

П.Т. Гавриш – аспирант, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, Gavrish.Polina@vvsu.ru ,

P.T. Gavrish – postgraduate student, Vladivostok State University, Vladivostok, Russia;

## **ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО И КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА THE MUTUAL INFLUENCE OF THE HUMAN RESOURCES OF VOCATIONAL TRAINING ORGANIZATIONS AND THE HUMAN POTENTIAL OF THE REGION**

**Аннотация.** Взаимосвязь человеческих ресурсов организаций среднего профессионального образования (СПО) и кадрового потенциала региона представляет собой сложный процесс, обусловленный множеством факторов - демографических, социально-экономических, организационно-правовых и технологических. Эти факторы определяют качество и структуру человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона, что оказывает непосредственное влияние на социально-экономическое развитие регионов. В настоящем исследовании рассмотрены ключевые группы факторов, обеспечивающих данное взаимовлияние, а также роль человеческих ресурсов организаций СПО в формировании и развитии кадрового потенциала. Выявлены основные направления влияния человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона, что расширяет понимание роли организаций СПО в социально-экономическом развитии регионов. Также выделены направления влияния кадрового потенциала региона на обновление и структуру человеческих ресурсов организаций СПО.

**Annotation.** The mutual influence of the human resources of secondary vocational education (SPE) organizations and the personnel potential of the region is a complex process caused by a variety of factors - demographic, socio-economic, organizational, legal and technological. These factors determine the quality and structure of the human resources of vocational training organizations and the human resources potential of the region, which has a direct impact on the socio-economic development of the regions. This study examines the key groups of factors that ensure this mutual influence, as well as the role of the human resources of vocational training organizations in the formation and development of human resources. The main directions of the influence of human resources of secondary vocational education organizations on the personnel potential of the region are identified, which expands the understanding of the role of secondary vocational education organizations in the socio-economic development of the regions. The directions of the influence of the region's human resources potential on the renewal and structure of human resources of secondary vocational education organizations are also highlighted.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, кадровый потенциал региона, организации среднего профессионального образования

**Keywords:** human resources, human resource potential of the region, organizations of secondary vocational education

**Введение.** Взаимосвязь системы профессионального образования и кадровой обеспеченности региона, а также их влияние на социально-экономическое развитие, подразумевают наличие факторов различной природы, определяющих взаимовлияние человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона. Под факторами понимаются причины и предпосылки указанного процесса.

Исследование факторов, влияющих на взаимовлияние человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона, позволяет выявить причины изменений в качестве и структуре кадрового потенциала, а также разработать эффективные меры его формирования и развития. Цель настоящей статьи - выявить основные направления взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона с учетом основных факторов, определяющих данное взаимовлияние.

В данном исследовании под кадровым потенциалом региона понимается «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 определённой профессиональной деятельности и привлекаемого к ней в определенных социально-экономических условиях».

Человеческие ресурсы организации СПО понимаются как «сотрудники, обучающиеся и иные лица, вовлеченные в деятельность организации СПО, как носители компетенций и иных характеристик личности, которые, находясь в распоряжении организации обеспечивают реализацию образовательного и воспитательного процесса и рост численности квалифицированных рабочих и служащих, обладающих актуальными практическими навыками и удовлетворяющих потребности регионального рынка труда» [1].

Исходя из определений кадрового потенциала региона и человеческих ресурсов организаций СПО, используемых в данном исследовании, видно, что эти две категории частично пересекаются - часть человеческих ресурсов организаций СПО является также и частью кадрового потенциала региона (рисунок 1).



Рисунок 1 - Общность категорий «человеческие ресурсы организаций СПО» и «кадровый потенциал региона»

Таким образом, часть факторов, обеспечивающих взаимовлияние данных категорий, воздействуют на их общие элементы: обучающихся СПО, молодых преподавателей и мастеров производственного обучения (МПО).

Целесообразно выделить наиболее важные группы факторов взаимовлияния человеческих ресурсов СПО и кадрового потенциала региона, что позволит в дальнейшем перейти к формированию механизма взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала и системы показателей оценки такого взаимовлияния.

