ISSN 2311-8768 (Online)
ISSN 2073-4484 (Print)

Инновации и инвестиции

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ КАДРОВОЙ КОМПОНЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Владимир Николаевич КРУГЛОВ[a], Сергей Алексеевич ПАУКОВ[b,•]

[a] доктор экономических наук, профессор кафедры экономики,
Институт управления, бизнеса и технологий, Калуга, Российская Федерация
vladkaluga@yandex.ru

[b] аспирант кафедры менеджмента,
Институт управления, бизнеса и технологий, Калуга, Российская Федерация
srg_pkv@mail.ru

[•] Ответственный автор

История статьи:
Принята 18.06.2015
Принята в доработанном виде 23.12.2015
Одобрена 22.03.2016

УДК 332.1
JEL: I21

Ключевые слова: ветровая энергетика, энергоснабжение, солнечная энергетика, энергоменеджмент, стандартизация

Аннотация

Предмет. На фоне санкций мирового сообщества по отношению к Российской Федерации особую роль и значение начинают играть возможности ресурсного обеспечения инновационных проектов на региональном уровне. Поиск ресурсов, финансового, материального и кадрового плана – одно из обязательных направлений инновационного развития реального сектора экономики. Особенно актуальным данный вопрос становится в ракурсе ограниченных ресурсов для осуществления всех имеющихся инвестиционных проектов на территории регионов России.

Цели. Оценка текущей кадровой потребности региона. Выявление тенденций, свойственных такому источнику кадров, как учебные заведения, расположенные в пределах Центрального федерального округа (ЦФО).

Методология. Анализ производился с помощью расчета абсолютных и относительных показателей, сопоставления их в динамике, табличного и графического представления данных.

Результаты. Выявлена потребность регионов ЦФО в кадрах для оптимальной реализации намеченных инвестиционных и инновационных проектов в регионах. За последние семь лет как в Калужской области, так и в других регионах округа обозначилась четкая тенденция снижения количества учебных заведений и обучаемых ими студентов.

Выводы. Рост числа инвестиционных проектов без должного внимания вопросам их обеспеченности высококвалифицированными специалистами может привести к дефициту кадров. Промышленное развитие должно идти параллельно с ростом количества подготовленных специалистов для реального сектора экономики. В случае дисбаланса между ними руководство регионов будет вынуждено предпринимать агрессивные методы привлечения специалистов в различных областях знаний.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

В ситуации международных санкций против России инновационный путь развития отечественной экономики является по существу безальтернативным [1]. Конкурентоспособность экономики на ближайшую перспективу будет зависеть от вовлечения государства и частного сектора в развитие национальной инновационной системы.

Но для продуктивного поступательного движения по этому пути требуются ресурсы: финансовые, материальные, пространственные, географические, интеллектуальные и др. Они тесно связаны с кадровым потенциалом, который представляется авторам статьи одной из первостепенных в воспроизводственном процессе новаций. С учетом этого именно исследование возможностей качественного роста кадровой компоненты для обеспечения инновационно-прорывного движения экономики является наиболее актуальным.

Поиск ресурсов финансового, материального и кадрового плана – одно из обязательных направлений развития реального сектора экономики на региональном уровне. В условиях экономических санкций реализация данного направления становится особенно актуальной и востребованной.

Использование потенциала капитализированных средств отечественных бизнесменов, сохранение притока прямых иностранных инвестиций, создание фирм с государственно-частным капиталом – вот только некоторые инструменты, призванные к активному использованию самим временем. И с этой точки зрения представляется

значимым анализ региональной составляющей данного процесса.

Привлечение инвесторов в Калужском регионе сегодня доведено до автоматизма. Вкладчику достаточно отправить запрос с помощью онлайн-формы на инвестиционном портале области[1] – и очень быстро формируется готовое коммерческое предложение, в котором оговариваются площадки, условия, сроки и многие другие составляющие.

Регион предлагает инвесторам уникальные условия размещения в индустриальных парках, обеспечивающих необходимую инфраструктуру, гарантирует инвесторам юридические права и практически полностью освобождает от инфраструктурных рисков [2].

