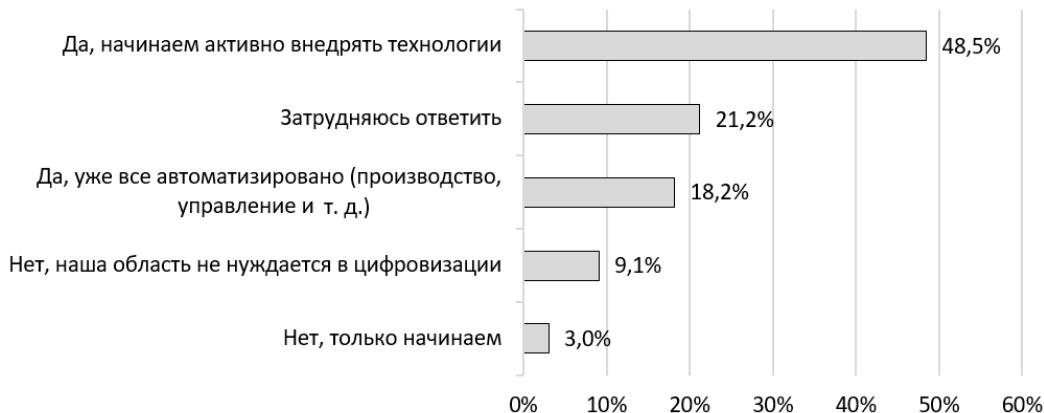


Рис. 12. Происходит ли в Вашей организации цифровая трансформация?
(в % от числа опрошенных)

18% опрошенных отметили, что в организациях, представителями которых они являются, процессы производства и управления уже являются автоматизированными. Вместе с тем 9% респондентов сочли свою сферу деятельности не нуждающейся в цифровизации.

Почти 1/5 опрошенных организаций уже автоматизировала имеющиеся производственные мощности и технологические процессы. Половина организаций Тульской области активно начинает внедрять цифровые технологии в свою деятельность. И лишь 9% организаций отметили,

что не нуждаются в цифровизации. В выборку попали как образовательные организации, так и небольшие производственные компании. Более того, в регионе не выражена усиленная востребованность в ИТ-специалистах, что показано на рис. 13. Для 1/3 организаций этот вопрос решен, они в них не нуждаются, однако для большинства организаций (36% среди всех опрошенных) такая потребность существует, но решают ее в разной степени успеха. Наиболее острая ситуация наблюдается в ИТ-компаниях и организациях образования (от детских садов до вузов).

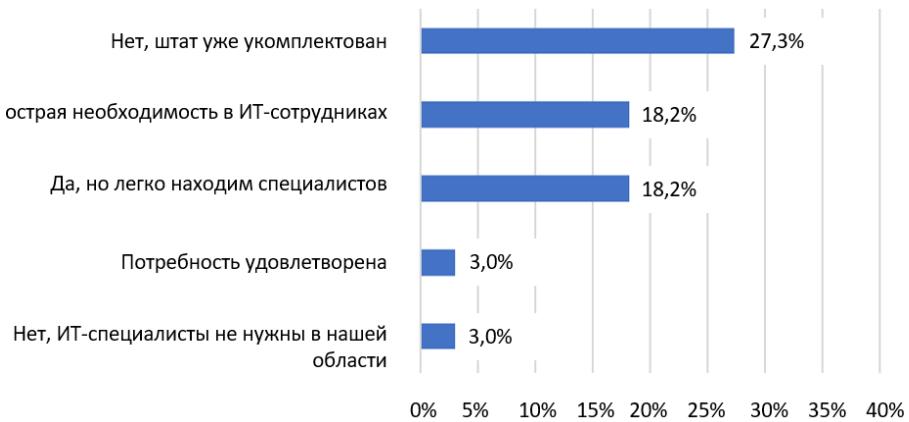


Рис. 13. Существует ли потребность в ИТ-специалистах?
(в % от числа опрошенных)

Цифровая трансформация вносит изменения в рынок труда. Влиянию подвержены как социально-трудовые отношения, так и конкретные профессии [4]. Респондентам было предложено перечислить перспективные, а также новые и исчезающие профессии в своей сфере. Согласно результатам в число перспективных профессий в сфере образования входят:

- преподаватель ИТ-технологий;
- учитель-дефектолог, логопед;
- тыютор;
- координатор центра финансовой поддержки, методист электронного обучения, организатор проектного обучения;
- педагог-психолог;
- высококвалифицированный специалист-наставник по практической подготовке.