**Методы исследования.** Исследование базировалось на анализе официальных статистических данных, обзоре научных публикаций и проектов по модернизации системы СПО. Использовались методы системного анализа, сопоставления и структурирования факторов, влияющих на человеческие ресурсы организаций СПО и кадровый потенциал региона.

#### **Результаты исследования.**

##### **1. Основные группы факторов взаимовлияния**

Выделены пять ключевых групп факторов, определяющих взаимовлияние человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона.

1. Демографические факторы. Существенное снижение численности молодежи 15-19 лет – основной контингент абитуриентов СПО – связано с демографической ямой 1990-2010 годов, что ведет к сокращению потенциальной рабочей силы и уменьшению доли молодых работников (19-34 лет) на рынке труда [2]. В регионах наблюдается неоднородность демографической ситуации, что требует адаптации образовательных программ и усиления взаимодействия организаций СПО с местными предприятиями [3-10].

2. Организационно-правовые факторы. Государственные нормативы и жёсткое регулирование деятельности государственных образовательных учреждений, система лицензирования и аттестации преподавателей, проекты модернизации системы СПО обеспечивают базис для улучшения качества кадрового потенциала и адаптации образовательных программ к требованиям рынка труда [11-15].

3. Экономические факторы. Основное финансирование организаций СПО осуществляется за счет региональных бюджетов, что делает систему чувствительной к экономическому состоянию регионов. Коммерциализация образования, уровень заработных плат преподавателей, инвестиции в материально-техническую базу влияют на качество

подготовки кадров и доступность образования, создавая риски социальной исключённости малообеспеченных групп [16-19].

4. Социальные факторы. Социально-экономический статус семей, особенности родительского воспитания и культурные традиции определяют образовательные предпочтения и успехи студентов СПО. Рост коммерческого приема снижает социальную роль организаций СПО и приводит к дисбалансу между спросом и предложением на квалифицированные кадры. Важным аспектом является профессиональная социализация, стимулирующая формирование ценностей и этики труда у обучающихся [20-22].

5. Технологические факторы. Цифровизация образования требует обновления материально-технической базы и повышения цифровых компетенций как преподавателей, так и обучающихся. Кроме того, наблюдается углубление образовательного неравенства, что сопряжено с недостатками доступа к современным учебным средствам у студентов из малообеспеченных семей [17, 23].

Таким образом, выделены демографические, экономические, социальные, организационно-правовые и технологические факторы взаимовлияния человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона.

Определив перечень факторов, оказывающих влияние на кадровый потенциал региона и человеческие ресурсы организаций СПО, рассмотрим подробнее характер их взаимовлияния.

## **2. Направления влияния человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона**

Роль профессионального образования в управлении кадровым потенциалом региона как института формирования ценностей и профессиональных компетенций в XXI веке, а также зависимость качественных характеристик кадрового потенциала региона от компетенций человеческих ресурсов организаций СПО изучали такие авторы как: Пищулин В. Н., Шепелев М. И. [16], Табатадзе Л. М. [24], Очирова С. О. [27], Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. [25], Грузинская Е. И., Князева Г. Л., Кодола Н. В., Козилова Л. В., Купалов Г. С., Сорокин А. А., Уколова Л. И., Хмелева Г. А., Хорват Д. А., Чудинский Р. М. [26], Никишина А. Л., Кесарева Е. М. [28], Есенина Е. Ю. [29], Цыбаненко С. Н. [30] и другие.

Например, Романова О. А. и Крайчинская С. Б. выражают мнение, что «начинать [модернизацию системы СПО] нужно с подготовки преподавателей, мастеров, инструкторов, наставников – тех, кто затем сможет квалифицированно готовить рабочие кадры под потребности экономики» [31].

Институтом развития профессионального образования (ИРПО) реализуется проект «Цифровая карта синхронизации» Министерства просвещения Российской Федерации, позволяющий оценивать качество синхронизации региональных систем СПО и потребностей экономики. Самые низкие значения у показателей «Соответствие образовательных программ ОО требованиям работодателей» и «Взаимодействие ОО с работодателями». Почти 60% субъектов РФ имеют значение показателя «Соответствие образовательных программ ОО требованиям работодателей» желтого или красного уровня [32].

