

DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2025.3.5>UDC 331.1  
LBC 65.240Submitted: 16.07.2025  
Accepted: 22.08.2025

## MECHANISM OF MUTUAL INFLUENCE BETWEEN HUMAN RESOURCES IN ORGANIZATIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION AND HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE REGION

**Polina T. Gavriish**

Vladivostok State University, Vladivostok, Russian Federation

**Abstract.** The relevance of the research is determined by the need to increase the effectiveness of regional staffing in a dynamically changing labor market and socio-economic environment. The author analyzes modern approaches to understanding the human resource potential of the region, its structure and role in the development of the regional economy, and also identifies the relationship between the human resources of the organizations of secondary vocational education and the human potential of the region. The article proposes a mechanism of mutual influence, including goals, object and subjects of management, as well as key conditions and assumptions for its functioning. The stages of managing the region's human resources potential – formation, activation, preservation, development, and evaluation – and the impact of human resources on each of them are considered. The need for a developed social partnership, systematic forecasting of personnel needs, information technology support and effective feedback mechanisms is emphasized. The practical significance of the research lies in the development of an integrated approach to managing the region's human resources potential, taking into account the mutual influence with vocational education, which makes it possible to improve the quality of personnel training, adapt educational programs to the needs of the economy and ensure sustainable staffing of the regions. The results of the work can be used in regional policy, educational planning and personnel management to optimize the processes of training and using human resources.

**Key words:** human resources potential of the region, factors of development of the regional socio-economic system, organizations of secondary vocational education, human resources, regional economy.

**Citation.** Gavriish P.T. Mechanism of Mutual Influence Between Human Resources in Organizations of Secondary Vocational Education and Human Resources Potential of the Region. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Journal of Volgograd State University. Economics], 2025, vol. 27, no. 3, pp. 60-71. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2025.3.5>

УДК 331.1  
ББК 65.240Дата поступления статьи: 16.07.2025  
Дата принятия статьи: 22.08.2025

## МЕХАНИЗМ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

**Полина Тимофеевна Гавриш**

Владивостокский государственный университет, г. Владивосток, Российская Федерация

**Аннотация.** Актуальность исследования обусловлена необходимостью повышения эффективности кадрового обеспечения регионов в условиях динамично меняющегося рынка труда и социально-экономической среды. Автор анализирует современные подходы к пониманию кадрового потенциала региона, его структуре и роли в развитии региональной экономики, а также выявляет взаимосвязь между человеческими ресурсами организаций среднего профессионального образования (далее – СПО) и кадровым потенциалом региона. Предлагается механизм взаимовлияния, включающий цели, объект и субъекты управления, а также ключевые условия и допущения для его функционирования. Рассматриваются этапы управления кадровым потенциалом региона – формирование, активация, сохранение, развитие и оценка, а также влияние человеческих ресурсов организаций СПО на каждый из них. Подчеркивается необходимость развитого социального партнерства, системного прогнозиро-

вания кадровых потребностей, информационно-технологического обеспечения и эффективных механизмов обратной связи. Практическая значимость исследования заключается в разработке комплексного подхода к управлению кадровым потенциалом региона с учетом взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО, что позволяет повысить качество подготовки кадров в соответствии с потребностями регионов. Результаты работы могут быть использованы в региональной политике, планировании образования и кадровом менеджменте для оптимизации процессов подготовки и использования человеческих ресурсов.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал региона, факторы развития региональной социально-экономической системы, организации среднего профессионального образования, человеческие ресурсы, региональная экономика.

**Цитирование.** Гавриш П. Т. Механизм взаимовлияния человеческих ресурсов организаций среднего профессионального образования и кадрового потенциала региона // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2025. – Т. 27, № 3. – С. 60–71. – DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2025.3.5>

## Введение

В современных условиях инновационной экономики качество и количество квалифицированных кадров напрямую влияют на социально-экономическое развитие регионов. Человеческие ресурсы организаций среднего профессионального образования, выступая основным источником подготовки молодых специалистов, играют важную роль в воспроизводстве и обновлении кадрового потенциала региона, обеспечивая баланс между образовательными возможностями и потребностями экономики. При этом эффективное взаимодействие между образовательными учреждениями, работодателями и органами власти требует создания комплексного механизма, учитывающего региональные особенности, социальное партнерство, прогнозирование кадровых потребностей и современные информационно-технологические инструменты управления. Настоящая статья направлена на разработку и обоснование такого механизма, способствующего гармонизации интересов всех участников и повышению качества кадрового обеспечения региональной экономики.

Кадровый потенциал региона является одним из важнейших факторов, определяющих уровень и качество развития региональной социально-экономической системы. В условиях современной экономики, характеризующейся быстрыми изменениями и высокой конкуренцией, способность региона эффективно формировать, развивать и использовать свои человеческие ресурсы становится ключевым условием роста и повышения конкурентоспособности. Особую роль в этом процессе играют организации СПО, которые выступают

основным источником подготовки квалифицированных кадров, способных удовлетворять текущие и перспективные потребности регионального рынка труда.

Современные научные исследования подчеркивают необходимость комплексного подхода к управлению кадровым потенциалом региона, учитывая не только количественные, но и качественные характеристики трудовых ресурсов, а также специфику региональной экономики, демографические и социальные особенности. Взаимодействие между организациями СПО, работодателями, органами власти и другими субъектами региональной социально-экономической системы (далее – РСЭС) требует создания эффективного механизма, обеспечивающего согласованность действий и адаптацию кадровой политики к изменяющимся условиям.