Эффективную поддержку кластерам обеспечивает созданная в регионе система институтов развития, включающая в себя Агентство регионального развития, Корпорацию развития Калужской области, Агентство инновационного развития Калужской области и другие структуры [3].

Однако пригласить инвестора в регион и дать ему свободно отстроить производство – это еще далеко не все, что требуется для успеха [4]. Следует отметить, что руководству региона необходимо не забывать о стимулировании инвесторов к инновационному поведению, а не просто к созданию нового, рентабельного производства.

В инвестиционной стратегии действует то же правило, что и в ретейле: проще и дешевле работать со старым лояльным покупателем, чем привлекать нового. Региону выгодно, чтобы все пришедшие на его территорию проекты работали эффективно, развивались и давали мультипликативный эффект. В Калужской области ставка делается на развитие автомобильного, фармацевтического, агропромышленного, информационного и туристического кластеров, которые выступают драйверами развития региона [5].

Особенность образований, которые репродуцируются в регионе, состоит в том, что они генерируют самовоспроизводящуюся среду. При этом конкуренция в кластерах развивается нешуточная – в первую очередь за трудовые ресурсы. Деловыми партнерами региона становятся крупнейшие компании международного уровня [6].

Открытие новых производств резко повысило спрос на рабочую силу в области [7]. Человеческий капитал, выступая одним из ключевых факторов инновационной экономической модели, представляет собой движущую силу интенсивного и устойчивого экономического роста, включая не только трудовые ресурсы, но и качество жизни, системы накопления знаний, информационного обеспечения профессиональной деятельности [8].

Дефицит кадров [9] не удается преодолеть до сих пор: областная база вакансий[2] содержит информацию более чем о шести тысячах вакантных рабочих мест, половина из которых сосредоточена на территории Калуги, Обнинска и Боровского района. 80% предложений адресовано квалифицированным рабочим. Потребность в кадрах с высшим профильным образованием – 20%, из них более трети составляют инженерно-технические специалисты.

По прогнозам областного министерства труда, такая тенденция будет сохраняться в течение ближайших пяти лет. Исследования показывают, что в 2012 г. в Калужской области было 35,9 тыс. вакантных рабочих мест, а уже в 2013 г. их количество выросло до 75 тыс. Соотношение спроса и предложения рабочей силы на калужском рынке труда составляет 3:1 [10]. Наглядно ситуация на рынке вакансий Центрального федерального округа представлена в табл. 1.

Калужская область по количеству поданных за месяц заявлений расположилась на седьмом месте. В целом по федеральному округу за апрель нынешнего года было подано более 270 тыс. объявлений о вакантных рабочих местах. Это наглядно свидетельствует о нехватке кадров.

Между тем черпать трудовые ресурсы в дальнейшем практически неоткуда: отток специалистов прекратился, а безработица держится на уровне 0,2%. Ресурс видится в близлежащих территориях. В радиусе 180 км от Калуги проживает примерно 20 млн чел. Поэтому идет активное привлечение людей из окружающих

[1] Инвестиционный портал Калужской области. URL: http://www.investkaluga.com

[2] Общероссийская база вакансий «Работа в России». URL: http://trudvsem.ru

районов в калужские кластеры. Одновременно руководство области проводит политику возвращения калужан, которые в свое время по различным причинам покинули регион [11].

Использование такого источника кадров, как близлежащие территории, перспективно, но в то же время ограничено в силу того, что эти районы также нуждаются в кадрах.

Сегодня новые кадры для калужских кластеров представляют соседние области – Московская, Брянская, Тульская и ряд других. Представители Архангельской и Волгоградской областей, Карелии и Удмуртии составляют почти 30% работников автомобильного кластера.

Дополнительным источником пополнения трудовых ресурсов остаются иностранцы, в том числе жители бывших советских республик. Квота на привлечение таких работников в последний год составила более 29 тыс. чел. – это самый большой показатель в ЦФО. Только в 2015 г. на работу в Калужскую область приехало более 8,5 тыс. иностранцев. Регион активно занимается и возвращением из-за рубежа «утекших мозгов». По программе «Соотечественник» в область с 2007 г. по 2015 г. вернулись более 24 тыс. чел. из 40 государств.