Необходимость ориентации на потребности работодателей в каждом конкретном регионе отмечает также директор Департамента государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Минпросвещения, сделав акцент на взаимодействии с отраслевыми ассоциациями [33, 34].

Кононова Ю. С. и Косс В. И., считают, что «взаимодействие образовательной организации с предприятиями начинается на этапе профориентационной работы, продолжается при реализации учебно - производственной парадигмы «образовательная организация-студент-работодатель» и логически переходит на этап трудоустройства выпускников и их дальнейший карьерный рост» [35].

Так, анализ тематических исследований позволяет утверждать, что влияние человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона обусловлено в первую очередь реализацией основных функций образования: обучения и воспитания.

Основываясь на вышеизложенных мнениях, формируется понимание необходимости обеспечения и сопровождения трудоустройства выпускников по специальности. То есть, теперь организации СПО (в лице их человеческих ресурсов) в идеале должны работать с обучающимися не только в период их непосредственного обучения, но и до их поступления (профориентационная работа в школах), и после их выпуска (до закрепления у работодателя).

Таким образом, влияние человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона можно обобщить в три направления:

- формирование профессиональных компетенций и ценностно-ориентированное воспитание будущих кадров;
- организация и сопровождение первичного взаимодействия с работодателем;
- реализация мер, способствующих закреплению выпускников в профессии и в регионе.

### **3. Влияние кадрового потенциала региона на человеческие ресурсы организаций СПО**

Кадровый потенциал региона, в свою очередь, влияет на состав и структуру человеческих ресурсов организаций СПО, определяя направления подготовки и возможности привлечения педагогов и мастеров производственного обучения [24,17,36]. Важным аспектом взаимовлияния является взаимодействие образовательных организаций с работодателями, которое осуществляется на этапах профориентации, обучения и последующего трудоустройства [35, 34]. Недостаточная информированность абитуриентов и их семей о рынке труда снижает эффективность профессионального выбора и адаптацию на рынке труда [37,38,39].

Человеческие ресурсы организаций СПО обновляются и пополняются за счет кадрового потенциала региона, что формирует циклический процесс самовоспроизводства профессионально подготовленных работников и педагогических кадров СПО [24,29,17]. Текущий состав и структура кадрового потенциала региона напрямую влияет на состав и структуру человеческих ресурсов СПО. По дефицитным направлениям подготовки открывается больший набор (в том числе за счет бюджетных средств), что требует большего количества преподавателей и МПО, специализирующихся на данных направлениях. Справедливо и обратное: когда профессия не востребована, направление сокращается или же закрывается, а преподаватели и МПО увольняются или переводятся на иные специальности [17].

Также стоит отметить роль социального партнерства и интеграции организаций СПО с рынком труда, влияющую на качество кадрового потенциала региона и адаптацию образовательных программ к инновационным и технологическим изменениям в экономике [40].

Именно текущая характеристика кадрового потенциала и кадровой потребности формирует запрос на направления подготовки, реализуемые образовательной организацией. С одной стороны, кадровый потенциал региона влияет на доступность и качество преподавателей, а с другой - эффективность преподавателей СПО напрямую влияет на развитие кадрового потенциала региона.

То есть, влияние кадрового потенциала региона на человеческие ресурсы организаций СПО можно разделить на два направления:

- прирост и обновление человеческих ресурсов организаций СПО за счет потребления кадрового потенциала региона;
- зависимость состава и структуры человеческих ресурсов организаций СПО от состава и структуры кадрового потенциала региона.

**Вывод.** В статье рассмотрены пять групп факторов (демографические, экономические, социальные, организационно-правовые и технологические), оказывающих воздействие как на человеческие ресурсы организаций СПО, так и на кадровый потенциал региона, что

отражает углубленное понимание взаимосвязи образовательной системы и региональной экономики.

Выявлены основные направления влияния человеческих ресурсов организаций СПО на кадровый потенциал региона, что расширяет понимание роли организаций СПО в социально-экономическом развитии регионов. Также выделены направления влияния кадрового потенциала региона на обновление и структуру человеческих ресурсов организаций СПО.