К новым профессиям в сфере образования отнесли такие, как гейм-педагог, тыютор, координатор цифровой образовательной платформы, модератор, преподаватель-наставник, ассистент-помощник для ребенка с ограниченными возможностями здоровья, что соответствует тенденции последних лет [2; 3]. По оценкам экспертов, в ближайшие 2–3 года все педагогические профессии станут актуальными.

Для других сфер деятельности, представители которых приняли участие в исследовании, наиболее перспективными являются следующие профессии:

- электрик, механик, мастер КИП;
- профессии, входящие в укрупненные группы «Химические технологии», «Машиностроение», «Электро- и теплоэнергетика», «Промышленная экология и био-

технологии», «Сельское, лесное и рыбное хозяйство»;

– генетик-селекционер, механизатор, агроном;

– технолог пищевого производства;

– инженер.

По мнению экспертов, к новым профессиям следует отнести специалиста в области кибербезопасности, технолога композитных материалов, сити-фермера, генетика-селекционера и обслуживающего робототехнических центров. В числе исчезающих можно отметить мастера производственного обучения, бухгалтера, мастера сельскохозяйственного производства и тракториста.

Важным аспектом, гарантирующим развитие организации, является наличие системы обучения, повышения квалификации ее сотрудников (рис. 14). В ходе исследования большинство опрошенных (60%) отметили, что сотрудники их организаций на регулярной основе проходят обучение и повышение квалификации внутри компании без отрыва от рабочего места.

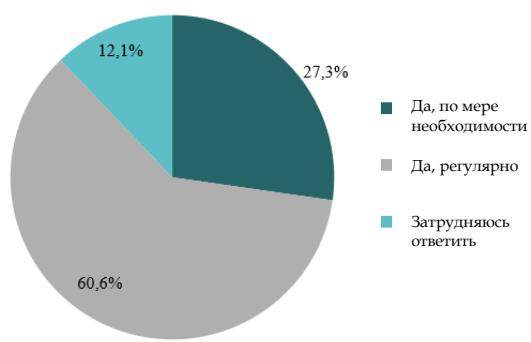


Рис. 14. Проходят ли Ваши сотрудники обучение, повышение квалификации?
(в % от числа опрошенных)

Отмечается также активное использование онлайн-программ для повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так как это не отражается на производственной деятельности организации.

Заключение

1. Кадровая политика трудоустройства молодых специалистов традиционна для

современного рынка труда. В то же время привлечение молодых кадров в организациях Тульской области остается весьма низким. Организации предпочитают осуществлять набор более взрослых и зрелых кадров, уже имеющих образование и определенный опыт работы. Отчасти это связано с тем, что привлечение молодежи требует больших вложений для формирования как профессиональных, так и социально важных качеств для организаций. Тем не менее наличие востребованности самых молодых жителей Тульской области является гарантом, что молодежь будет связывать свою профессиональную и образовательную деятельность с регионом.

2. Воспроизводимость кадров связана не только с приемом молодых работников, но и удержанием вновь принятых. Текущесть кадров обусловлена как условиями и характером труда, так и низкой адаптацией вновь принятых работников. Наличие программ адаптации позволяет обучить сотрудников специфике производственной деятельности, а также является залогом воспроизведения кадров. К этому стремятся многие организации как реального сектора, так и образовательных организаций (все, кроме вузов), но далеко не каждая компания акцентирует на этом внимание.

3. Фактором, обеспечивающим воспроизведение профессиональных кадров, является обучение. Абсолютное большинство опрошенных тульских организаций реализуют целенаправленную политику обучения и переобучения своих работников. Учитывая современные тенденции образования, все чаще организации обращаются к онлайн-обучению как наиболее доступному и ресурсному методу обучения.

4. Предпринятая попытка выявить, какие профессии являются наиболее востребованными, а какие новыми или устаревшими, показала, что на рынке труда Тульской области среди новых называются профессии в области образования (тьютор, гейм-педагог и др.) и сельского хозяйства

(сити-фермер, генетик-селекционер). Остальные профессии являются традиционными, по которым уже осуществляется обучение в различных вузах как в Тульской области, так и в других регионах. В то же время организациям Тульской области требуются не только профессиональные компетенции, но и так называемые мягкие: коммуникативность, дисциплинированность, организованность. Подобные мягкие навыки формируются в более раннем возрасте, поэтому системе среднего образования целесообразно продумывать ме-

ханизмы, позволяющие их формировать и развивать.

5. Проведенное исследование показывает, что воспроизводство кадров больше зависит не от внутренней политики организаций (они как раз пусть не в полной мере, но все же стремятся ее реализовывать), а от общей экономической ситуации области, от развития перспективных отраслей экономики, востребованных вакансий и достойных условий работы для молодежи.