Настоящее исследование направлено на анализ теоретических и практических аспектов формирования механизма взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона. Результаты исследования могут способствовать повышению эффективности кадрового обеспечения регионов.

## Теоретические основы исследования

Для цели исследования ключевыми являются два понятия: человеческие ресурсы организаций СПО и кадровый потенциал региона. Ввиду отсутствия общепринятого подхода к содержанию данных понятий используются авторские определения, сформированные в результате анализа научных и нормативно-правовых источников.

Под человеческими ресурсами организации СПО понимаются «сотрудники, обучающиеся и иные лица, вовлеченные в деятельность профессиональной образовательной организации, как носители компетенций и иных характеристик личности, которые, находясь в распоряжении организаций, обеспечивают реализацию образовательного и воспитательного процесса и рост численности квалифицированных рабочих и служащих, обладающих актуальными практическими навыками и удовлетворяющих потребности регионального рынка труда». Человеческие ресурсы организаций СПО могут быть внутренними (персонал и обучающиеся) и внешними (например, приглашенные эксперты) [Гавриш и др., 2024].

В свою очередь, кадровый потенциал региона трактуется как совокупность качественных и количественных характеристик трудоспособного населения региона, находящегося в возрасте от 16 до 39 лет, обладающего профессиональным образованием и подготовкой (или получающего такое образование и подготовку) для ведения определенной профессиональной деятельности и привлекаемого к ней в определенных социально-экономических условиях.

Учитывая взаимозависимость кадрового потенциала региона и человеческих ресурсов организаций СПО, а также необходимость согласования образовательных программ с потребностями рынка труда, возникает потребность в создании механизма, описывающего взаимовлияние между человеческими ресурсами организаций СПО и кадровым потенциалом региона. Такой механизм должен обеспечивать координацию действий всех участников региональной социально-экономической системы для сбалансированной подготовки кадров, соответствующих текущим и перспективным потребностям экономики и социальной сферы региона. Далее в исследовании будут рассмотрены основные элементы такого механизма.

Считается, что понятие «механизм» для экономики и менеджмента заимствовано из технических наук и было популяризировано в XX в. [Норец и др., 2018; Юдин, 2023; Горбунов, 2018; Прокофьева, 2017; Слепов и др., 2011; Князькина, 2015]. Базовыми являются понятие «экономический механизм» и теория

экономических механизмов, активно развивающаяся А. Кульманом (функциональный подход) и Л. Гурвицем, Р. Майерсоном и Э. Маскином (информационный подход) [Слепов и др., 2011; Маскин, 2009].

Принимая во внимание разнообразие подходов к понятию механизма, составляющие механизмы также различны и определяются исследователями. Однако существует ряд общих составляющих, присущих любому механизму в экономике: цель, субъект(-ы), объект(-ы), факторы, ресурсы, методы и способы воздействия. В расширенном унифицированном подходе выделяются такие составляющие механизма в экономике, как «цель, субъект, объект, средства достижения цели, входные параметры, выходные параметры, условия и допущения, методы достижения цели, регламент применения методов» [Юдин, 2023; Князькина, 2015].

Под целью понимается желаемое состояние или результат, к которому стремится объект или система [Евсеева, 2014]. Цель может быть сформулирована на основе проблемы или гипотезы.

Средства достижения цели могут быть определены как методы, инструменты и ресурсы, используемые для реализации цели. Методы достижения цели – система конкретных способов и приемов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенного результата [Евсеева, 2014]. Регламент применения методов может быть представлен в виде формализованных правил, процедур и норм, определяющих порядок использования методов.

Под входными параметрами понимаются исходные данные и ресурсы, поступающие в механизм, а выходные параметры – это результаты функционирования механизма. Условия и допущения – ограничения и требования, в рамках которых действует механизм.

Субъектом может являться система, лицо или орган, формирующие управляющее или иное воздействие. Объектом – система, процесс или ресурс, на который направлено управление [Евсеева, 2014; Поддерегина, 2006].

Так, определив содержание ключевых понятий и необходимые элементы механизма, возможно перейти непосредственно к формированию механизма взаимовлияния челове-

ческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона (далее – Механизм).

### **Механизм взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона**

На начальном этапе формирования Механизма определяются его отдельные элементы: цель, объекты и субъекты.

Цель формирования и применения Механизма заключается в обеспечении сбалансированной подготовки кадров, соответствующих текущим и перспективным потребностям региональной экономики и социальной сферы.

Объектом управления выступает кадровый потенциал региона.

Субъектами управления являются субъекты РСЭС, оказывающие влияние на кадровое обеспечение региона. К субъектам РСЭС, участвующим в управлении кадровым потенциалом региона, отнесем несколько укрупненных групп: организации, реализующие программы среднего профессионального об-

разования (организации СПО); коммерческие организации; некоммерческие организации; государственные учреждения; органы власти различных уровней; организации, содействующие занятости населения; население; средства массовой информации (рис. 1).

Указанные субъекты взаимодействуют друг с другом в рамках процесса управления кадровым потенциалом региона, разделенного на этапы, которые соотносятся с их функциями и ролями.

Организации СПО традиционно реализуют две роли: генератор и потребитель кадрового потенциала.