Таким образом, взаимовлияние человеческих ресурсов организаций СПО и кадрового потенциала региона определяется комплексом факторов. Управление кадровым потенциалом региона возможно через воздействие на человеческие ресурсы организаций СПО, обновление материально-технической базы и усиление партнерства с работодателями.

#### **Источники:**

1. П. Т. Гавриш, М. Н. Арнаут Человеческие ресурсы в системе СПО: определение, классификация и особенности управления // Вестник Академии знаний. 2024. №5 (64). с. 547-552. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-v-sisteme-spo-opredelenie-klassifikatsiya-i-osobennosti-upravleniya> (дата обращения: 13.07.2025).

2. Гавриш П.Т. Роль среднего профессионального образования в развитии социально-экономической системы региона (на примере ДФО) // Материалы XXVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых 9-11 апреля 2024 г..

3. Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад / Ф. Ф. Дудырев, К. В. Анисимова, И. А. Артемьев и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2022.

4. Система среднего профессионального образования Российской Федерации в 2005-2030 гг.: влияние демографических факторов [Текст] / [Ф. Ф. Дудырев, В. А. Козлов, Ю. В. Кузеванова, А. И. Шабалин] ; Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет, Институт образования. - Москва : Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", сор. 2017. - 24, [3] с. : цв. ил.; 20 см. - (Серия Факты образования; вып. № 4 (13) 2017).

5. Кураков В. Л., Кураков А. Л. Влияние демографии на профессиональное образование // Вестник ЧГУ. 2007. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demografii-na-professionalnoe-obrazovanie> (дата обращения: 21.03.2025).

6. Иванина В. М. Влияние демографических факторов на спрос образовательных услуг в регионах России // РЭиУ. 2018. №4 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demograficheskikh-faktorov-na-spros-obrazovatelnykh-uslug-v-regionah-rossii> (дата обращения: 21.03.2025).

7. Ростовский Р.В. Влияние демографических процессов на систему образования в России // СибСкрипт. 2013. №3 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demograficheskikh-protsessov-na-sistemu-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения: 21.03.2025).

8. Социально-демографические трансформации российского образования тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 08.00.05, кандидат наук Медведева Е.И. 2013 URL: <https://www.dissercat.com/content/sotsialno-demograficheskie-transformatsii-rossiiskogo-obrazovaniya>

9. Белозеров В.С., Щитова Н. А., Соловьев И. А. Демографическая ситуация в северо-кавказском федеральном округе // Наука. Инновации. Технологии. 2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demograficheskaya-situatsiya-v-severo-kavkazskom-federalnom-okruge> (дата обращения: 21.03.2025).

10. Демография // Федеральная служба государственной статистики. - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (Дата обращения: 20.03.2025).

11. Государственная аккредитация // Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) — Официальный сайт. — Режим

доступа: <https://obrnadzor.gov.ru/gosudarstvennye-uslugi-i-funkczii/gosudarstvennye-uslugi/gosudarstvennaya-akkreditacziya/> (дата обращения: 22.02.2025).

12. Приказ Минпросвещения России от 14.04.2023 № 272 «Об утверждении аккредитационных показателей, методики расчёта и применения аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования» / Министерство просвещения Российской Федерации. — Зарегистрирован в Минюсте России 19.05.2023 № 73369. — Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=449048> (дата обращения: 22.03.2025).

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, вступающими в силу с 11.03.2025) / Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации. — Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_146342/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146342/) (дата обращения: 22.03.2025).

14. Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2020 № 1490 «О лицензировании образовательной деятельности» (в редакции от 20.06.2024) / Правительство Российской Федерации. — Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/130013/> (дата обращения: 22.03.2025).

15. Письмо Минпросвещения России от 10.06.2024 № МП-П-2870 «О предоставлении сведений по форме № СПО-Мониторинг» (вместе с «Инструктивным письмом о порядке предоставления данных по форме „Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации, реализующей программы среднего профессионального образования, за 2023/2024 уч. г. (форма № СПО-Мониторинг)») / Министерство просвещения Российской Федерации. — Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_478865/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_478865/) (дата обращения: 22.03.2025).