Список литературы

1. Гимбатов Ш. М., Кутаев Ш. К., Хаджалова Х. М., Абдулаева З. З., Абдулманапов П. Г. Социальные и демографические проблемы формирования трудового потенциала Северного Кавказа // Народонаселение. – 2023. – № 1. – С. 135–146.
2. Карынбаева О. В., Шкляр Н. В. Подготовка дефектологов в региональном вузе // Ученые записки университета Лесгата. – 2020. – № 9 (187). – С. 146–150.
3. Ковалева Т. М. Оформление новой профессии тьютора в российском образовании // Вопросы образования. – 2011. – № 2. – С. 163–181.
4. Попков С. Ю. Человек и труд в цифровой посткризисной экономике: взаимосвязь, современные тренды, постановочные вопросы, профессии будущего, системные решения // Проблемы экономики и юридической практики. – 2020. – № 2. – С. 20–28.
5. Сычев А. А., Никитенко И. В. Механизм воспроизводства кадрового потенциала для целей инновационного развития высокотехнологичных корпораций // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 4 (52). – С. 414–415.
6. Фрумина С. В. Демографические факторы и их влияние на развитие пенсионной системы России // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2023. – Т. 20. – № 2. – С. 101–108.
7. Хелал М., Палей Т. Ф. Исследование влияния технологической готовности стран к цифровой трансформации и внедрение бизнесом современных технологий для создания ценности // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2023. – Т. 20. – № 2. – С. 178–194.
8. Чмыхова М. А., Болдырева Н. В. Особенности современных методов адаптации персонала // Вестник Университета мировых цивилизаций. – 2019. – № 2 (23). – С. 58–66.
9. Чуб С. В., Митрофанова Е. А., Гришаева С. А., Коновалова В. Г. Развитие экономического потенциала России в условиях санкционного давления: ретроспектива и перспектива // Общество: политика, экономика, право. – 2023. – № 3 (116). – С. 12–21.
10. Чуланова О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. – № 1 (22). – С. 37–48.
11. Чуланова О. Л., Мезенцева Е. И. Секондмент как современная технология обучения и развития персонала организации: проблемы, возможности актуализации, риски // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 2-3. – С. 102–109.

12. Юдина О. Л. Сравнительный анализ метафорической модели «Управление – это рыночные отношения» в российском и англо-американском управлении // Вопросы управления. – 2016. – № 3 (21). – С. 32–36.

References

1. Gimbatov Sh. M., Kutaev Sh. K., Khadzhalova Kh. M., Abdulaeva Z. Z., Abdulmanapov P. G. Sotsialnye i demograficheskie problemy formirovaniya trudovogo potentsiala Severnogo Kavkaza [Social and Demographic Problems in Building Labour Potential in the North Caucasus]. *Narodonaselenie* [Population], 2023, No. 1, pp. 135–146. (In Russ.).
2. Karynbaeva O. V., Shklyar N. V. Podgotovka defektologov v regionalnom vuze [Training of Speech Pathologists in Regional University]. *Uchenye zapiski universiteta Lesgafta* [Proceedings of the Lesgaft University], 2020, No. 9 (187), pp. 146–150. (In Russ.).
3. Kovaleva T. M. Oformlenie novoy professii tytora v rossiyskom obrazovanii [Making-up New Profession of Tutor in Russian Education]. *Voprosy obrazovaniya* [Education Issues], 2011, No. 2, pp. 163–181. (In Russ.).
4. Popkov S. Yu. Chelovek i trud v tsifrovoy postkrizisnoy ekonomike: vzaimosvyaz, sovremennyye trendy, postanovochnye voprosy, professii budushchego, sistemnye resheniya [Man and Labour in Digital Post-Crisis Economy: Interaction, Current Trends, Raised Questions, Future Professions, System Solutions]. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoy praktiki* [Problems of Economics and Juridical Practice], 2020, No. 2, pp. 20–28. (In Russ.).
5. Sychev A. A., Nikitenko I. V. Mekhanizm vosproizvodstva kadrovogo potentsiala dlya tseley innovatsionnogo razvitiya vysokotekhnologichnykh korporatsiy [Mechanism of Reproducing HR Potential for Innovation Development of Highly-Technological Corporations]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Present Day Economics], 2014, No. 4 (52), pp. 414–415. (In Russ.).
6. Frumina S. V. Demograficheskie faktory i ikh vliyanie na razvitiye pensionnoy sistemy Rossii [Demographic Factors and their Impact on Developing Pension System in Russia]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2023, Vol. 20, No. 2, pp. 101–108. (In Russ.).
7. Khelal M., Paley T. F. Issledovanie vliyaniya tekhnologicheskoy gotovnosti stran k tsifrovoy transformatsii i vnedrenie biznesom sovremennykh tekhnologiy dlya sozdaniya tsennosti [Researching the Impact of Technological Readiness of Countries for Digital Transformation and Introduction of Advanced Technologies by Business to Create Values]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2023, Vol. 20, No. 2, pp. 178–194. (In Russ.).
8. Chmykhova M. A., Boldyreva N. V. Osobennosti sovremennykh metodov adaptatsii personala [Specific Features of Advanced Methods of Personnel Adaptation]. *Vestnik Universiteta mirovykh tsivilizatsiy* [Bulletin of the World Civilization University], 2019, No. 2 (23), pp. 58–66. (In Russ.).
9. Chuev S. V., Mitrofanova E. A., Grishaeva S. A., Konovalova V. G. Razvitie ekonomicheskogo potentsiala Rossii v usloviyakh sanktsionnogo davleniya: retrospektiva i perspektiva [Developing Economic Potential of Russia in Conditions of Sanction Pressure: Retrospective and Perspective]. *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo* [Society: Politics, Economics, Law], 2023, No. 3 (116), pp. 12–21. (In Russ.).
10. Chulanova O. L. Vozmozhnosti i riski nastavnichestva i baddinga kak metodov obucheniya i razvitiya personala [Opportunities and Risks of Apprenticeship and Budding as