Как генератор кадрового потенциала организации СПО выполняют следующие функции:

- реализация основных образовательных программ;
- взаимодействие с работодателями;
- организация общения и взаимодействия работодателей и выпускников по вопросам трудоустройства;
- создание, поддержание и регулярное обновление материально-технической базы;

Функциональная связь/задание/запрос  
→  
Обратная связь в ответ на задание/запрос  
↔

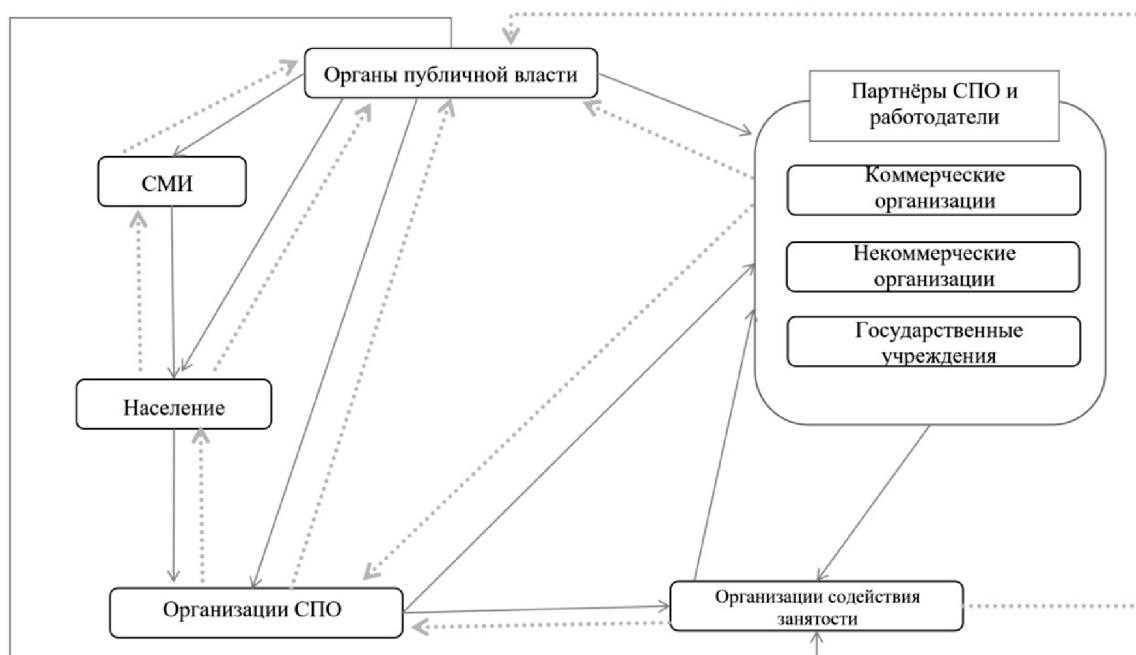


Рис. 1. Взаимосвязи субъектов управления кадровым потенциалом в рамках РСЭС

Fig. 1. Interrelationships of human resource potential management entities within the framework of the regional socio-economic system

Примечание. Составлено автором.

– реализация программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), программ переподготовки и повышения квалификации;

– проведение профориентационной работы.

Как потребитель кадрового потенциала организаций СПО выполняют следующие функции:

– создание рабочих мест;

– формирование квалификационных и личностных требований к потенциальным работникам и трансляция таких требований в сферу образования;

– создание и поддержание привлекательных условий занятости, предоставление дополнительных социальных гарантий;

– формирование престижа профессиональной деятельности в сфере профессионального образования.

Потребителями кадрового потенциала также являются коммерческие организации,

некоммерческие организации, государственные учреждения, органы власти различных уровней, организации, содействующие занятости населения, средства массовой информации.

Население выделяется в данном Механизме как источник и носитель человеческих ресурсов и кадрового потенциала региона.

Для целей исследования необходимо акцентировать внимание на направлениях влияния человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона, и наоборот (табл. 1).

Анализ нормативно-правового регулирования и практик, касающихся управления кадровым потенциалом или кадровым обеспечением регионов (в том числе в рамках проектов и программ социально-экономического развития), показывает, что качество, изученность и управляемость данных процессов разнородны в различных субъектах РФ [Калюгина и др., 2020; Пальчук, 2022; Пастухова, 2010; Единый план … , 2021; Постановление

**Таблица 1. Взаимовлияние человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона на этапах управления кадровым потенциалом региона**

*Table 1. Mutual influence of the human resources of organizations of secondary vocational education and the human resources potential of the region at the stages of managing the human resources potential of the region*

Этап	Влияние человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона	Влияние кадрового потенциала региона на человеческие ресурсы организаций СПО
Формирование	Формирование профессиональных компетенций и ценностно-ориентированное воспитание будущих кадров (взаимодействие преподавателей, мастеров производственного обучения (далее – МПО) и обучающихся). Взаимодействие внутренних и внешних ресурсов организаций СПО формирует качественные и количественные характеристики кадрового потенциала региона	Текущие и прогнозные характеристики кадрового потенциала региона определяют структуру и численность человеческих ресурсов организаций СПО
Активация	Активация кадрового потенциала через со-действие трудуоустройству обучающихся и выпускников, что влияет на качественные и количественные характеристики кадрового потенциала	Кадровый потенциал региона частично реализуется через трудоустройство в организаций СПО, увеличивая внутренние человеческие ресурсы
Сохранение	Информирование о возможностях и сохранение кадрового потенциала региона	Обеспечение качества и количества преподавателей и МПО, кадровое обеспечение организаций СПО молодыми специалистами
Развитие	Развитие кадрового потенциала региона через взаимодействие и ДПО, улучшая качественные характеристики кадрового потенциала	Повышение квалификации сотрудников СПО в соответствии с актуальными требованиями к кадровому потенциалу региона
Оценка	Участие в мониторингах и оценках качественных и количественных характеристик кадрового потенциала региона	На основе оценки кадрового потенциала формируются плановые показатели и меры по развитию человеческих ресурсов организаций СПО, включая изменение их состава и структуры

*Примечание.* Составлено автором.

Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642; Стратегия развития национальной системы ... ; Распоряжение от 20.11.2014 № 821-рп; Постановление от 05.03.2020 № 146-пп; Постановление от 04.08.2015 № 793; Постановление от 15.11.2018 № 419-пп; Распоряжение от 10.11.2021 № 348-р; Региональный проект ...; Паспорт регионального проекта ...]. Это ставит под сомнение возможность полной унификации и подробной детализации функций отдельных элементов систем управления кадрами региона. Несмотря на указанные затруднения, возможно формирование упрощенного механизма взаимодействия и взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона с учетом функций указанных субъектов (см. рис. 2).

При формировании Механизма необходимо учитывать ряд условий и допущений для его существования и функционирования (см. табл. 2).

Таким образом, успешное формирование и применение механизма взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона требует комплексного подхода, учитывающего региональные особенности, взаимодействие всех заинтересованных сторон, системное планирование и развитие кадров, а также наличие гибких и адаптивных управлеченческих инструментов.

Другой важный блок элементов Механизма включает средства достижения цели, методы достижения цели и регламент применения методов.

К средствам достижения цели относятся:

- государственные программы и проекты;
- партнерство СПО с работодателями;
- методические материалы;
- специализированные информационные технологии;
- актуализация образовательных программ;
- практико-интегрированное обучение;
- содействие трудоустройству обучающихся и выпускников;
- социальные гарантии и условия занятости, гарантированные в регионе;
- ДПО;
- мониторинг и оценка кадрового потенциала.

Соответственно, к методам достижения цели могут быть отнесены:

- анализ и прогнозирование кадровых потребностей региона и отраслей;
- проведение профориентационных мероприятий;
- разработка и реализация образовательных программ с учетом состояния рынка труда и квалификационных требований работодателей;
- реализация практико-интегрированного обучения и стажировок;
- содействие трудоустройству и поддержка занятости;
- обеспечение условий для сохранения и развития кадров;
- проведение мониторингов и оценочных мероприятий, в том числе среди работодателей.

Под регламентом применения методов понимаются законодательство в сфере образования и труда, стандарты СПО, внутренние инструкции, соглашения с работодателями и иные документы, регламентирующие взаимодействие субъектов в процессе управления кадровым потенциалом региона.

Входными параметрами Механизма являются:

- текущие и прогнозные характеристики кадрового потенциала региона;
- структура и численность человеческих ресурсов организаций СПО;
- потребности регионального рынка труда;
- социально-экономические характеристики региона, в том числе демографические;
- квалификационные требования работодателей;
- ресурсы профессиональных образовательных организаций, в том числе человеческие;
- требования законодательства.

Общие выходные параметры Механизма представляют собой изменение качественных и количественных характеристик кадрового потенциала региона и человеческих ресурсов организаций СПО. Их можно разделить на две группы: выходные параметры, влияющие непосредственно на организации СПО и их человеческие ресурсы, и выходные параметры, влияющие на РСЭС.

## РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

**Цель:** обеспечение сбалансированной подготовки квалифицированных кадров, соответствующих текущим и перспективным потребностям региональной экономики и социальной сферы региона.

**Субъекты управления кадровым потенциалом**      **Объект управления:** кадровый потенциал региона

**Условия и допущения**

**Средства достижения цели**

**Методы достижения цели**

**Регламент применения методов**

**Входные параметры:** Текущие и прогнозные характеристики кадрового потенциала региона; Структура и численность человеческих ресурсов СПО; Потребности регионального рынка труда; Социально-экономические условия региона, в том числе демографические характеристики; Квалификационные требования работодателей; Ресурсы профессиональных образовательных организаций; Требования законодательства.