Понятно, что люди заинтересованы не только в достойной работе и заработной плате (которая, к слову, одна из самых высоких в округе, не считая столичной, – 33 тыс. руб. в мес., по данным на I полугодие 2015 г.), но и в комфортной среде обитания.

В регионе реализуется несколько программ по строительству доступного жилья для аренды неподалеку от индустриальных парков – в 2015 г. его построено 87 тыс. м^2. Есть и проекты поддержки сотрудников индустриальных парков при покупке жилья. Областной бюджет представляет им социальные выплаты, возмещая часть первоначального взноса на квартиру по ипотеке или часть расходов на жилищное строительство.

Страдая от нехватки квалифицированных специалистов, пришедшие в область инвесторы пролоббировали создание в регионе Центра подготовки и переподготовки специалистов для автомобильной промышленности, обошедшегося областному бюджету в миллиард рублей. Эта организация в 2015 г. подготовила свыше 10 тыс. специалистов по 70 обучающим программам. Аналогичный учебный центр действует и в области фармацевтики. С 2016 г. будет налажена централизованная подготовка кадров в сфере строительства и сельского хозяйства.

По мнению авторов, вопросам кадрового обеспечения должно отводиться одно из ключевых мест, поскольку в конечном счете высококвалифицированные кадры являются одним из триггеров инновационного развития региона [12].

В целом решение вопросов кадрового обеспечения возможно тремя способами. Первый рассматривает возможности обучения граждан в рамках национальной системы образования. Второй характеризуется направлением граждан для обучения за границу [13]. Третий способ – это привлечение высококвалифицированных специалистов и ученых, а также иностранных граждан для обучения с последующей интеграцией в экономику принимающей стороны [14].

Бесспорно, самым быстрым способом решения кадрового вопроса является привлечение готовых высококвалифицированных специалистов. Но он же является самым дорогим и имеет много дискуссионных моментов. Делая ставку на привлечение специалистов со стороны, можно упустить возможность подготовки своих специалистов.

Также следует отметить трудности в адаптации иностранных специалистов к экономическим, социальным и технологическим особенностям принимающей страны. Наглядно эта проблема проявляется в реверсных инновациях. А. Уинтер и В. Говиндараджан, изучив проблему обратных инноваций и проанализировав более 35 таких проектов, осуществляемых глобальными компаниями, выяснили, что причиной фиаско большинства из них являются различия в менталитете. Инженеры и конструкторы придумывают новинки для людей, похожих на них, не чувствуя иностранных потребителей, которые иначе расходуют деньги или обращаются с техникой и понимают, что для них престижно, а что – нет [15].

По этим причинам весьма перспективным представляется направление, которое использует образовательный потенциал региона. Поскольку в условиях развивающейся экономики именно местное руководство решает вопросы обеспечения специалистами созданных в регионе индустриальных парков [16].

Своевременное улучшение качества образования и обеспечение преемственности его получения в пределах региона позволит сформировать региональную инновационную систему [17]. Формирование инновационной экономики территории возможно при максимальном использовании внутренних возможностей и формировании новых инновационных кадров для активизации инновационных процессов [18].

При решении вопросов кадрового обеспечения особого внимания заслуживают аспекты, связанные с региональной системой образования, поскольку подготовленные учебными заведениями специалисты не только обновляют и дополняют трудовые ресурсы, но и являются перспективным их источником, тем более что ключевая роль в формировании инновационной экономики, называемой экономикой знаний, безусловно, принадлежит науке и образованию [19].

Рассмотрим ситуацию, которая складывалась на рынке профессионального образования Калужского региона с 2007 г. по 2014 г. (табл. 2).