Methods of Training and Developing Personnel]. *Materialy Afanasevskikh chteniy* [Materials of Afanasyev's Reading], 2018, No. 1 (22), pp. 37–48. (In Russ.).

11. Chulanova O. L., Mezentseva E. I. Sekondment kak sovremennoye tekhnologiya obucheniya i razvitiya personala organizatsii: problemy, vozmozhnosti aktualizatsii, riski [Secondment as Advanced Technology of Training and Developing Personnel in Organization: Challenges, Possibilities of Realization, Risks]. *Aktualnye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Acute Problems of Humanitarian and Natural Sciences], 2016, No. 2-3, pp. 102–109. (In Russ.).

12. Yudina O. L. Sravnitelnyy analiz metaforicheskoy modeli «Upravlenie – eto rynochnye otnosheniya» v rossiyskom i anglo-amerikanskom upravlencheskom diskurse [Comparative Analysis of Metaphoric Model 'Management Means Market Relations' in Russian and Anglo-American Discourse]. *Voprosy upravleniya* [Management Issues], 2016, No. 3 (21), pp. 32–36. (In Russ.).

Сведения об авторах

Наталья Ильинична Киселёва

кандидат социологических наук,
доцент, директор центра перспективных
исследований и разработок в сфере
образования, доцент Департамента социологии
Финансового университета.
Адрес: ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»,
125167, Москва,
Ленинградский проспект, д. 49/2.
E-mail: nkiseleva@fa.ru
ORCID: 0000-0003-3310-3826

Андрей Дмитриевич Жуковский

кандидат экономических наук,
младший научный сотрудник
Института региональной экономики
и межбюджетных отношений,
ассистент Департамента менеджмента
и инноваций Финансового университета.
Адрес: ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»,
125167, Москва,
Ленинградский проспект, д. 49/2.
E-mail: jukoffsky@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5383-2156

Наталья Владимировна Узюмова

главный специалист центра перспективных
исследований и разработок в сфере
образования Финансового университета.
Адрес: ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»,
125167, Москва,
Ленинградский проспект, д. 49/2.
Email: nvuzyumova@fa.ru
ORCID: 0000-0002-5686-6095

Information about the authors

Natalya I. Kiseleva

PhD, Assistant Professor,
Director of the Center for Advanced
Research and Development in Education,
Associate Professor of the Department
of Sociology of the Financial University.
Address: Financial University
under the Government of the Russian
Federation, 49/2 Leningradskiy Avenue,
Moscow, 125167, Russian Federation.
E-mail: nkiseleva@fa.ru
ORCID: 0000-0003-3310-3826

Andrei D. Zhukovskii

PhD, Junior Research Assistant
Institute of Regional Economics
and Inter-Budgetary Relations,
Assistant of the Department
of Management and Innovation
of the Financial University.
Address: Financial University
under the Government of the Russian
Federation, 49 Leningradskiy Avenue,
Moscow, 125167, Russian Federation.
E-mail: jukoffsky@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5383-2156

Natalya V. Uzyumova

Main Expert of the Center for Advanced
Research and Development in Education
of the Financial University.
Address: Financial University
under the Government of the Russian
Federation, 49/2 Leningradskiy Avenue,
Moscow, 125167, Russian Federation.
Email: nvuzyumova@fa.ru
ORCID: 0000-0002-5686-6095