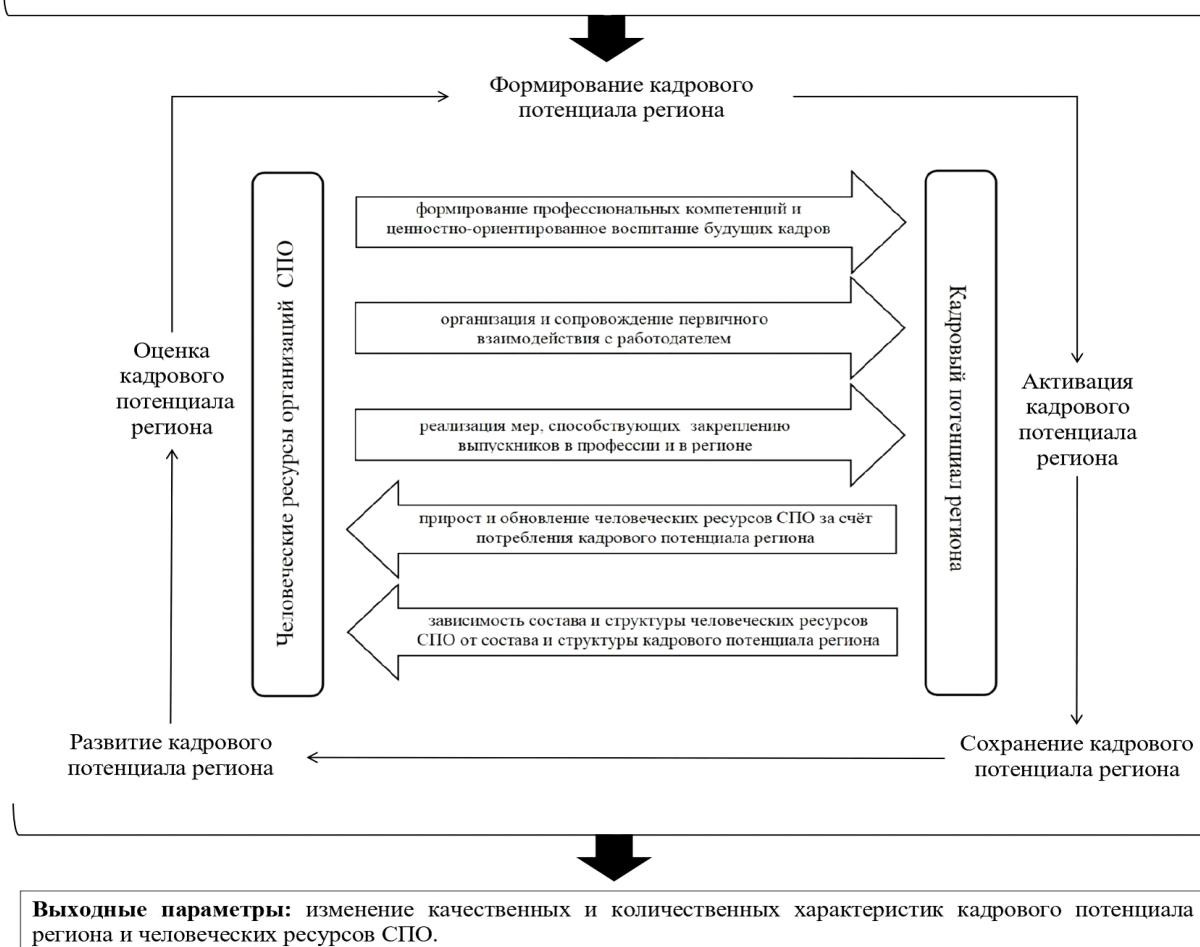


Рис. 2. Механизм взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО  
и кадрового потенциала региона

Fig. 2. The mechanism of mutual influence between human resources in organizations of secondary vocational education and human resources potential of the region

*Примечание.* Составлено автором.

**Таблица 2. Условия и допущения механизма взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона****Table 2. Conditions and assumptions of the mechanism of mutual influence of human resources in organizations of secondary vocational education and human resources potential of the region**

Условия	Допущения
Развитое социальное партнерство между субъектами РСЭС	Активное и долгосрочное взаимодействие органов власти, профессиональных образовательных учреждений, работодателей и иных субъектов РСЭС
Учет региональных социально-экономических и культурных особенностей региона	Стабильность социально-экономической среды региона
Системное прогнозирование и планирование кадровых потребностей	Согласованность образовательных программ, реализуемых организациями СПО, с требованиями рынка труда
Современное информационно-технологическое обеспечение управления. Использование цифровых платформ для обмена данными и мониторинга кадрового потенциала	Информационные системы доступны и используются всеми участниками. Предполагается наличие технических и организационных возможностей для обмена данными
Наличие эффективных механизмов обратной связи	Полученная информация влияет на принятие управленческих решений в части управления кадровым потенциалом
Гармонизация интересов всех участников процесса. Установление баланса между потребностями рынка труда, образовательных учреждений и государственных структур	Готовность РСЭС и ее субъектов к изменениям. Предполагается готовность к поиску взаимовыгодных решений
Ресурсное обеспечение, финансирование и государственная поддержка	Ресурсы и поддержка не будут значительно сокращены

*Примечание.* Составлено автором по: [Единый план ..., 2021; Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642; Стратегия развития национальной системы ... ; Распоряжение от 20.11.2014 № 821-рп; Постановление от 05.03.2020 № 146-пп; Постановление от 04.08.2015 № 793; Постановление от 15.11.2018 № 419-пп; Распоряжение от 10.11.2021 № 348-р; Региональный проект ...; Паспорт регионального проекта ...].

#### Результаты для организаций СПО:

- адаптация образовательных программ к текущим и перспективным потребностям региональной экономики, включая внедрение краткосрочных программ и программ переподготовки;
- повышение качества подготовки человеческих ресурсов организаций СПО в соответствии с требованиями рынка труда;
- рост востребованности СПО среди абитуриентов и увеличение количества бюджетных мест, направленных на приоритетные отрасли региона;
- развитие партнерств с предприятиями и бизнесом через кластеры и сетевые структуры, что способствует расширению инфраструктуры и созданию новых программ обучения;
- обеспечение практико-ориентированного обучения и интеграции с производством, что повышает качество подготовки и гарантии трудоустройства выпускников.

