

Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 3. С. 11-19
State and Municipal Management. Scholar Notes. 2021;(3):11-19

Проблемы управления

Научная статья

УДК 351

doi: 10.22394/2079-1690-2021-1-3-11-19

СОВРЕМЕННЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

**Алексей Викторович Баранов¹, Ольга Владимировна Котлярова²,
Алексей Васильевич Тагаев³, Ольга Алексеевна Ивлева⁴**

^{1, 3, 4}Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, Россия

²Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Владимир, Россия, olya-apriori@yandex.ru

¹bav.skags@gmail.com

³alvasta13@yandex.ru

⁴ivasi011@yandex.ru

Аннотация. В представленной статье в качестве метода современных измерений инновационной кадровой политики в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг предложено использовать систему оценки профессиональных компетенций, определяемых у действующих сотрудников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг. Такая система формируется в процессе применения метода самооценки и способствует определению критериев и разработке профессионального стандарта специалиста МФЦ. Представлен обзор научных направлений, в рамках которых рассматриваются процессы и специфика развития кадровой инновационной политики. Исследование основано на методологии группового интервьюирования, проведенного во время освоения действующими специалистами МФЦ дополнительных профессиональных программ. Определены объективные критерии профессионального стандарта: выявлена необходимость введения профессионального стандарта в качестве критерия оценки профессионализма сотрудника МФЦ, выявлена готовность сотрудников к проверочным испытаниям, определены методы наиболее приемлемые и удобные для проведения оценки, определены наиболее слабые места – профессиональные лакуны, пробелы, а также личные качества специалистов МФЦ, способствующие устранению профессиональных лагун.

Ключевые слова: современные измерения кадровой политики, инновационная кадровая политика, многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, специалист МФЦ, компетентность, профессиональная компетенция

Для цитирования: Баранов А. А., Котлярова О. В., Тагаев А. В., Ивлева О. А. Современные измерения инновационной кадровой политики // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 3. С. 11-19. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-3-11-19>.

Problems of Management

Original article

MODERN DIMENSIONS OF INNOVATIVE PERSONNEL POLICY

Alexey V. Baranov¹, Olga V. Kotlyarova², Alexey V. Tagaev³, Olga A. Ivleva⁴

^{1, 3, 4}South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

²Vladimir Branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Vladimir, Russia
olya-apriori@yandex.ru

¹bav.skags@gmail.com

³alvasta13@yandex.ru

⁴ivasi011@yandex.ru

Abstract. In the presented article, as a method of modern measurements of innovative personnel policy in the field of providing state and municipal services, it was proposed to use a system for evaluating professional competencies determined by existing employees of multifunctional centers for providing state and municipal services. Such a system is formed in the process of applying the self-assessment method and contributes to the definition of criteria and the development of a professional standard for an MFC specialist. There is presented an overview of scientific directions, within the framework of which processes and specifics of development of personnel innovation policy are considered. The study is based on the methodology of group interviewing conducted during the development of additional professional programs by current MFC specialists. Objective criteria of the professional standard have been determined: the need to introduce a professional standard as a criterion for assessing the professionalism of an MFC employee has been identified, the readiness of employees for verification tests has been identified, the methods most acceptable and convenient for evaluation have been identified, the weakest points have been identified - professional lacunae, gaps, as well as personal qualities of MFC specialists that contribute to the elimination of professional lacunae.

Keywords: modern dimensions of personnel policy, innovative personnel policy, multifunctional center for the provision of state and municipal services, MFC specialist, competence, professional competence

For citation: Baranov A. A., Kotlyarova O. V., Tagaev A. V., Ivleva O. A. Modern dimensions of innovative personnel policy. *State and Municipal Management. Scholar Notes.* 2021;(3):11-19. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-3-11-19>.

Гипотезой представленной статьи является утверждение о том, что к современным измерениям инновационной кадровой политики в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг, может быть причислена система оценки компетенций специалистов многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг. Такая система основана на методике самооценки профессиональных компетенций, формируемых в процессе получения дополнительного профессионального образования специалистами МФЦ и требующих постоянного совершенствования.