Анализируя представленные данные, можно утверждать что за рассматриваемый период наблюдается тенденция сокращения как количества учебных заведений региона, так и обучающихся в них студентов. Численность учебных заведений начального профессионального образования (НПО) за семь лет сократилась на 75%, среднего профессионального образования – на 10%, а высшего профессионального образования – на 22%. Учебные заведения региона потеряли
5,4 тыс. чел., обучавшихся по программам НПО; 2,2 тыс. чел. – по программам среднего профессионального образования (СПО); 12,4 тыс. чел. – по программам высшего профессионального образования (ВПО).

Наглядно динамика сокращения количества учебных заведений и численности студентов профессионального образования в Калужском регионе представлена на рис. 1 и 2.

На основе анализа ситуации, сложившейся в сфере профессионального образования, можно сделать вывод: в ближайшей перспективе, если не предпринять превентивных мер, вероятно наступление дефицита кадров. Считаем необходимым дополнить статью данными о численности студентов по субъектам РФ, входящим в состав ЦФО (табл. 3), поскольку они обладают наибольшей мобильностью и могут быть использованы для исправления негативных тенденций в местной экономике.

Приведенные данные сидетельствуют, что на территории ЦФО за анализируемый период наблюдалась тенденция сокращения численности студентов, обучающихся по программам ВПО, и это характерно для всех регионов. По мнению авторов, в ближайшей перспективе возможно создание ситуации, когда руководство регионов будет вынуждено предпринимать более агрессивные методы привлечения специалистов в различных областях знаний. На этом фоне необходимы меры по укреплению позиций российских вузов как в мировом масштабе, так и в Азиатско-Тихоокеанском регионе, в частности в Китае[3]. Следует отметить, что Поднебесная империя является крупнейшим поставщиком студентов для обучения в другие страны [20].

Для достижения мультипликативного, а возможно, даже синергетического эффекта авторы считают необходимым разработку программы привлечения кадров (как из-за рубежа, так и из других российских регионов) на стадии получения ими высшего или среднего профессионального образования. Данная программа будет обеспечивать учебные заведения дополнительными студентами, а предприятия в дальнейшем получат высококвалифицированных специалистов. Получение престижного, а главное – востребованного образования также может использоваться как стимул для привлечения молодых специалистов.

[3] *Галичин В.А.* Международный рынок образовательных услуг: основные характеристики и тенденции развития: монография. М.: Дело, РАНХиГС, 2015. 60 с.

Таблица 1

Вакантные рабочие места по субъектам ЦФО (по состоянию на апрель 2016 г.)

Субъект	Количество заявлений за месяц
Москва	106 616
Московская область	38 184
Воронежская область	26 513
Тульская область	11 793
Владимирская область	11 686
Белгородская область	10 876
Калужская область	8 141
Ярославская область	6 764
Рязанская область	6 216
Тверская область	6 063
Брянская область	5 366
Тамбовская область	5 282
Курская область	5 087
Ивановская область	4 948
Орловская область	4 361
Смоленская область	4 180
Костромская область	4 130
Липецкая область	3 939
Итого по ЦФО	***270 145***

Источник: данные общероссийской базы вакансий «Работа в России». URL: http://trudvsem.ru

Таблица 2

Основные показатели образования Калужской области, на конец года

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Число образовательных учреждений НПО, ед.	32	26	28	15	13	13	13	8
Численность обучающихся, тыс. чел.	8,6	5,7	4,6	6,7	6,1	5,7	4,7	3,2
Число образовательных учреждений СПО, ед.	31	26	26	28	28	30	28	28
Численность студентов, тыс. чел.	14,9	13,6	12,7	13,3	13,2	13	12,8	12,7
Число образовательных учреждений ВПО, ед.	27	27	27	28	28	26	22	21
Численность студентов, тыс. чел.	37,2	37,8	38,6	37,6	33,8	30,2	27,8	24,8

Источник: данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калужской области. URL: http://kalugastat.gks.ru