#### Результаты для кадрового потенциала и РСЭС:

- сбалансированное кадровое обеспечение региональной экономики и социальной сферы, влияющее на рост производительности труда и уровня занятости населения;
- формирование и реализация прогнозов потребности в кадрах на долгосрочную перспективу с учетом демографических и экономических факторов;
- создание условий для взаимодействия между образовательными организациями, работодателями и органами власти, что способствует эффективному управлению кадровым потенциалом;
- повышение инвестиционной привлекательности региона через управление кадровым потенциалом и создание рабочих мест;
- социальная поддержка и снижение оттока населения через улучшение условий труда и жизни, что способствует сохранению кадрового потенциала;

– информационное обеспечение и мониторинг системы кадрового обеспечения с участием государственных органов, средств массовой информации и общественности;

– мониторинг и анализ состояния кадрового потенциала и качества подготовки кадров.

Эти результаты взаимодополняют друг друга и обеспечивают эффективное функционирование механизма взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона.

На основе выходных параметров Механизма формируется методика оценки взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона.

### **Выводы**

Кадровый потенциал региона выступает одним из ключевых факторов развития региональной социально-экономической системы. Анализ теоретических подходов и практик управления кадровым потенциалом показывает, что его формирование и развитие тесно связаны с деятельностью системы СПО, которая выступает как генератор и потребитель человеческих ресурсов.

Управление кадровым потенциалом требует координации усилий различных субъектов РСЭС, включая образовательные организации, работодателей, органы власти и население.

Механизм взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона является инструментом, способствующим сбалансированному развитию кадрового обеспечения, повышению качества подготовки специалистов и эффективному использованию кадрового потенциала. Такой механизм позволяет учитывать текущие и прогнозные потребности рынка труда, внедрять современные информационно-технологические решения, обеспечивать обратную связь и гармонизацию интересов всех участников.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

Гавриш, П. Т. Человеческие ресурсы в системе СПО: определение, классификация и особенности управления / П. Т. Гавриш, М. Н. Арнаут // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 5 (64). – С. 547–552.

Горбунов, Ю. В. О понятии «механизм» в экономических науках / Ю. В. Горбунов // Экономика Профессия Бизнес. – 2018. – № 2. – С. 17–21. – DOI: 10.14258/201819

Евсеева, С. А. Анализ подходов к определению сущности механизма управления / С. А. Евсеева // ПСЭ. – 2014. – № 2 (50). – С. 164–167.

Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года. – М., 2021. – URL: [https://www.economy.gov.ru/material/file/fcccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan\\_po\\_dostizheniyu\\_nacionalnyh\\_celey\\_razvitiya\\_do\\_2024g.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/fcccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf)

Калюгина, С. Н. Нормативно-правовое и методическое обеспечение кадрового развития Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях / С. Н. Калюгина, О. И. Шаталова, О. А. Мухорьянова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5, Экономика. – 2020. – № 4 (270). – С. 78–86.

Князькина, А. А. Понятие и состав организационно-экономического механизма стимулирования инвестиционной активности в АПК / А. А. Князькина // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2–6. – С. 1246–1251.

Маскин, Э. С. Конструирование экономических механизмов: как реализовать социальные цели / Э. С. Маскин. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2009. – 22 с.

Норец, М. В. Сущность понятия «механизм» в современной экономике / М. В. Норец, Н. К. Норец // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2018. – № 3 (44). – С. 131–134.

Пальчук, М. И. Центр опережающей профессиональной подготовки – площадка-агрегатор и оператор кадрового потенциала региона / М. И. Пальчук // Теория и методика профессионального образования. – 2022. – № 9. – С. 154–159.

Паспорт регионального проекта «Кадры для цифровой экономики (Приморский край)». – URL: <https://garant25.ru/garantconnect/72777894/>

Пастухова, Л. С. Региональное измерение молодежного кадрового потенциала / Л. С. Пастухова // Власть. – 2010. – № 10. – С. 60–64.

Поддерегина, Л. И. Структура экономического механизма / Л. И. Поддерегина // Наука и техника. – 2006. – № 1. – С. 62–66.

Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Развитие образования”» (ред. от 08.12.2023). – URL: <http://government.ru/docs/all/115042/>

Постановление Правительства РФ от 04.08.2015 № 793 «Об утверждении федеральной целевой программы “Социально-экономическое развитие Курильских островов (Сахалинская область) на 2016–2025 годы”». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420292724>

Постановление правительства Еврейской автономной области от 15.11.2018 № 419-пп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Еврейской автономной области до 2030 года». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/550248947>

Постановление Правительства Магаданской области от 05.03.2020 № 146-пп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Магаданской области на период до 2030 года». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/4900202003110024>

Прокофьева, Т. Ю. Соотношение понятий «Экономический механизм» и «Организационно-экономический механизм» / Т. Ю. Прокофьева // Вестник МФЮА. – 2017. – № 1. – С. 21–26.