16. Пищулин В. Н., Шепелев М. И. Роль образовательной деятельности в разработке механизма повышения регионального кадрового потенциала // Московский экономический журнал. 2019. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obrazovatelnoy-deyatelnosti-v-razrabotke-mehanizma-povysheniya-regionalnogo-kadrovogo-potentsiala> (дата обращения: 09.03.2025)

17. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» Развитие кадрового потенциала системы СПО и его влияние на обеспечение экономики рабочими кадрами — открытый семинар ВШЭ по образованию <https://ioe.hse.ru/announcements/810814495.html>

18. Шарафутдинова А. Н., Медетбаева Г. С. Экономические аспекты развития среднего профессионального образования в условиях модернизации промышленности Казахстана // Место социально-гуманитарных наук в развитии современной цивилизации : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2020г. Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. С. 88-90. URL: <https://apni.ru/article/428-ekonomicheskie-aspekti-razvitiya-srednego-prof>

19. Леонова О. В. Экономические проблемы, регулирующие сферу среднего профессионального образования в России // Вопросы науки и образования. 2018. №19 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskie-problemy-reguliruyuschie-sferu-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения: 21.03.2025).

20. Каршанов И. Ф., Дикова Ф. А. Актуальные вопросы подготовки кадров в системе СПО для предприятий региона // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия «Экономика». — 2023. — Том 2, № 44. — Режим доступа: <https://journals.rusoil.net/index.php/bul/issue/view/606> (дата обращения: 21.03.2025)

21. Белеева И. Д., Титова Н. Б. Проблема образовательного неравенства в современной России: факторы влияния и социальные последствия // Педагогическое образование в России.

2018. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-obrazovatel'nogo-neravenstva-v-sovremennoy-rossii-factory-vliyaniya-i-sotsialnye-posledstviya> (дата обращения: 21.03.2025).
22. Ломтева Е.В., Бедарева Л. Ю. Территориальная доступность региональных систем среднего профессионального образования // Управленческое консультирование. 2024. №1 (181). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/territorialnaya-dostupnost-regionalnyh-sistem-srednego-professional'nogo-obrazovaniya> (дата обращения: 21.03.2025).
23. Листвин А. А., Гарт М. А. Среднее профессиональное образование в условиях технологического перехода: Аспекты интеграции и праксиологии // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2024. №3 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/srednee-professionalnoe-obrazovanie-v-usloviyah-tehnologicheskogo-perehoda-aspekty-integratsii-i-praksiologii> (дата обращения: 21.03.2025).
24. Табатадзе Л. М. Модель компетенций преподавателя СПО в условиях неопределенности будущих потребностей рынка труда (на примере Московского техникума креативных индустрий им. Л. Б. Красина) // Преподаватель XXI век. 2020. №2-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-kompetentsiy-prepodavatelya-spo-v-usloviyah-neopredelennosti-buduschih-potrebnostey-rynka-truda-na-primere-moskovskogo-tehnikuma> (дата обращения: 09.03.2025).]
25. Алашеев С. Ю., Кутейницына Т. Г., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А. Ориентация систем СПО на рынки труда: региональная дифференциация / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк, В. А. Прудникова. — Москва, 2020. — 32 с. — Режим доступа: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3861838](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3861838) (дата обращения: 21.03.2025)
26. Грузинская Е. И., Князева Г. Л., Кодола Н. В., Козилова Л. В., Купалов Г. С., Сорокин А. А., Уколова Л. И., Хмелева Г. А., Хорват Д. А., Чудинский Р. М. Развитие кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования с учетом требований рынка труда, экономики, мировых стандартов, обновления отраслевых технологий и внедрения цифровых технологий // Управление образованием: теория и практика. 2021. №1 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-potentsiala-obrazovatelnyh-organizatsiy-srednego-professional'nogo-obrazovaniya-s-uchetom-trebovaniy-rynka-truda> (дата обращения: 21.03.2025).
27. Очирова С. О. Развитие кадрового потенциала в рамках реализации требований профессиональных стандартов, ФГОС СПО и ФГОС СПО ТОП-50 / С. О. Очирова // Формирование современного образовательного пространства колледжа в рамках внедрения и реализации ФГОС СПО по ТОП-50. — 2017. — Режим доступа: <https://xn--03-bkcmffi3aja4abx.xn--p1ai/007/1%20Очирова%20С.О/9%20Результаты%20расспроса%20опыта%20педагога/10.%20ОСО%20Доклад%20педчтения.pdf> (дата обращения: 21.03.2025)
28. Никишина А. Л., Кесарева Е. М. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала в среднем профессиональном образовании // АНИ: экономика и управление. 2017. №4 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-v-srednem-professionalnom-obrazovanii> (дата обращения: 07.03.2025).
29. Есенина Е. Ю. Проблема кадрового обеспечения региональной системы СПО // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. №2 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-kadrovogo-obespecheniya-regionalnoy-sistemy-spo> (дата обращения: 07.03.2025).
30. Цыбаненко С. Н. Роль мастера производственного обучения при подготовке квалифицированных кадров // Педагогическая наука и практика. 2016. №4 (14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-mastera-proizvodstvennogo-obucheniya-pri-podgotovke-kvalifitsirovannyh-kadrov> (дата обращения: 09.03.2025).
31. Романова О. А., Крайчинская С. Б. Развитие кадрового потенциала системы СПО и его влияние на обеспечение экономики рабочими кадрами : доклад на открытом семинаре НИУ ВШЭ по образованию, Москва, 2023 г. // Институт образования НИУ ВШЭ.