Таблица 3

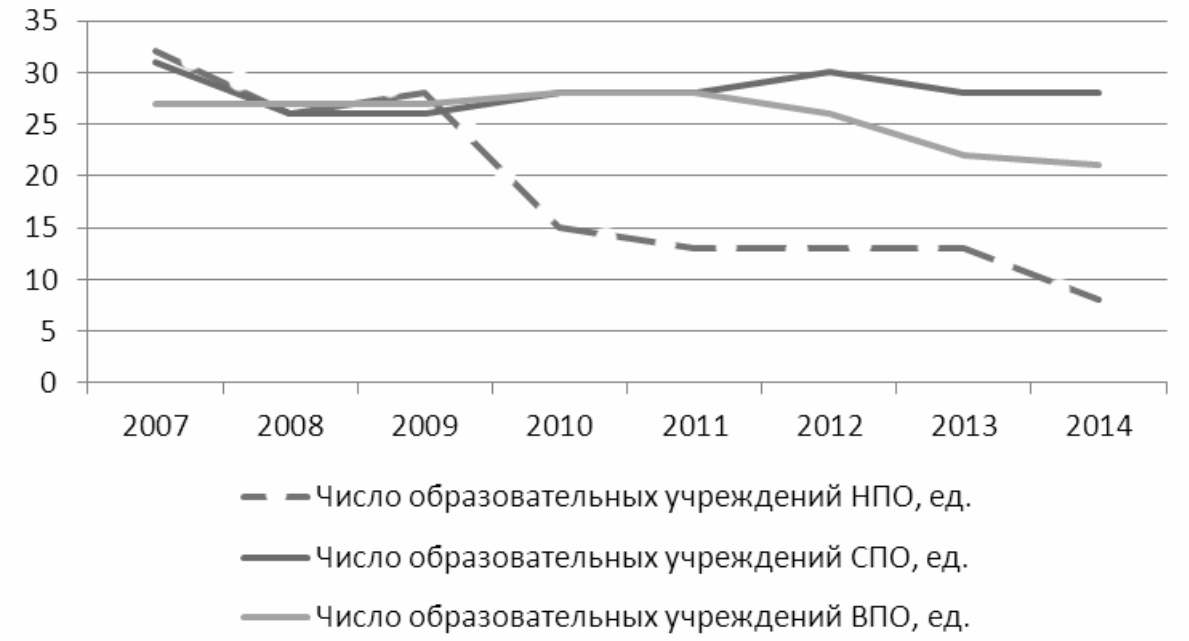
Численность студентов ВПО по субъектам ЦФО, на конец года, тыс. чел.

Субъект ЦФО	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Москва	882	807	750	708	654
Белгородская область	77,7	73,4	68,7	64,8	59,2
Брянская область	46,6	42,4	39,5	35,2	32,1
Владимирская область	53,6	49,4	45,3	42,4	34,9
Воронежская область	133,3	124,6	117,2	106,2	99
Ивановская область	52,5	49,1	45,9	42	39,6
Калужская область	37,6	33,8	30,2	27,8	24,8
Костромская область	21,7	20,5	19,2	18,3	16,6
Курская область	73,2	72,2	67,6	63,5	60
Липецкая область	41,6	38,4	35	31,6	28,5
Московская область	132,8	117,2	109,1	101,9	107,5
Орловская область	43,2	41	39,2	37,3	33,5
Рязанская область	54,6	54,1	49,5	46,2	38,5
Смоленская область	38,5	34,3	32,6	29,3	27
Тамбовская область	42,2	38,7	36	34,5	33,1
Тверская область	42,8	40,9	38,9	36,8	34
Тульская область	52,3	49,2	45,1	41,4	39,2
Ярославская область	52	48,3	46,8	45,2	39,6
Итого по ЦФО	***1 878,2***	***1 734,5***	***1 615,8***	***1 512,4***	***1 401,1***

Источник: данные территориальных органов Федеральной службы государственной статистики по субъектам ЦФО