Инновационная кадровая политика является новым направлением актуальной политологической науки. Формирование инновационной кадровой политики в современных организациях: принципы, постулаты, организационные подходы обсуждаются в работах А. Н. Адуковой [1]; Е. П. Костиной, О. В. Бурдюговой [2]; А. Б. Смирнова, П. П. Новиковой [3].

Методики вовлечения различных социальных кластеров в процессы развития инновационной кадровой политики, а также применение принципов социального контроля представлены в исследованиях Ю. В. Андреева [4]; Г. Галифанова [5]; Т. С. Демченко, М. В. Демченко [6]; А. В. Шохнеха, Л. И. Насоновой, О. Ю. Колышева [7].

Коллаборативный подход подразумевает диффузность кластерной и кадровой инновационной политики для достижения положительных экономико-социальных эффектов, описываемый эффект отмечен в научных исследованиях Т. И. Овчинниковой, И. Н. Булгаковой [8]. Значима мировая и региональная специфика развития инновационной политики, обсуждаемая в работах В. Чжоа, Г. М. Береговой [9].

Развитие инновационной политики в ракурсе глобализации и цифровых трансформаций социально-экономических процессов становится одним из превалирующих научных направлений. См., напр., работы А. М. Волковой [10]; А. В. Курочкина [11].

Современные технологии, обеспечивающие механизмы развития инновационной политики и используемые в качестве системного инструментария, обсуждаются в работах Е. Д. Акимова [12]; Х. М. Бекмурзиева [13], Е. В. Водолазовой [14]; З. И. Махатовой [15]; Т. Е. Ушаковой [16]; Р. Р. Хамзиной [17].

Отметим, что инновационная кадровая политика в области предоставления государственных и муниципальных услуг направлена на подготовку кадров, способных управлять процессами взаимодействия между гражданским обществом и государством, повышать удовлетворённость граждан, сохранять и улучшать имиджевую составляющую власти. Такая направленность предполагает повышенные требования к качеству предоставления государственных и муниципальных услуг, к ответственности сотрудников многофункциональных центров, информирующих граждан о соответствующих услугах, к требованиям результативности осуществляемых процессов.

С другой стороны, главенствующим аспектом инновационной кадровой политики является потребность сохранения человеческого капитала, увеличение эмоционально-интеллектуального ресурса кадров. С этой точки зрения принцип «бережного профессионального развития» становится решающим в процессе современных измерений кадровой инновационной политики. Такое бережное развитие возможно в формате дополнительного профессионального образования,

учитывающего актуальность и востребованность получаемых навыков, удовлетворенность образовательного запроса заказчика, своевременность освоения соответствующих программ, комплексность, системность и непрерывность приобретаемых профессиональных компетенций.

Авторский коллектив Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС в процессе реализации дополнительных профессиональных программ для специалистов МФЦ и в рамках мониторинга эффективности образовательного процесса руководствуется следующими принципами: 1) дополнительное профессиональное образование специалистов МФЦ должно соответствовать инновационной кадровой политике Российского государства; 2) при оценке эффективности образовательного процесса необходимо внедрять современные измерения.

Прокомментируем каждый принцип. В рамках нашего исследования инновационная кадровая политика в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг подразумевает системный и непрерывный процесс подготовки специалистов МФЦ. Качество кадрового ресурса определяется компетентностным потенциалом действующих сотрудников МФЦ. Инновационная кадровая политика в сфере государственного управления находится в фокусе исследовательского интереса представителей Президентской Академии, см. например, исследования А. В. Баранова, А. В. Тагаева, О. А. Ивлевой, О. В. Котляровой [18]; И. А. Газиева, В. В. Шоптенко [19]; М. А. Овакимяна, А. В. Баранова, О. В. Котляровой [20].

Сама траектория взаимодействия государства и гражданского общества, результативность предоставления государственных и муниципальных услуг, а, следовательно, уровень удовлетворенности населения государственной политикой напрямую зависят от канала-посредника, реализующего такое взаимодействие. Связь между гражданским обществом и властью осуществляется посредством человеческого ресурса, то есть через сотрудников МФЦ. От качества взаимодействия зависит качество предоставления государственных и муниципальных услуг. Таким образом, компетентность специалиста многофункционального центра определяет результативность процесса взаимодействия общества и власти.