Распоряжение Губернатора Иркутской области от 10.11.2021 № 348-р «Об утверждении Комплексной программы кадрового обеспечения основных отраслей экономики и социальной сферы Иркутской области на 2021–2030 годы». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/407494532>

Распоряжение Правительства Хабаровского края от 20.11.2014 № 821-рп «О краевом межведомственном координационном совете по развитию кадрового потенциала экономики Хабаровского края». – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/2700201411240001>

Региональный проект «Кадры для цифровой экономики» / Правительство Амур. обл. – URL: <https://www.amurobl.ru/pages/natsionalnye-proekty/natsionalnyy-proekt-tsifrovaya-ekonomika/federalnyy-proekt-kadry-dlya-tsifrovoy-ekonomiki/>

Слепов, В. А. О теории экономических механизмов / В. А. Слепов, В. К. Бурлачков, К. В. Ордов // Финансы и кредит. – 2011. – № 24 (456). – С. 2–8.

Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобр. Нац. советом при Президенте РФ по проф. квалификациям, протокол от 12.03.2021 № 51). – URL: <https://docs.cntd.ru/document/1305232581>

Юдин, А. В. Подходы к трактовке понятия «экономический механизм» / А. В. Юдин // Актуальные проблемы управления. – 2023. – URL: [https://www.mivlgu.ru/conf/zvorykin2023/pdf/sec2/sec2\\_pap1.pdf](https://www.mivlgu.ru/conf/zvorykin2023/pdf/sec2/sec2_pap1.pdf)

## REFERENCES

Gavrish P.T., Arnaut M.N. Chelovecheskie resursy v sisteme SPO: opredelenie, klassifikatsiya i osobennosti upravleniya [Human Resources in the System of Secondary Vocational Education: Definition, Classification and Management Features]. *Vestnik Akademii znanii* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 2024, no. 5 (64), pp. 547–552.

Gorбunov Yu.V. O ponyatii «mekhanizm» v ekonomiceskikh naukakh [On the Concept of “Mechanism” in Economic Sciences]. *Ekonomika Professiya Biznes* [Economics Profession Business], 2018, no. 2, pp. 17–21. DOI: 10.14258/201819

Evseeva S.A. Analiz podkhodov k opredeleniyu sushchnosti mekhanizma upravleniya [Analysis of Approaches to Defining the Essence of the Management Mechanism]. *PSE* [Problems of Social Economy], 2014, no. 2 (50), pp. 164–167.

*Ediny plan po dostizheniyu natsionalnyh tseley razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2024 goda i na planovy period do 2030 goda* [National Plan for Achieving the National Development Goals of the Russian Federation Until 2024 and for the Planned Period Until 2030]. Moscow, 2021. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/file/ffcc6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan\\_po\\_dostizheniyu\\_natsionalnyh\\_celey\\_rазвития\\_do\\_2024g.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/ffcc6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_natsionalnyh_celey_rазвития_do_2024g.pdf)

Kalyugina S.N., Shatalova O.I., Mukhoryanova O.A. Normativno-pravovoye i metodicheskoye obespecheniye kadrovogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii na federalnom i regionalnom urovnyah [Regulatory and Methodological Support of Personnel Development of the Russian Federation at the Federal and Regional Levels]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5. Ekonomika* [Bulletin of Adyge State University. Series 5: Economics], 2020, no. 4 (270), pp. 78–86.

Knyazkina A.A. Ponyatie i sostav organizatsionno-ekonomiceskogo mekhanizma stimulirovaniya investitsionnoy aktivnosti v APK [The Concept and Structure of the Organizational and Economic Mechanism for Stimulating Investment Activity in Agriculture]. *Fundamentalnye issledovaniya* [Fundamental Research], 2015, no. 2–6, pp. 1246–1251.

Maskin E.S. *Konstruirovaniye ekonomiceskikh mekhanizmov: kak realizovat sotsialnye tseli* [Designing Economic Mechanisms: How to Achieve Social Goals]. Moscow, Izd. dom GU VShE, 2009. 22 p.

Norets M.V., Norets N.K. Sushchnost ponyatiya «mekhanizm» v sovremennoy ekonomike [The