Рисунок 1

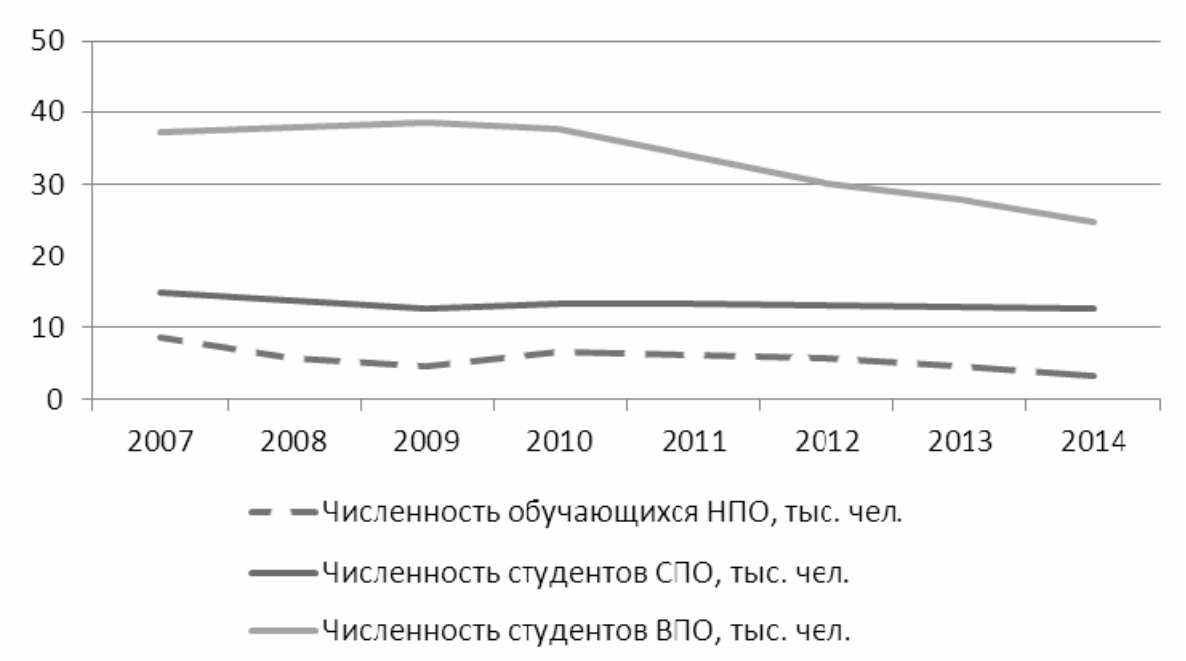
Количество учреждений профессионального образования Калужской области за 2007–2014 гг.



Источник: данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калужской области. URL: http://kalugastat.gks.ru

Рисунок 2

Численность обучающихся в учреждениях профессионального образования за 2007–2014 гг.



Источник: данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калужской области. URL: http://kalugastat.gks.ru

Список литературы

1. *Стрельцова Н.В.* Факторы формирования инновационного развития российских предприятий в условиях импортозамещения // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 11-2. С. 232–239. URL: http://web.snauka.ru/issues/2014/11/41510.

2. *Сотников А.А., Новикова И.И.* Опыт формирования и развития территориальных кластеров Калужской области // Инновации. 2013. № 8. С. 89–91.

3. *Артамонов А.Д.* Калужская область. Ключ к инвестору // Право и инвестиции. 2011. № 3-4. С. 8–10.

4. *Крутиков В.К., Дорожкина Т.В., Зайцев Ю.В.* Инвестиционная привлекательность региона: баланс между социально-экономическим развитием и преференциями инвесторам // Креативная экономика. 2014. № 11. С. 108–114.

5. *Орехов С.А., Круглов В.Н.* Инновационные аспекты экономического роста (практика региона) // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2014. № 6-2. С. 330–335.

6. *Сапегина О.П.* Кластеры как инициаторы инновационных процессов в экономике региона // Теория и практика общественного развития. 2014. № 4. С. 193–195.

7. *Ерохина Е.В.* Влияния нематериальных факторов на потенциал развития региональных инновационных подсистем (на материалах Калужской области) // Современные технологии управления. 2015. № 6. С. 22–30. URL: http://sovman.ru/article/5404.

8. *Валишвили М.А., Никитская Е.Ф.* Человеческий капитал в контексте инновационного развития экономики региона // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-17. С. 3785–3790.