По мнению авторского коллектива, инновационность кадровой политики предполагает неформальный подход в приобретении и развитии профессиональных компетенций сотрудников МФЦ. Такой подход должен учитывать 1) образовательные потребности специалистов МФЦ, 2) компетентностные пробелы, требующие наибольшего внимания в процессе обучения, 3) практикоориентированность приобретаемых навыков, в последствие позволяющих эффективно действовать в реальных ситуациях, 4) мнение обучающихся. Последний критерий является особо значимым. Результатом нашего исследования стала убежденность в том, что специалисты многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг могут объективно и критично оценивать собственные компетентностные возможности и профессиональный потенциал. А значит, сам процесс подготовки кадров обязательно должен включать критерий самооценки результативности приобретения дополнительного профессионального образования.

Второй критерий подразумевает, что к современным измерениям инновационной кадровой политики может быть отнесена система или комплекс компетенций, формирующая профессиональный образовательный стандарт специалиста МФЦ.

Авторским коллективом методом группового интервью было проведено исследование, в котором участвовало 864 сотрудника МФЦ Ростовской области в процессе реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации «Администрирование информационных систем в центрах предоставления услуг «Мои документы»», «Организация предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»: базовый уровень», «Построение эффективной системы внутренних и внешних коммуникаций в системе центров «Мои документы»», «Организация доступа и обучение цифровым сервисам граждан в центрах предоставления услуг «Мои документы» (цифровой куратор МФЦ)».

Итогом исследования стало современное измерение качества профессионального развития специалистов МФЦ посредством структурирования профессионального стандарта, сформулированного слушателями дополнительных профессиональных программ и состоящего из 5 критериев: 1) выявление необходимости разработки и внедрения профессионального стандарта специалиста МФЦ, 2) согласие действующих сотрудников МФЦ быть оцененными в разные периоды профессиональной деятельности; 3) определение превалирующих методик компетентностной оценки специалиста МФЦ; 4) определение профессиональных компетентностных лакун (пробелов, слабых мест), снижающих профессиональную эффективность специалистов; 5) выявление личных характеристик, способствующих профессиональной эффективности специалиста МФЦ.

Результаты формирования первых двух критериев представлены на рис. 1.



Рис. 1. Критерий 1. Выявление необходимости разработки и внедрения профессионального стандарта специалиста МФЦ. Критерий 2. Согласие сотрудников на периодическую оценку их компетентности
Fig. 1. Criterion 1. Identification of the need to develop and implement the professional standard of the MFC specialist. Criterion 2. Consent of employees to a periodic assessment of their competence

Отметим, что подавляющее большинство респондентов (более 84%) уверены в необходимости разработки и внедрения профессионального стандарта специалиста МФЦ, а также готовы проходить проверки на соответствие стандарту. Важно учесть некоторые замечания, которые встречались в качестве индивидуальных комментариев при проведении группового интервью: 1) действующие сотрудники МФЦ обратили внимание на то, что профессиональный стандарт специалиста МФЦ должен быть сформулирован в зависимости от выполняемых функций, а также должен быть дифференцирован по должностному принципу (специалист, ведущий специалист, главный специалист и т. д.); таким образом сотрудникам предоставляется возможность видения собственных перспектив профессионального развития и понимания прозрачности градации заработной платы и профессиональных обязанностей; 2) действующие специалисты МФЦ отмечают дифференцированные способы оценки профессионального потенциала: большинство считают значимым оценить общую квалификацию сотрудника, 3% отметили необходимость оценки профессиональных навыков в процессе получения дополнительного профессионального образования (то есть необходимость подтверждения динамичности и совершенствования профессиональных навыков); 2% выделили в качестве особо значимой оценку коммуникативных навыков, которые могут быть проанализированы в процессе профессионального взаимодействия специалиста МФЦ с гражданами, коллегами и руководством.

Итак, сделаем вывод, что формируемый профессиональный стандарт специалиста МФЦ должен быть сформирован с учетом дифференцированного ситуативного подхода при анализе компетенций сотрудников, имеющих различный функционал и занимающих различные должности. В этой связи возрастает значимость общественного мнения действующих специалистов МФЦ, которые могут регулировать процесс формирования профессионального стандарта «изнутри», корректируя основополагающие аспекты и их содержание исходя из профессиональной ситуации.

