**Введение**

**УДК 332.1; 331.5 DOI: 10.14529/em210403**

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

***Ю.Н. Никулина1, Е.В. Кучина2***

*1 Оренбургский государственный университет, г. Оренбург, Россия*

*2 Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия*

Переход к инновационной экономике, развитие наукоемкого сектора производства, цифровая трансформация основных отраслей требуют привлечения квалифицированных кадров и формирования новых высокопроизводительных рабочих мест. Обеспечение потребности экономики в кадрах является важной задачей государственного уровня и основным компонентом механизма управления трудовым потенциалом региона, основой его устойчивого и интенсивного экономического роста. В этой связи проблема управления региональной системой кадрового обеспечения приобретает все большую актуальность.

В статье рассмотрены различные подходы к трактовке понятия «кадровое обеспечение», выделены составляющие элементы процесса кадрового обеспечения в их взаимосвязи с проблемами подготовки кадров и регулирования рынка труда. Произведена оценка основных моделей регулирования региональной системы кадрового обеспечения экономики, используемых на практике, выявлены их достоинства и недостатки. Разработана структурно-функциональная модель регулирования процесса кадрового обеспечения экономики региона, основу которой составляют: заказчик (отраслевые объединения работодателей), консолидирующий орган (отраслевой совет кластеров) и исполнитель заказа (образовательные организации). Модель позволяет в полной мере реализовать принцип социального партнерства, учесть интересы всех взаимодействующих институциональных субъектов, сбалансировать спрос и предложение на региональном рынке труда.

**Ключевые слова:** региональная экономика, кадровое обеспечение, модель регулирования, кадровый потенциал, рынок труда, система подготовки кадров.

Фундаментом решения амбициозных задач технологического прорыва российской экономики является взаимосвязанная триада – экономика, образование и наука, кадры. Обеспеченность экономики страны кадрами оказывает влияние на ее результативность и достижение целей стратегического развития. Аналогичная зависимость справедлива и для региональной экономики. В современных условиях от уровня развития кадрового потенциала зависит возможность региона реализовать технологические изменения, использовать передовые технологии, модернизировать производство, проводить цифровизацию отраслей экономики.

Современная структура подготовки кадров в целом по России, в разрезе макрорегионов и субъектов РФ не сбалансирована с отраслевой структурой экономики, что повышает риски дефицита кадров. Указанные проблемы обостряются, в том числе, с учетом современных тенденций цифровой трансформации экономики и перехода к индустрии 4.0, где цифровые технологии и роботизация начинают играть первостепенную роль, способствуя структурным сдвигам и переформатированию рынка труда. Интенсивное внедрение информационных технологий на всех уровнях взаимодействия оказывает непосредственное влияние на экономику, бизнес-процессы, образование, деятельность органов власти.

Становление и развитие системы кадрового обеспечения экономики как объекта регионального управления является важнейшей задачей формирования кадрового потенциала как отдельных регионов, так и страны в целом. В современных условиях система кадрового обеспечения экономики должна отвечать ряду требований: соблюдение принципа обеспечения согласованного подхода большинства заинтересованных сторон в устойчивом развитии экономики региона; эффективное формирование требуемой институциональной среды в регионе; социально-экономическое обоснование мероприятий, направленных на воспроизводство кадрового ресурса в регионе [1]. Новые экономические и технологические условия требуют реализации новых инновационных подходов, моделей управления и регулирования региональной системой кадрового обеспечения экономики.

В научной литературе широко представлены результаты зарубежных и отечественных исследований о влиянии человеческого капитала на уровень развития экономики.

Представляют интерес труды зарубежных ученых I. Laskowska, B. DańskaBorsiak, A.I. Matei,   
C. Reli [2, 3], которые в своих исследованиях рассматривают взаимосвязь между качеством человеческого капитала и экономическим развитием регионов, пространственные зависимости между ростом человеческого капитала и ВВП на душу   
  
населения. Так, O. Neagu в своих трудах приводит регрессионную модель, демонстрирующую зависимость между уровнем образования населения Европейского Союза и темпами экономического роста [4].

Российские исследователи Т.А. Костенькова и Е.А. Носачевская рассматривают различные подходы к управлению процессами формирования и использования кадрового потенциала на национальном и региональном уровнях. С позиции авторов сотрудничество образования и бизнеса при правовой и финансовой поддержке региональных органов власти обеспечивает приток квалифицированных и мотивированных кадров на предприятия региона, позволяет улучшить ситуацию на рынке труда [5, 6].