— Режим доступа: <https://ioe.hse.ru/announcements/810814495.html> (дата обращения: 22.07.2025).

32. Цифровая карта синхронизации // Министерство просвещения Российской Федерации. — Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование». — Режим доступа: <https://sync.firpo.ru/#> (дата обращения: 21.03.2025).

33. Минпросвещения России. Трансформация образования, роль СПО в развитии регионов // Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации. — Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/4068/transformaciyu-obrazovaniya-rol-spo-v-razviti-regionov-vozmozhnosti-cos-i-klyuchevye-trendy-v-podgotovke-pedagogov-obsudili-na-forume-vremya-obrazovaniya> (дата обращения: 21.03.2025).

34. ИРПО На Форуме СПО «Создаем будущее своими руками» обсудили значение профессионального образования для развития кадрового потенциала России <https://firpo.ru/press/news/2024/09/03/na-forume-spo-sozdaem-budushee-svoimi-rukami-obsudili-znachenie-professionalnogo-obrazovaniya-dlya-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-rossii.html>

35. Методические рекомендации. Механизм взаимодействия профессиональных образовательных организаций с предприятиями и компаниями работодателей / ГБОУ ДПО Республики Крым «Крымский центр развития профессионального образования». — Симферополь, 2020. — 48 с. — Режим доступа: [https://spo-dpt.ru/wp-content/uploads/documents/trud/Metodichka\\_rabotodateli-2020\\_red.pdf](https://spo-dpt.ru/wp-content/uploads/documents/trud/Metodichka_rabotodateli-2020_red.pdf) (дата обращения: 22.03.2025).

36. Григорьева Е. Г. , Новопашина Л. А. , Кузина Д. В./ Оценка влияния региональных факторов социально-экономического развития на структуру кадров системы общего образования// Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999-2645. — №2 (66). Номер статьи: 6611. Дата публикации: 30.04.2021. Режим доступа: <https://eee-region.ru/article/6611/> - DOI: 10.24412/1999-2645-2021-266-11

37. Ракитина Н. А. Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства // ИНСАЙТ. 2020. №3 (3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-professionalnogo-obrazovaniya-s-rynkom-truda-na-osnove-sotsialnogo-partnerstva> (дата обращения: 09.03.2025).

38. Прошкина, К. Ю. Роль организаций профессионального образования в формировании кадрового потенциала территории / К. Ю. Прошкина // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : Материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 27–28 апреля 2020 года / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Том 1. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2020. – С. 113-118. – EDN XIXWIL.

39. Опарина Н. Н., Панова Е. А. Влияние системы профессионального образования на состояние и развитие трудовых ресурсов Дальневосточного федерального округа // УПИРР. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-na-sostoyanie-i-razvitie-trudovyh-resursov-dalnevostochnogo-federalnogo-okruga> (дата обращения: 09.03.2025).

40. Кязимов К. Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда // Профессиональное образование в современном мире. 2019 Т. 9, № 1 С. 2421–2432. DOI: 10.15372/PEMW20190105