Рисунок 2 демонстрирует результативность исследования по критерию 3.

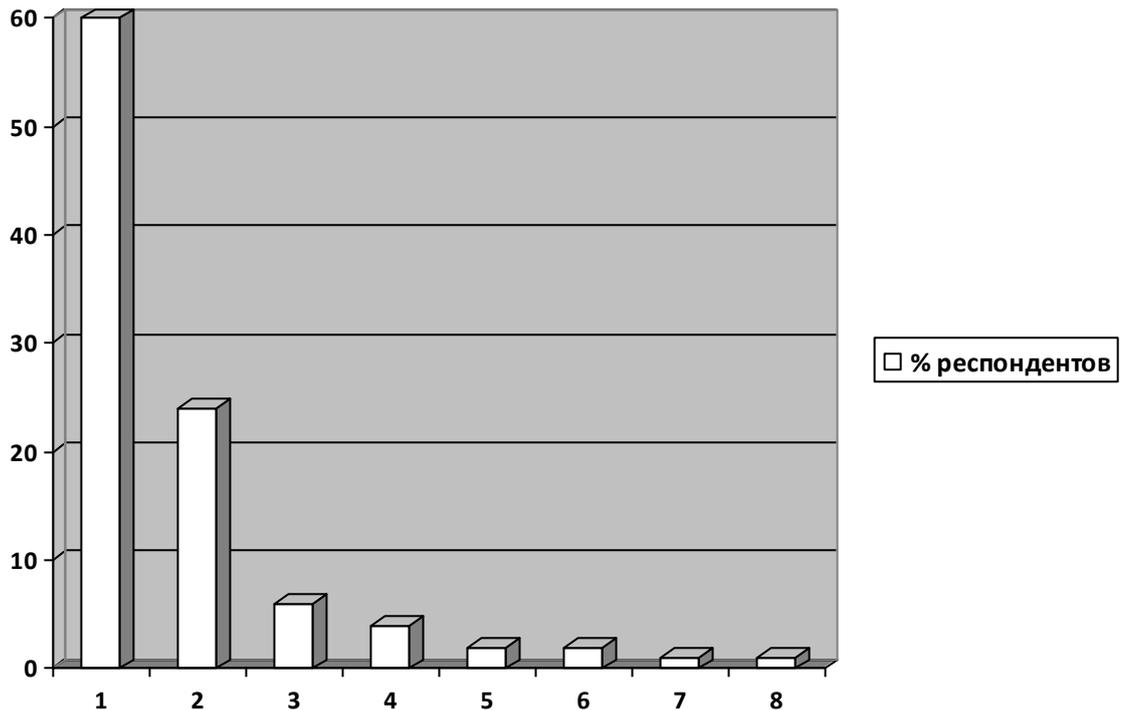


Рис. 2. Наиболее эффективные методы оценки профессиональной компетентности действующих сотрудников МФЦ

Fig. 2. The most effective methods of assessing the professional competence of existing MFC employees

По горизонтальной оси под цифрами 1-8 обозначены наиболее эффективные методы оценки компетентностных возможностей, которые определили респонденты: 60% респондентов выделили анкетирование, 24% интервьюирование, 6% - проведение лично-психологической оценки, 4% - оценки 360 градусов, тестирование 2%, результаты стажировки или практики 2%, собеседование 1%, решение кейсов 1%. По результатам исследования можно сделать вывод о том, что респонденты готовы к системной проверке профессиональных навыков с применением традиционных методик (анкетирования и интервьюирования), более того, письменная форма (анкетирование) является наиболее предпочтительной по сравнению с устной формой. В процессе интервьюирования также нами была сформулирована проблема, которая может быть решена в рамках дополнительного профессионального образования. Большинство действующих сотрудников МФЦ не связывают процессы получения дополнительного профессионального образования, а значит и совершенствование имеющихся навыков или приобретение новых, с конкретной повседневной практической деятельностью. Они разделяют, дифференцируют реальную практику и процесс обучения, что с нашей точки зрения, является недоработкой системы кадровой политики. Траектория профессионального развития специалистов МФЦ должна быть ориентирована на совершенствование ежедневной практической деятельности, а также на повышение эмоционального комфорта самих сотрудников МФЦ в процессе профессиональной деятельности. Достижение моральной удовлетворенности кадрового ресурса системы многофункциональных центров ведет к улучшению качества обслуживания посетителей МФЦ и, в итоге, к повышению удовлетворенности граждан. В этой связи все образовательные методики, применяемые в процессе реализации дополнительных профессиональных программ, должны быть ориентированы на развитие практических навыков, востребованных и актуальных для специалистов МФЦ в повседневной профессиональной деятельности.