Закономерности формирования региональной кадровой политики и управления кадровыми ресурсами на уровне субъектов РФ, в том числе посредством государственных программ, рассмотрены в работах Г.И. Сидуновой, А.Ю. Коковихина [7, 8].

Исследованию проблем кадрового обеспечения отдельных отраслей, в том числе в целях инновационного развития экономики, посвящены научные работы Т.А. Ольховой, Н.В. Мурашовой, С.А. Первойкиной [9–11]. Научные подходы и концепции указанных авторов представляют методологическую основу исследования процессов управления системой кадрового обеспечения экономики региона.

Несмотря на большое количество публикаций, тема кадрового обеспечения экономики не является достаточно разработанной с позиций перспектив управления и возможностей регулирования на региональном уровне. Остаются слабо проработанными методы и подходы к построению эффективных моделей управления системой кадрового обеспечения на территориальном уровне. В этой связи требуются дополнительные исследования с обоснованием выбора инструментов управления и определение принципов взаимодействия основных субъектов системы кадрового обеспечения экономики.

Целью настоящей статьи является разработка структурно-функциональной модели управления региональной системой кадрового обеспечения экономики, включающей механизм взаимодействия бизнеса, власти и организаций профессионального образования.

**Теория**

Понятие «кадровое обеспечение» в современной экономической литературе рассматривается с двух основных позиций: как длящийся во времени процесс и как ресурсный объект производственно-хозяйственной деятельности. С первой точки зрения, кадровое обеспечение – это совокупность мер и средств, создание условий, способствующих нормальному функционированию рынка труда, реализации намеченных планов, программ, проектов, поддержанию стабильного количественного и качественного баланса трудовых ресурсов, предотвращению сбоев, нарушений нормативно-правовых актов, регламентов, контрактов в кадровой сфере. Со второй точки зрения, кадровое обеспечение – это синоним понятия «кадры», один из основных ресурсов, элементов ресурсного обеспечения функционирования производства, характеризующийся количественными и качественными характеристиками штатного персонала [12].

Кадровое обеспечение может рассматриваться на нескольких уровнях, что соотносится с выделением макро-, мезо- и микроуровней в иерархии общественного производства:

– уровень организации (микроуровень);

– уровень отрасли (отраслевой уровень);

– уровень региона;

– уровень экономики страны.

Такой аспект имеет большое значение при рассмотрении проблем формирования и реализации социально-экономической политики, включая кадровую политику. Основные подходы к трактовке понятия «кадровое обеспечение» представлены в табл. 1.

**Таблица 1**

**Характеристика подходов к трактовке понятия   
«кадровое обеспечение»**

|  |  |
| --- | --- |
| Название | Содержание |
| Ресурсный  подход | Основной функцией кадрового обеспечения является привлечение, распределение и контроль над человеческими, финансовыми и другими видами ресурсов |
| Программно-целевой  подход | Предполагает определении целей, формирование и осуществление программ кадрового обеспечения согласно заданным целям |
| Функциональ-ный подход | Основан на рассмотрении потребностей как совокупности функций кадрового обеспечения, которые необходимо осуществлять для достижения поставленных целей |
| Системный  подход | Предполагает рассмотрение объекта кадрового обеспечения как целостного множества элементов совокупности отношений и связей между ними |

На наш взгляд, под региональной системой кадрового обеспечения экономики следует понимать совокупность субъектов (органов управления, организаций и учреждений подготовки кадров, предприятий и организаций, локализованных на территории региона), инфраструктуры (социальной, финансовой, организационной), обеспечивающих процесс достижения оптимальной потребности в труде (количественные, качественные и структурные параметры кадровых ресурсов) в рамках проводимой региональной кадровой политики. Региональная система кадрового обеспечения экономики включает в себя различные группы интересов, инструменты регулирования системы подготовки кадров и рынка труда, механизмы, обеспечивающие формирование кадрового потенциала региона с учетом приоритетов его экономического развития.

В регионах РФ существует определенная взаимосвязь между проблемами в сфере подготовки кадров и регулирования рынка труда и кадрового обеспечения (рис. 1).

В рамках процессного подхода региональная система кадрового обеспечения экономики включает в себя прогнозирование потребности в специалистах, профессиональную ориентацию населения, обеспечение подготовки кадров и оценку качества подготовки кадров. Эффективное функционирование этой системы предполагает организованное взаимодействие между всеми участниками процесса: органами региональной власти, предприятиями, образовательными организациями. Региональная модель кадрового обеспечения призвана повышать эффективность региональной экономики. Это связано с развитием кадрового потенциала региона на краткосрочную и долгосрочную перспективы, привлечением и удержанием кадровых ресурсов, подготовкой и переподготовкой высококвалифицированных кадров с учетом опережающего развития высокотехнологичного сектора экономики региона.