9. *Иванов С.А.* Проблемы и приоритеты формирования кадрового обеспечения инновационной экономики // Инновации. 2015. № 10. С. 35–39.

10. *Горбатов А.В., Горбатова Ю.Н.* Формирование рынка труда Калужской области как фактор укрепления экономической безопасности региона // Теория и практика общественного развития. 2014. № 8. С. 150–154.

11. *Черкасова М.С.* Парадоксы трудовой занятости в регионе // Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение. 2015. № 7 (150). С. 73–79.

12. *Зернова Т.В.* Какие инженеры нужны России? // Инновации. 2015. № 5. С. 3–7.

13. *Бочкова Д.А.* Анализ основных направлений академической мобильности в России // Аудит и финансовый анализ. 2015. № 4. С. 428–431.

14. *Рыбкина В.А., Ильницкая М.А., Лымарева О.А.* Обучение и развитие персонала как важная составляющая кадровой политики организации // Экономика устойчивого развития. 2015. № 4. С. 113–118.

15. *Winter A., Govindarajan V.* Engineering Reverse Innovation // Harvard Business Review. 2015. July – August. P. 80–89.

16. *Зубова О.Г.* Формирование кадрового обеспечения аграрного сектора Волгоградской области: проблемы и пути решения // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 3. С. 57–62.

17. *Ерохина Е.В.* Развитие образовательной региональной инновационной подсистемы (на материалах Калужской области) // Научное обозрение. 2015. № 24. С. 343–350.

18. *Ерохина Е.В.* Инновационная активность региона: проблемы, оценка и возможности стимулирования // Общество: Политика. Экономика. Право. 2015. № 2. С. 22–28.

19. *Никитская Е.Ф.* Роль вузов в системной интеграции инновационного развития России // Фундаментальные исследования. 2014. № 9-12. С. 2745–2750.

20. *Иноземцева Е.С.* Мировые лидеры внешней торговли на рынке услуг высшего образования: текущее состояние и перспективы // Креативная экономика. 2013. № 1. С. 77–83.

ISSN 2311-8768 (Online)
ISSN 2073-4484 (Print)

Innovation and Investment

EVALUATING THE CONDITION OF THE HUMAN RESOURCE COMPONENT OF THE REGION'S INNOVATIVE DEVELOPMENT

Vladimir N. KRUGLOV[a], Sergei A. PAUKOV[b,•]

[a] Institute of Management, Business and Technologies, Kaluga, Russian Federation
vladkaluga@yandex.ru

[b] Institute of Management, Business and Technologies, Kaluga, Russian Federation
srg_pkv@mail.ru

[•] Corresponding author

Article history:
Received 18 June 2015
Received in revised form
23 December 2015
Accepted 22 March 2016

JEL classification: I21

Keywords: innovation, innovative development, staff training

Abstract

Importance Considering sanctions the global community imposed on the Russian Federation, it became especially important to find possibilities and resources for innovative projects at the regional level. Search for resources, financial, material and staff planning become vital areas of the innovative development in the real economic sector. This issues grow even more important considering limited resources needed to implement the existing investment projects in the Russian regions.

Objectives The research evaluates the current staffing needs of the region, identifies trends that are typical of such staffing sources as educational institutions in the Central Federal District.

Methods We conducted an analysis by calculating absolute and relative indicators, comparing the way they changed through time, and using tables and graphs for data presentation.

Results As we find out, the regions of the Central Federal District need personnel to effectively implement intended investment and innovative projects in the regions. The Kaluga oblast and other regions in the Central Federal District has been seeing the stable reduction in educational institutions and the number of their students for the recent seven years.

Conclusions and Relevance When the number of investment projects increases and the availability of high professionals is neglected, it may lead to the shortage of appropriate staff. Industrial development should run concurrently with a growth in the number of specially trained specialists for the real economic sector. In case of disparity between them, the regional administration will have to undertake aggressive head hunting methods in various areas.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

References

1. Strel'tsova N.V. [Factors driving the innovative development of the Russian entities during import substitution]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii*, 2014, no. 11-2, pp. 232–239. (In Russ.) Available at: http://web.snauka.ru/issues/2014/11/41510.