Особо отметим объективность и критичность слушателей дополнительных профессиональных программ относительно оценки профессиональных пробелов. Действующие сотрудники МФЦ констатируют факт наличия компетентностных лагун, являющихся барьерами для качественного и быстрого выполнения профессиональных обязанностей. Результатом группового и интервьюирования стало, с одной стороны, определение барьеров, снижающих качество и эффективность профессиональной деятельности, с другой стороны, выделение спектра личных характеристик, позволяющих преодолевать профессиональные барьеры.

Результаты самооценки по критерию 5 и 6 визуализированы в табл. 1.

Таблица 1 – Несформированные компетенции (профессиональные лакуны), создающие барьеры эффективной деятельности. Личные характеристики, позволяющие устранить барьеры
Table 1 - Unformed competencies (professional lacunae) that create barriers to effective activity. Personal features to remove barriers

Несформированная компетенция	Комментарий	Личные характеристики, способствующие формированию компетенции
Психологическая компетенция	По мнению респондентов, психологическая компетенция должна включать способность воздействовать на поведение граждан, обращающихся за услугами в многофункциональный центр в любых ситуациях, в том числе, в рамках конфликтного и стрессового взаимодействия. Психологическая компетентность специалиста МФЦ подразумевает умение применять методики саморегуляции для профилактики эмоционального выгорания и сохранения физического и психологического здоровья.	Стрессоустойчивость, уравновешенность, адаптивность, умение переключаться с одного вопроса на другой, умение абстрагироваться от проблемных ситуаций.
Коммуникативная компетенция	Подразумевает грамотное, корректное и эффективное взаимодействие с гражданами. Коммуникация предполагает учет индивидуальных особенностей обратившихся, специфику разной скорости восприятия и интерпретации информации и мн. др. Результативность процесса взаимодействия зависит от культуры общения, принятой в МФЦ, от этичности и корректности специалистов МФЦ.	Доброжелательность, общительность, контактность, низкая конфликтность.
Ориентация в нормативно-законодательной документации	Данная компетенция включает способность работы с информацией различной направленности и сложности, ее быструю и верную интерпретацию. Развитие данной компетенции предполагает не просто знание законодательных нормативных актов, но и дифференциацию ситуаций, в которых возникает необходимость к ним прибегнуть, а также умение взять на себя ответственность за верное понимание законодательства гражданами, получающими консультацию	Аналитическое мышление.
Тайм-менеджмент и самоорганизация	Данная компетенция отмечена оппонентами, как наиболее значимая в связи с тем, что специалист МФЦ всегда вынужден работать в условиях временных ограничений. Поэтому самоорганизация является основой для структурирования всего процесса обслуживания посетителей.	Организованность, пунктуальность, дисциплинированность, ответственность.
Цифровая компетенция	Данная компетенция предполагает постоянно актуализируемые и системные цифровые навыки. Специалист МФЦ вынужден подстраиваться под цифровые трансформации, затрагивающие процесс предоставления государственных и муниципальных услуг. Любые изменения в процессе профессиональной деятельности связаны с дополнительными неудобствами, потерей времени, необходимостью приобретать новые навыки, пользоваться инновационными технологиями. В этой связи цифровая адаптивность и скоростная перестройка специалиста МФЦ становится преобладающей компетенцией.	Предрасположенность к работе с техникой и технологиями, усидчивость, интерес к освоению нового.