**Проблемы в сфере подготовки кадров   
и регулирования рынка труда**

Низкая популяризация рабочих профессий, отсутствие эффективной системы профориентации

Проблема взаимосвязи образовательных и профессиональных стандартов

Нехватка квалифицированных кадров, адаптированных под современные требования высокотехнологичных отраслей и цифровой экономики

Низкая активность участия работодателей в процессе подготовки кадров, необходимость в развитии практикоориентированного образования

**Элементы процесса кадрового обеспечения**

Прогноз потребности   
в кадрах

Профессиональная ориентация

Обеспечение

подготовки кадров

Оценка качества

подготовки кадров

**Рис. 1. Взаимосвязь элементов процесса кадрового обеспечения и проблем в сфере подготовки кадров и регулирования рынка труда на региональном уровне**

**Результат**

Информационной базой для анализа процессов регулирования системы кадрового обеспечения экономики на региональном уровне послужили нормативно-правовые документы, региональные программы в области подготовки кадров, развития рынка труда и содействия занятости населения. В качестве объектов исследования выступили регионы-наставники Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста: Новосибирская, Белгородская, Самарская, Челябинская, Тюменская, Тамбовская области, Республика Татарстан и Хабаровский край.

В результате анализа практики применения различных подходов к управлению кадровым обеспечением экономики ряда регионов, нами были выделены следующие модели регулирования региональной системы кадрового обеспечения: государственно-частное партнерство, кластерный подход и сетевое взаимодействие (табл. 2).

**Таблица 2**

**Характеристика моделей регулирования региональной системы кадрового обеспечения экономики**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Описание модели | Достоинства | Недостатки |
| Модель государственно-частного партнерства | | |
| Предполагает создание объединений субъектов процесса кадрового обеспечения (координационный совет по кадровой политике, отраслевой совет работодателей, наблюдательный совет из числа образовательных организаций региона) | – Четкая фиксация функциональных обязанностей каждого участника процесса;  – возможность выстраивания долгосрочных договорных отношений со всеми субъектами системы;  – массовое вовлечение работодателей, наличие крупных предприятий, обеспечивающих финансовую и материально-техническую поддержку;  – наличие отраслевых советов | – Невозможность включения всех работодателей в систему;  – высокая степень административности, снижающая уровень гибкости в принятии решений при воздействии внутренних и внешних факторов |
| Кластерная модель | | |
| Предполагает выделение ключевых предприятий субъекта в кластеры для дальнейшего целевого развития | – Высокая степень взаимодействия органов исполнительной власти, местного самоуправления, работодателей и образовательных организаций;  – формирование целевого подхода к прогнозу потребностей через заявки работодателей;  – определение перспективных и востребованных профессий, выявление необходимых компетенций специалистов в отраслях экономики региона посредством постоянной обратной связи с работодателями | – Разветвленность и многоуровневость модели, не позволяющая принимать решения в оперативном режиме;  – обеспечение кадровой потребности осуществляется только базовыми учебными заведениями региона;  – отсутствие комплексного подхода к формированию всех процессов кадрового обеспечения |
| Модель сетевого взаимодействия | | |
| Предполагает коллегиальное принятие решений по кадровому обеспечению на уровне координационного совета с ведущей ролью стейкхолдеров и образовательных организаций по направлениям подготовки. | – Укрепление связей между субъектами системы кадрового обеспечения, что позволяет реализовывать любые проекты;  – развитие партнерских отношений с предприятиями-работода­телями, что позволяет повышать уровень достоверности прогноза в кадровой потребности региона;  – увеличение количества партнеров из числа малого и среднего бизнеса;  – высокий уровень взаимодействия образовательных организаций разного уровня, что позволяет повысить результативность профориентационной работы и расширить сетевые формы реализации образовательных программ | – Ведущая роль региональных органов управления в сфере образования с опорой на региональный институт развития профессионального образования;  – малая вовлеченность в процессы управления объединений и ассоциаций работодателей;  – сложность тиражирования на другие регионы |