2. Sotnikov A.A., Novikova I.I. [The practice of setting up and developing territorial clusters of the Kaluga oblast]. *Innovatsii = Innovations*, 2013, no. 8, pp. 89–91. (In Russ.)

3. Artamonov A.D. [The Kaluga oblast. Keys to the investor]. *Pravo i investitsii = Law and Investment*, 2011, no. 3-4, pp. 8–10. (In Russ.)

4. Krutikov V.K., Dorozhkina T.V., Zaitsev Yu.V. [The region's investment opportunities: a balance between socio-economic development and preferences for investors]. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economy*, 2014, no. 11, pp. 108–114. (In Russ.)

5. Orekhov S.A., Kruglov V.N. [Innovative aspects of economic growth (regional practices)]. *Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO = Economics, Statistics and Informatics. Bulletin of UMO*, 2014, no. 6-2, pp. 330–335. (In Russ.)

6. Sapegina O.P. [Clusters as initiators of innovative processes in the region's economy]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*, 2014, no. 4, pp. 193–195. (In Russ.)

7. Erokhina E.V. [The impact of intangible factors on the development potential of regional innovation subsystems: evidence from the Kaluga oblast]. *Sovremennye tekhnologii upravleniya*, 2015, no. 6, pp. 22–30. (In Russ.) Available at: http://sovman.ru/article/5404.

8. Valishvili M.A., Nikitskaya E.F. [Human capital in terms of innovative development of the region's economy]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2015, no. 2-17, pp. 3785–3790. (In Russ.)

9. Ivanov S.A. [Challenging issues and priorities of attracting the appropriate staff for innovative economy]. *Innovatsii = Innovations*, 2015, no. 10, pp. 35–39. (In Russ.)

10. Gorbatov A.V., Gorbatova Yu.N. [Shaping the labor market of the Kaluga oblast as a factor for strengthening the region's economic security]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*, 2014, no. 8, pp. 150–154. (In Russ.)

11. Cherkasova M.S. [Employment paradoxes in the region]. *Vestnik RGGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedenie = RSUH/RGGU Bulletin. Series: Philosophy. Sociology. Art Studies*, 2015, no. 7, pp. 73–79. (In Russ.)

12. Zernova T.V. [What engineers does Russia need?]. *Innovatsii = Innovations*, 2015, no. 5, pp. 3–7. (In Russ.)

13. Bochkova D.A. [An analysis of the principal areas of academic mobility in Russia]. *Audit i finansovyi analiz = Audit and Financial Analysis*, 2015, no. 4, pp. 428–431. (In Russ.)

14. Rybkina V.A., Il'nitskaya M.A., Lymareva O.A. [Staff training and development as an important component of corporate staff policies]. *Ekonomika ustoichivogo razvitiya = Economics of Sustainable Development*, 2015, no. 4, pp. 113–118. (In Russ.)

15. Winter A., Govindarajan V. Engineering Reverse Innovations. *Harvard Business Review*, 2015, July – August, pp. 80–89.

16. Zubova O.G. [Recruiting appropriate staff for the agricultural sector of the Volgograd oblast: issues and solutions]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa = Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Institute of Business*, 2015, no. 3, pp. 57–62. (In Russ.)

17. Erokhina E.V. [Development of the regional innovative subsystem for education: evidence from the Kaluga oblast]. *Nauchnoe obozrenie = Science Review*, 2015, no. 24, pp. 343–350. (In Russ.)

18. Erokhina E.V. [Innovative activity in the region: challenges, assessment, and stimulating resources]. *Obshchestvo: Politika, Ekonomika, Pravo = Society: Politics, Economics, Law*, 2015, no. 2, pp. 22–28. (In Russ.)

19. Nikitskaya E.F. [The role of universities in the consistent integration of Russia's innovative development]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2014, no. 9-12, pp. 2745–2750. (In Russ.)

20. Inozemtseva E.S. [Global foreign trade leaders in the market of higher educational resources: the current condition and prospects]. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economy*, 2013, no. 1, pp. 77–83. (In Russ.)