Итогом группового интервью стали: 1) формулировка 5 критериев, позволяющих структурировать профессиональный стандарт специалиста МФЦ, 2) выявление образовательных запросов для разработки контентов дополнительного профессионального образования, позволяющих предвидеть и удовлетворять образовательные потребности заказчиков, 3) установка факторов психологического комфорта, позволяющих спроектировать процесс бережного развития инновационной кадровой политики. К таким факторам необходимо отнести: а) готовность действующих специалистов МФЦ

соответствовать профессиональному стандарту; б) готовность участвовать в экзаменационных мероприятиях, направленных на анализ профессиональной компетентности, 3) желание постоянно расширять спектр собственных компетенций; 4) готовность внедрять новые практики и технологии в процесс реальной повседневной деятельности.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют об объективной и критичной оценке специалистов МФЦ собственных компетентностных возможностей, что является необходимым условием при разработке актуальных дополнительных профессиональных программ, ориентированных под запрос заказчика и способствующих инновационной кадровой политике. Методика самооценки направлена на формирование профессионального стандарта специалиста многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом мнения самих сотрудников МФЦ. Такой подход ориентирован на выявление актуальных кадровых потребностей, формулирование точных образовательных запросов и разработку соответствующих потребностям дополнительных профессиональных программ, реализацию задач инновационной кадровой политики.

Список источников

1. Адукова А. Н. Кадровая политика как фактор инновационного развития сельского хозяйства // В сборнике: Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК. Материалы конференции. 2018. С. 207-211.
2. Костина Е. П., Бурдюгова О. В. Формирование инновационной кадровой политики современной организации // В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XIII Международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2018. С. 63-66.
3. Смирнов А. Б., Новикова П. П. Кадровая политика торгового предприятия: инновационный подход // В сборнике: EUROPEAN RESEARCH. Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. В 2 частях. 2018. С. 97-100.
4. Андреева Ю. В. Векторы поддержки развития молодежного предпринимательства в регионах с инновационными кластерами (на примере Ульяновской области) // В сборнике: Проблемы социально-экономической устойчивости региона. Сборник статей XVI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 10-15.
5. Галифанов Г. Влияние организационно-кадровой политики на инновационное развитие экономики // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. 2019. № 2. С. 19-30.
6. Демченко Т. С., Демченко М. В. Инновационные формы вовлечения молодежи в социальный контроль реализации молодежной кадровой политики в системе управления организациями // Инноватика и экспертиза: научные труды. 2018. № 2 (23). С. 26-33.
7. Шохнех А. В., Насонова Л. И., Колышев О. Ю. Роль образовательных инновационных технологий в системе кадровой политики цифровых бизнес-структур // Инновационное развитие экономики. 2018. № 4 (46). С. 132-135.
8. Овчинникова Т. И., Булгакова И. Н. Сочетание кластерной инновационной и кадровой политики в регионе (по материалам Воронежской области) // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 5. С. 50-60.
9. Чжао В., Берегова Г. М. Проблемы кадровой политики предприятий в условиях инновационного развития Китая // В сборнике: Проблемы управления производственными и инновационными системами: материалы статей Всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 171-174.
10. Волкова А. М. Цифровизация инновационных решений кадровой политики // В сборнике: Европейский научный форум студентов и учащихся. Сборник статей Международной научно-исследовательской конференции. 2019. С. 202-209.
11. Курочкин А. В. Кадровая политика как фактор инновационного развития в условиях вызовов новой глобализации // В сборнике: Современное российское общество: социально-политические тренды и вызовы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией Т.С. Акоповой. 2019. С. 124-130.
12. Акимов Е. Д. Инновационная кадровая политика в сфере работы с молодыми работниками // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2018. Т. 3. № 4 (14). С. 32-34.
13. Бекмурзиева Х. М. Инновационные технологии как эффективный способ реализации кадровой политики // Вектор экономики. 2019. № 3 (33). С. 100.
14. Водолазова Е. В. Инновационные технологии в кадровой политике: перспективы развития // В книге: Проблемы управления, экономики, политики и права в глобализирующемся мире. Сборник тезисов докладов Фестиваля науки ЮРИУ РАНХиГС. 2018. С. 159-162.