- Essence of the Concept “Mechanism” in Modern Economics]. *Nauchnyy vestnik: Finansy, banki, investitsii* [Scientific Bulletin: Finance, Banks, Investments], 2018, no. 3 (44), pp. 131-134.
- Palchuk M.I. Tsentr operezayushchey professionalnoy podgotovki – ploshchadka-aggregator i operator kadrovogo potentsiala regiona [Center of Advanced Professional Training – Platform-Aggregator and Operator of the Regional Personnel Potential]. *Teoriya i metodika professionalnogo obrazovaniya* [Theory and Methodology of Vocational Education], 2022, no. 9, pp. 154-159.
- Pasport regionalnogo proekta «Kadry dlya tsifrovoy ekonomiki (Primorskiy kray)»* [Passport of the Regional Project “Personnel for the Digital Economy (Primorsky Krai)"]. URL: <https://garant25.ru/garantconnect/72777894/>
- Pastukhova L.S. Regionalnoe izmerenie molodezhnogo kadrovogo potentsiala [Regional Dimension of Youth Personnel Potential]. *Vlast* [Power], 2010, no. 10, pp. 60-64.
- Podderegina L.I. Struktura ekonomiceskogo mekhanizma [The Structure of the Economic Mechanism]. *Nauka i tekhnika* [Science and Technology], 2006, no. 1, pp. 62-66.
- Postanovlenie Pravitelstva RF ot 26.12.2017 № 1642 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii “Razvitiye obrazovaniya”* (red. ot 08.12.2023) [Resolution of the Government of the Russian Federation dated 26.12.2017 No. 1642 “On the Approval of the State Program of the Russian Federation ‘Development of Education’” (Amended 08.12.2023)]. URL: <http://government.ru/docs/all/115042/>
- Postanovleniye Pravitelstva RF ot 04.08.2015 № 793 «Ob utverzhdenii federalnoy tselevoy programmy “Sotsialno-ekonomiceskoye razvitiye Kurilskikh ostrovov (Sahalinskaya oblast) na 2016–2025 gody”* [Resolution of the Government of the Russian Federation Dated 04.08.2015 No. 793 “On the Approval of the Federal Target Program ‘Socio-Economic Development of the Kuril Islands (Sakhalin Region) for 2016–2025’”]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420292724>
- Postanovleniye pravitelstva Yevreyskoy avtonomnoy oblasti ot 15.11.2018 № 419-pp «Ob utverzhdenii Strategii sotsialno-ekonomiceskogo razvitiya Yevreyskoy avtonomnoy oblasti do 2030 goda»* [Resolution of the Government of the Jewish Autonomous Region Dated 15.11.2018 No. 419-pp “On the Approval of the Strategy for Socio-Economic Development of the Jewish Autonomous Region Until 2030”]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/550248947>
- Postanovlenie Pravitelstva Magadanskoy oblasti ot 05.03.2020 № 146-pp «Ob utverzhdenii Strategii sotsialno-ekonomiceskogo razvitiya Magadanskoy oblasti na period do 2030 goda»* [Resolution of the Government of Magadan Region Dated 5 March 2020 No. 146-pp “On the Approval of the Strategy for Socio-Economic Development of the Magadan Region Until 2030”]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/4900202003110024>
- Prokofyeva T.Yu. Sootnoshenie ponyatiy «Ekonomicheskiy mekhanizm» i «Organizatsionno-ekonomiceskiy mekhanizm» [Correlation of the Concepts “Economic Mechanism” and “Organizational-Economic Mechanism”]. *Vestnik MFUA* [Bulletin of Moscow Financial and Law University], 2017, no. 1, pp. 21-26.
- Rasporyazheniye Gubernatora Irkutskoy oblasti ot 10.11.2021 № 348-p «Ob utverzhdenii Kompleksnoy programmy kadrovogo obespecheniya osnovnyh otrasley ekonomiki i sotsialnoy sfery Irkutskoy oblasti na 2021–2030 gody»* [Order of the Governor of Irkutsk Region Dated 10 November 2021 No. 348-p “On the Approval of the Comprehensive Program for Personnel Support of Key Sectors of the Economy and Social Sphere of Irkutsk Region for 2021–2030”]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/407494532>
- Rasporyazhenie Pravitelstva Khabarovskogo kraya ot 20.11.2014 № 821-rp «O krayevom mezhvedomstvennom koordinatsionnom sovete po razvitiyu kadrovogo potentsiala ekonomiki Khabarovskogo kraya»* [Order of the Government of Khabarovsk Krai Dated 20 November 2014 No. 821-rp “On the Regional Interdepartmental Coordination Council for the Development of the Personnel Potential of the Economy of Khabarovsk Krai”]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/2700201411240001>
- Regionalnyy proyekt «Kadry dlya tsifrovoy ekonomiki».* *Pravitelstvo Amurskoy oblasti* [Regional Project “Personnel for the Digital Economy”. Amur Region]. URL: <https://www.amurobl.ru/pages/natsionalnye-proekty/natsionalnyy-proekt-tsifrovaya-ekonomika/federalnyy-proekt-kadry-dlya-tsifrovoy-ekonomiki/>
- Slepov V.A., Burlachkov V.K., Ordov K.V. O teorii ekonomiceskikh mekhanizmov [On the Theory of Economic Mechanisms]. *Finansy i kredit* [Finance and Credit], 2011, no. 24 (456), pp. 2-8.
- Strategiya razvitiya natsionalnoy sistemy kvalifikatsiy Rossiyskoy Federatsii na period do 2030 goda (odobr. Nats. sovetom pri Prezidente RF po prof. kvalifikatsiyam, protokol ot 12.03.2021 № 51)* [Strategy for the

Development of the National Qualifications System of the Russian Federation Until 2030 (Approved by the National Council Under the President of the Russian Federation on Professional Qualifications, Protocol Dated 12 March 2021 No. 51)]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1305232581>

Yudin A.V. Podkhody k traktovke ponyatiya «ekonomicheskiy mekhanizm» [Approaches to the Interpretation of the Concept “Economic Mechanism”]. *Aktualnye problemy upravleniya* [Actual Problems of Management], 2023. URL: [https://www.mivlgu.ru/conf/zvorykin2023/pdf/sec2/sec2\\_pap1.pdf](https://www.mivlgu.ru/conf/zvorykin2023/pdf/sec2/sec2_pap1.pdf)

### **Information About the Author**

**Polina T. Gavrish**, Postgraduate Student, Vladivostok State University, Gogolya St, 41, 690014 Vladivostok, Russian Federation, [gavrish.polina@vvsu.ru](mailto:gavrish.polina@vvsu.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8861-6584>

### **Информация об авторе**

**Полина Тимофеевна Гавриш**, аспирант, Владивостокский государственный университет, ул. Гоголя, 41, 690014 г. Владивосток, Российская Федерация, [gavrish.polina@vvsu.ru](mailto:gavrish.polina@vvsu.ru), <https://orcid.org/0000-0002-8861-6584>