Государственно-частная модель регулирования предполагает открытое взаимодействие всех заинтересованных сторон: органов власти, субъектов предпринимательской деятельности и образовательных организаций. Координационную функцию выполняет Совет по кадровой политике, который создается с целью взаимодействия представителей бизнес-среды и руководством субъекта РФ для принятия стратегических решений по вопросам формирования и реализации политики кадрового обеспечения с учетом основных положений долгосрочной социально-экономической стратегии развития региона. Для разработки предложений по улучшению подготовки кадров и формированию заказа на целевую подготовку формируется Отраслевой совет работодателей, объединяющий представителей малых, средних и крупных предприятий, призванный формировать решения по изменению, адаптации системы подготовки кадров по востребованным профессиям на рынке труда региона. Эта уникальная практика позволяет отвечать не только на текущие вызовы, но и содействовать в реализации долгосрочных стратегических планов отдельных территорий. В числе регионов, практикующих такую модель регулирования, можно выделить Белгородскую и Самарскую области.

В основе кластерной модели регулирования находится Кадровый комитет кластера, который определяет направления развития кластера, осуществляя взаимодействие с предприятиями, координационным советом и отраслевыми ведомствами. Предприятия как субъекты модели кадрового обеспечения разделены на отраслевые кластеры и осуществляют непосредственное участие в формировании государственного заказа на подготовку кадров в рамках своей отрасли. Формирование заказа осуществляется посредством взаимодействия с образовательными организациями и заключения соглашений о сотрудничестве. Предприятия предоставляют материально-техническую базу для реализации мероприятий по дуальному образованию и практико-ориентированному обучению. В рамках координационного совета решаются вопросы по формированию отраслевых прогнозов потребности в кадрах и государственного заказа на подготовку кадров, а также выстраивания взаимодействия сети профессиональных образовательных организаций. Ключевыми факторами успеха реализации кластерной модели является определение соответствия условий и подготовки кадров профессиональным требованиям и стандартам через привлечение в процесс оценивания представителей власти, бизнеса, образовательных организаций и самих обучающихся. Практика использования модели управления кадровым обеспечением на базе научно-образовательного кластера распространена в Республике Татарстан и Тамбовской области.

Модель сетевого взаимодействия предполагает коллегиальное принятие решений по вопросам кадрового обеспечения региона на уровне Областного совета по кадровой политике во главе с губернатором. Совет задает основные направления для рабочей группы по внедрению механизма кадрового обеспечения. В свою очередь, рабочая группа состоит из предприятий-стейкхолдеров, которые взаимодействуют по направлениям подготовки с опорными профессиональными образовательными организациями и организациями высшего образования. Рабочая группа вправе принимать ключевые решения по кадровой политике региона. Такая модель управления системой кадрового обеспечения распространена в Челябинской и Тюменской области.

Следует отметить, что рассмотренные модели ориентированы в большей степени на осуществление отдельных элементов процесса кадрового обеспечения и не в полной мере позволяют реализовать принцип социального партнерства в отношении всех институциональных субъектов. На наш взгляд, регулирование системы кадрового обеспечения должно строиться на основе структурно-функциональной модели с выделением заказчиков – отраслевых объединений работодателей, консолидирующего органа – отраслевого совета кластеров и исполнителя заказа – образовательных организаций. В рамках предлагаемой модели отраслевые объединения работодателей участвуют в прогнозе потребностей в кадрах по отраслям (совместно с Министерством труда и занятости населения), осуществляют сбор необходимых компетенций и требований для разработки, корректировки образовательных программ, а также участвуют в процессе осуществления независимой оценки качества подготовки кадров. Отраслевые советы утверждают и формируют целевой заказ на подготовку кадров на долгосрочную и краткосрочную перспективу, утверждают разработанные образовательные программы и осуществляют их аккредитацию, а также в рамках независимой оценки возглавляют аттестационную комиссию. Образовательные организации проводят профориентационные мероприятия в рамках подготовки кадров на долгосрочную перспективу, предоставляют опорную образовательную площадку для развития компетенций и осуществляют процесс обучения кадров как исполнители целевого заказа (рис. 2).