15. Махатова З. И. Технологии и механизмы инновационного развития кадровой политики предприятия // Экономика и социум. 2019. № 1-1 (56). С. 649-652.
16. Ушакова Т. Е. Модель кадровой политики как инновационный ресурс обеспечения образовательной организации // В сборнике: Уровневое образование студентов в высших учебных заведениях: опыт, проблемы и перспективы. Сборник научных статей. Курганский государственный университет, Кафедра педагогики, Кафедра профессионального обучения, технологии и дизайна. 2018. С. 92-96.
17. Хамзина Р. Р. Кадровая политика как инструмент инновационного развития (на примере Республики Татарстан) // В сборнике: Регионы, вперед! Сборник статей II международной научно-практической конференции. 2019. С. 335-338.
18. Баранов А. В., Тагаев А. В., Ивлева О. А., Котлярова О. В. Компетентностная модель сотрудника многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 4. С. 22-27.
19. Газиева И. А., Шоптенко В. В. Комплементарность искусственного и социального интеллекта в формировании и оценке компетенций как фактор профессионального развития студенческой молодежи // В сборнике: Лучшие практики в образовании и профориентации Президентской академии. Сборник методических материалов и статей. Научный редактор И. А. Газиева; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. М., 2020. С. 7-12.
20. Ovakimyan M. A., Baranov A. V., Kotlyarova O. V. Intersection of technological skills and strategic competences in developing the human resource policy in contemporary Russia // В сборнике: CBU International Conference Proceedings. 2018. С. 1-9.

References

1. Adukova A. N. Personnel policy as a factor in the innovative development of agriculture. In: *Aktual'nye problemy formirovaniya kadrovogo potentsiala dlya innovatsionnogo razvitiya APK. Materialy konferentsii* [Current problems of developing personnel potential for the innovative development of agro-industrial complex. Conference proceedings]. 2018;207-211. (In Russ.).
2. Kostina E. P., Burdyugova O. V. Formation of an innovative personnel policy of a modern organization. In: *Sovremennaya ekonomika: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovatsii. Sbornik statei XIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii: v 2 chastyakh* [Modern economics: current issues, achievements and innovations. Collection of articles of the XIII International Scientific and Practical Conference: in 2 parts]. 2018;63-66. (In Russ.).
3. Smirnov A. B., Novikova P. P. Personnel policy of a trading enterprise: an innovative approach. In: *EUROPEAN RESEARCH. sbornik statei XIV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. V 2 chastyakh* [EUROPEAN RESEARCH. Collection of articles of the XIV International Scientific and Practical Conference. In 2 parts]. 2018;97-100. (In Russ.).
4. Andreeva Yu. V. Vectors of support for the development of youth entrepreneurship in regions with innovative clusters (on the example of the Ulyanovsk region). In: *Problemy sotsial'no-ekonomicheskoi ustoychivosti regiona. Sbornik statei XVI Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Problems of socio-economic stability of the region. Collection of articles of the XVI International Scientific and Practical Conference]. 2019;10-15. (In Russ.).
5. Galifanov G. The impact of organizational and personnel policy on the innovative development of the economy. *Intellektual'naya sobstvennost'. Promyshlennaya sobstvennost' = Intellectual property. Industrial property*. 2019;(2):19-30. (In Russ.).
6. Demchenko T.S., Demchenko M.V. Innovative forms of youth involvement in the social control of the implementation of youth personnel policy in the organization management system. *Innovatika i ekspertiza: nauchnye trudy = Innovation and expertise: scientific works*. 2018;2 (23):26-33. (In Russ.).
7. SHohnekh A. V., Nasonova L. I., Kolyshhev O.Yu. The role of educational innovative technologies in the personnel policy system of digital business structures. *Innovatsionnoe razvitie ekonomiki = Innovative development of the economy*. 2018;4 (46):132-135. (In Russ.).
8. Ovchinnikova T. I., Bulgakova I. N. Combination of cluster innovation and personnel policy in the region (based on materials from the Voronezh region). *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and abroad*. 2018;(5):50-60. (In Russ.).
9. CHzhao V., Beregova G. M. Problems of personnel policy of enterprises in the conditions of innovative development of China. In: *Problemy upravleniya proizvodstvennymi i innovatsionnymi sistemami: materialy statei Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Problems of management of production and innovative systems: materials of articles of the All-Russian Scientific and Practical Conference]. 2018;171-174. (In Russ.).
10. Volkova A. M. Digitalization of innovative solutions for personnel policy. In: *Evropeiskii nauchnyi forum studentov i uchaschikhysya. Sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-issledovatel'skoi konferentsii* [European Scientific Forum of Students and Students. Collection of articles of the International Research Conference]. 2019;202-209. (In Russ.).

11. Kurochkin A. V. Personnel policy as a factor in innovative development in the face of the challenges of new globalization. In: *Sovremennoe rossiiskoe obshchestvo: sotsial'no-politicheskie trendy i vyzovy. Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Modern Russian society: socio-political trends and challenges. Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Edited by T.S. Akopova]. 2019;124–130. (In Russ.).
12. Akimov E. D. Innovative personnel policy in the field of work with young workers. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavtiki = Current problems of aviation and cosmonautics*. 2018;3(4(14)):32–34. (In Russ.).
13. Bekmurzieva H. M. Innovative technologies as an effective way to implement personnel policy. *Vektor ekonomiki = Vector of economy*. 2019;3 (33):100. (In Russ.).
14. Vodolazova E. V. Innovative technologies in personnel policy: development prospects. In: *Problemy upravleniya, ekonomiki, politiki i prava v globaliziruyushchemsya mire. Sbornik tezisov dokladov Festivalya nauki YuRIU RANKhiGS* [Problems of governance, economics, politics and law in a globalizing world. Collection of abstracts of reports of the Festival of Science YURIU RANEPА]. 2018;159–162. (In Russ.).
15. Mahatova Z. I. Technologies and mechanisms of innovative development of personnel policy of the enterprise. *Ekonomika i sotsium = Economics and society*. 2019;1-1 (56):649–652. (In Russ.).
16. Ushakova T. E. Model of personnel policy as an innovative resource for providing an educational organization. In: *Urovnevoe obrazovanie studentov v vysshikh uchebnykh zavedeniyakh: opyt, problemy i perspektivy. Sbornik nauchnykh statei. Kurganskii gosudarstvennyi universitet, Kafedra pedagogiki, Kafedra professional'nogo obucheniya, tekhnologii i dizaina* [Level education of students in higher educational institutions: experience, problems and prospects. a collection of scientific articles. Kurgan State University, Department of Pedagogy, Department of Professional Training, Technology and Design]. 2018;92-96. (In Russ.).
17. Hamzina R. R. Personnel policy as an instrument of innovative development (on the example of the Republic of Tatarstan). In: *Regiony, vpered! Sbornik statei II mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Regions, forward! Collection of articles of the II international scientific and practical conference]. 2019;335–338. (In Russ.).
18. Baranov A. V., Tagaev A. V., Ivleva O. A., Kotlyarova O. V. Competent model of an employee of a multi-functional center for the provision of state and municipal services. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski = State and municipal management. Scholar notes*. 2018;4:22–27. (In Russ.).
19. Gazieva I. A., Shoptenko V. V. Complementarity of artificial and social intelligence in the formation and assessment of competencies as a factor in the professional development of student youth. In: *Luchshie praktiki v obrazovanii i proforientatsii Prezidentskoi akademii. Sbornik metodicheskikh materialov i statei* [Best practices in education and career guidance of the Presidential Academy. A collection of methodological materials and articles. Scientific editor I. A. Gazieva; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration]. Moscow;2020:7–12. (In Russ.).
20. Ovakimyan M. A., Baranov A. V., Kotlyarova O. V. Intersection of technological skills and strategic competences in developing the human resource policy in contemporary Russia. In: *CBU International Conference Proceedings*; 2018. P. 1–9.

Информация об авторах

А.В. Баранов – заместитель директора;
 О.В. Котлярова – канд. филолог. наук, доц. кафедры социально-гуманитарных дисциплин;
 А.В. Тагаев – канд. экон. наук, директор инновационно-технологического центра;
 О.А. Ивлева – эксперт отдела современных образовательных технологий инновационно-технологического центра.

Information about the authors

A.V. Baranov – Deputy Director;
 O.V. Kotlyarova – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines;
 A.V. Tagaev – Candidate of Economic Sciences, Director of the Innovation and Technology Center;
 O.A. Ivleva – Expert of the Department of Modern Educational Technologies of the Innovation and Technology Center.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 15.06.2021; одобрена после рецензирования 25.08.2021; принята к публикации 27.08.2021.

The article was submitted 15.06.2021; approved after reviewing 25.08.2021; accepted for publication 27.08.2021.