При формировании конкретной модели регулирования системы кадрового обеспечения следует учитывать следующие факторы:

– основные направления развития региона в соответствии с долгосрочной социально-экономи­ческой стратегией во взаимосвязи с региональной кадровой политикой;

– текущую проблематику конкретного региона в области регулирования системы подготовки кадров и рынка труда, уровень внедрения инновационных форм и инструментов реализации процессов кадрового обеспечения;

– уровень эффективности межведомственного взаимодействия институтов управления регионом, системы подготовки кадров и бизнес-сообщества;

– наличие условий для реализации процессов кадрового обеспечения экономики, включая материально-техническое и нормативно-правовое обеспечение.

|  |  |
| --- | --- |
| 03_Никулина Ю.Н., Кучина Е.В.tif | **Рис. 2. Структурно-функциональная модель регулирования системы кадрового обеспечения экономики на региональном уровне** |

**Выводы**

Устойчивое развитие экономики регионов тесным образом связано с проблемой кадрового обеспечения. Подстройка под современные вызовы времени диктует необходимость поиска новых подходов к регулированию кадровых процессов. Анализ используемых на практике моделей управления региональной системой кадрового обеспечения экономики позволил оценить их достоинства и недостатки. В целях совершенствования управления системой кадрового обеспечения региона разработана структурно-функциональной модель регулирования, опирающаяся на совокупность концепций стратегического планирования, программно-целевого, проектного и ресурсного управления и основанная на территориально-кластерном принципе, объединяющем ресурсы профессиональных образовательных организаций и ведущих отраслевых работодателей. Разработанная структурно-функциональная модель соответствует принципам адаптивности, системности и комплексности, позволяет реализовывать процесс кадрового обеспечения региона с учетом особенностей развития отдельных территорий.

**Литература**

1. Жамалдаев, А.Р.Ш. Теоретическое обоснование построения регионального механизма рационального использования кадрового ресурса // Инновации и инвестиции. – 2014. – № 12. –   
   С. 244–249.
2. Laskowska I., DańskaBorsiak B. The importance of human capital for the economic development of EU regions // Comparative Economic Research. – 2016. – № 19(5). – P. 63–79.
3. Matei A.I., Reli C. Assessment of Human Capital and Development. Contributions from Structural Funds // 5th Aсademos Conference, Bucharest, Romania. – 2018. – P. 226 –231.
4. Neagu O. Human Capital: A Determinant of Regional Development? An Empirical Study on the European Union // Annals-Economy Series. – 2014. – № 5. – P. 132–140.

**Никулина Юлия Николаевна,** кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма, Оренбургский государственный университет (г. Оренбург), [juliaguzenko@mail.ru](mailto:juliaguzenko@mail.ru)

**Кучина Елена Вячеславовна,** доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и финансов, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), [kuchinaev@susu.ru](mailto:kuchinaev@susu.ru)

***Поступила в редакцию 24 ноября 2021 г.***

1. Костенькова Т.А. Кадровый потенциал региона: сущность и основные факторы формирования // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 3. –   
   С. 1149–1158.
2. Носачевская Е.А. Направления совершенствования научного обеспечения развития кадрового потенциала на региональном уровне// Социально-экономические явления и процессы. – 2015. –   
   Т. 10, № 11. – С. 94–98.
3. Сидунова, Г.И. Специфика и закономерности формирования региональной кадровой политики // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2014. – № 8(93). – С. 125–133.
4. Коковихин А.Ю. Государственные программы как инструмент управления человеческими ресурсами на уровне субъектов РФ // Известия УрГЭУ. – 2017. – № 3(71). – С. 91–103
5. Ольховая Т.А., Зинюхина Н.А., Никулина Ю.Н. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28, № 7. – С. 139–149.

10. Мурашова Н.В. Кадровое обеспечение сектора АПК при переходе к цифровой экономике// Вестник ВГАВТ. – 2018. – Вып. 57. – С. 149–154.

11. Первойкина С.А. Проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики Российской Федерации // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». – 2018. – Т. 5, № 1. – С. 112–118.

12. Анисимова Н.Ю. Организационно-эконо­ми­ческий механизм управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона // Вестник евразийской науки. – 2018. – № 6. – С. 2.

**DOI: 10.14529/em210403**

**REGULATION OF THE STAFFING SYSTEM OF THE ECONOMY  
AT THE REGIONAL LEVEL**

***Yu.N. Nikulina1, E.V. Kuchina2***

*1 Orenburg State University, Orenburg, Russian Federation*

*2 South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The transition to an innovative economy, the development of a knowledge-intensive manufacturing sector and the digital transformation of the main industries require the involvement of qualified personnel and the formation of new high-performance jobs. Ensuring the need of the economy for personnel is an important task at the state level and also the main component of the mechanism for managing the labor potential of the region, the basis for its sustainable and intensive economic growth. In this regard, the problem of managing the regional staffing system is becoming increasingly important.

The article considers various approaches to the interpretation of the concept of *staffing*, highlights the constituent elements of the staffing process in their relationship with the problems of personnel training and labor market regulation. The assessment of the main models of regulation of the regional system of staffing the economy, used in practice, is conducted; their advantages and disadvantages are revealed. A structural and functional model for regulating the process of staffing the economy of the region is developed. It is based on: the customer (industry associations of employers), the consolidating body (industry council of clusters) and the contractor (educational organizations). The model allows to fully implement the principle of social partnership, consider the interests of all interacting institutional entities, and balance out supply and demand in the regional labor market.

**Keywords:** regional economy,staffing, regulatory model, personnel potential, labor market, personnel training system.

**References**

1. Zhamaldayev A.R.Sh. Theoretical substantiation of the construction of a regional mechanism for the rational use of human resources. *Innovatsii i investitsii*, 2014, no. 12, pp. 244–249. (in Russ.)

1. Laskowska I., DańskaBorsiak B. The importance of human capital for the economic development of E U regions. *Comparative Economic Research*, 2016, no. 19(5), pp. 63–79.
2. Matei A.I., Reli C. Assessment of Human Capital and Development. Contributions from Structural Funds. *5th Aсademos Conference, Bucharest, Romania*, 2018, pp. 226–231.
3. Neagu O. Human Capital: A Determinant Of Regional Development? *An Empirical Study On The European Union. Annals-Economy Series,* 2014, no. 5, pp. 132–140.

5. Kosten′kova T.A. The personnel potential of the region: the essence and main factors of formation. *Ekonomika truda*. 2019, vol. 6, no. 3, pp. 1149–1158. (in Russ.)

6. Nosachevskaya E.A. Directions for improving scientific support for the development of human resources at the regional level. *Sotsial′no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy.* 2015, vol. 10, no. 11, pp. 94–98. (in Russ.)

7. Sidunova G.I. Specifics and patterns of formation of regional personnel policy. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta,* 2014, no. 8(93), pp. 125–133. (in Russ.)

8. Kokovikhin A.Yu. State programs as a tool for human resource management at the level of the subjects of the Russian Federation. *Izvestiya UrGEU,* 2017, no. 3(71), pp. 91–103. (in Russ.)

9. Olkhovaya T.A., Zinyukhina N.A., Nikulina Y.N. Cooperation between university and business community: Experience and development priorities. *Vysshee Obrazovanie v Rossii*, 2019, vol. 28, no. 7, pp. 139–149.

10. Murashova N.V. Staffing of the agricultural sector in the transition to the digital economy. *Vestnik VGAVT,* 2018, iss. 57, pp. 149–154. (in Russ.)

11. Pervoykina S.A. Problems of staffing the innovative economy of the Russian Federation. *Vestnik RUDN. Seriya «Gosudarstvennoye i munitsipal′noye upravleniye»*, 2018, vol. 5, no. 1, pp. 112–118. (in Russ.)

12. Anisimova N.Yu. Organizational and economic mechanism of quality management of staffing of the agro-industrial complex of the region. *Vestnik yevraziyskoy nauki,* 2018, no. 6, p. 2 . (in Russ.)

***Received November 24, 2021***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образец цитирования** |  | **FOR CITATION** |
| Никулина, Ю.Н. Регулирование системы кадрового обеспечения экономики на региональном уровне / Ю.Н. Никулина, Е.В. Кучина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 4. – С. 73–85. DOI: 10.14529/em210403 |  | Korobeynikov D.A., Korobeynikova O.M., Dugina T.A., Shemet E.S. Methodology of Integrated Analysis and Assessment of the Level of Economic Security of an Enterprise. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2021, vol. 15, no. 4, pp. 73–85. (in Russ.). DOI: 10.14529/em210403 |

# Yulia N. Nikulina, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management, Service and Tourism, Orenburg State University, Orenburg, juliaguzenko@mail.ru

**Elena V. Kuchina**, Doctor of Sciences (Economics), Professor of the Department of Economics and Finance, South Ural State University, Chelyabinsk, kuchinaev@susu.ru

***Received November 24, 2021***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Образец цитирования** |  | **FOR CITATION** |
| Никулина, Ю.Н. Регулирование системы кадрового обеспечения экономики на региональном уровне / Ю.Н. Никулина, Е.В. Кучина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15, № 4. – С. 29–37. DOI: 10.14529/em210403 |  | Nikulina Yu.N., Kuchina E.V. Regulation of the Staffing System of the Economy at the Regional Level. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2021, vol. 15, no. 4, pp. 29–37. (in Russ.). DOI: 10.14529/em210403 |