

## ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 338.23

В.Н. Есаулов

### СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ (ОПК)

*Оборонная промышленность функционирует в непривычных для нее рыночных условиях и имеет значительный объем нерешенных задач. Одной из главных задач ОПК является воссоздание высококвалифицированного персонала. За прошедшие два десятилетия произошла невосполнимая утеря кадровых работников. Причины разные: сокращение персонала, отсутствие работы, невысокая зарплата, отсутствие престижности труда, выход на пенсию и т. д. Образовательные учреждения не обеспечивают требования рынка труда необходимыми специалистами. Молодые специалисты не спешат связывать свою трудовую деятельность с военной промышленностью, несмотря на то, что этих специалистов ждут предприятия ОПК.*

*Ключевые слова: дефицит специалистов, подготовка кадров, рынок труда, закрепление кадров, система непрерывной подготовки кадров, воспроизводство необходимых специалистов, государственная поддержка.*

Оборонная промышленность, действующая в непривычных для нее рыночных условиях, имеет внушительный объем нерешенных в полной мере стоящих перед ней задач. Одной из главных задач является воссоздание высококвалифицированного персонала. За прошедшее два десятилетия произошла до сих пор невосполнимая утеря кадровых работников. Причины разные: сокращение персонала, отсутствие работы, невысокая зарплата, падение престижности труда, выход на пенсию и т.д. А вот необходимого притока кадров в ОПК недостаточно. Образовательные учреждения не обеспечивают требования рынка труда нужными специалистами. Молодые кадры не спешат связывать свою трудовую деятельность с военной промышленностью, несмотря на то, что их как специалистов ждут предприятия ОПК, находят применение своим знаниям в других отраслях.

Поставка ОПК для нужд армии современной военной продукции, обладающей высокими техническими характеристиками на уровне лучших мировых аналогов и выше, осуществима, только если военная промышленность будет иметь высококонкурентный кадровый состав в необходимой численности, и необходимой специализации, и требуемого уровня образования.

В свое время военная промышленность имела мощную сеть институтов повышения квалификации (ИПК) по разным направлениям. У ИПК была хорошая материально-техническая база, и там работали квалифицированные специалисты. ИПК изучали наиболее прогрессивные методы работы передовых предприятий и передавали эти новшества обучающимся. Таким образом, это новаторство становилось достоянием родственных предприятий отрасли. Система ИПК занималась поставкой для предприятий ОПК до 80 % востребованных квалифицированных кадров.

Таблица 1. Ситуация на рынке труда в СФО 2013 г. [1]

Показатели	Новосибирская область	Омская область	Кемеровская область	Томская область	Красноярский край	Алтайский край
Уровень безработицы, %:						
по региону	1,7	1,0	1,7	1,8	6,5	2,4
в центре региона	0,6			0,6	0,9	0,7
Наименьший спрос	Юристы, экономисты	Юристы, экономисты, управленцы	Юристы, экономисты, психологи	Юристы, экономисты	Экономисты, банковские служащие, администраторы	Юристы, банковские служащие, администраторы
Наибольший спрос	Рабочие специальности, инженеры, строители, водители, продавцы	Врачи, строители, водители, специальности для промышленности	Рабочие для сельского хозяйства, специальности для промышленности	Специальности для промышленности, водители, продавцы	Высококвалифицированные рабочие, строители, водители, инженеры	Продавцы, строители, учителя, врачи
Средняя зарплата, руб.	Свыше 21000	18000	23772	26000	20442	14673

Анализируя рынок труда Сибирского федерального округа (СФО), можно сделать вывод, что здесь давно в дефиците рабочие профессии (табл. 1), в то же время многие безработные имеют высшее образование и хотят работать по специальности [1].

Поскольку во всех приведенных примерах в регионах СФО похожие проблемы на рынке труда, поэтому на примере Новосибирской области, используя оперативную информацию на 15.03.2013 и на 09.08.2013 г., определим наиболее востребованные профессии (табл. 2) [2].

Таблица 2. Информация о наиболее востребованных профессиях (специальностях)

Профессии	Количество вакансий, ед.		Процент от общего спроса на рынке труда	
	на 15.03.13 г.	на 09.08.13 г.	на 15.03.13 г.	на 09.08.13 г.
Рабочие профессии для промышленного производства	12023	39418	36,1	43,9
Кадры для сферы услуг	11635	28765	34,9	32,1
Строительные профессии	2938	1394	8,8	1,6
Здравоохранение	2585	7933	7,8	8,8
Рабочие для сельского хозяйства	1945	4825	5,8	5,4
Специалисты, военнослужащие, преподаватели, полицейские, библиотекари, дизайнеры, товароведы, экономисты и др.	2210	7397	6,6	8,2
Итого	33336	89732	100	100

В оборонной промышленности, как ни в какой другой отрасли, работают специалисты самых разных направлений и уровней образования. Благополучное будущее военной промышленности зависит от создания отлаженного механизма обеспечения ее необходимыми классными специалистами, умеющими ориентироваться в быстро эволюционирующем рынке. Здесь важны и специалисты с начальным профессиональным образованием (НПО), и средним специальным образованием (СПО), и высшим профессиональным образованием (ВПО), и ученые, разрабатывающие новую военную технику и технологии, т.е. специалисты всех ступеней производства военной техники и технологии. Только в тесном взаимодействии учреждений образования, государственной власти на всех уровнях с организациями ОПК можно сгенерировать самые важные качества, которыми должен обладать специалист для оборонной промышленности, и подготовить его.

Приказом Минпромторга России от 13 апреля 2009 г. № 256 утверждена «Стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года». В систему входят учреждения НПО, СПО, ВПО и дополнительного профессионального образования (ДПО). Стратегия предусматривает ряд льгот для работников ОПК, направленных на сокращение текучки кадров в отрасли. Намечено создать учебные учреждения при крупных холдингах ОПК, которые будут осуществлять переподготовку кадров для оборонной промышленности с учетом требований времени.

Стратегия нацелена на полное обеспечение военной отрасли умелыми специалистами всех уровней с учетом требований завтрашнего дня, что будет способствовать и решению главной задачи ОПК – обеспечению защищенности страны от внутренних и внешних угроз. С 2014 г. предусматривается каждому работнику ОПК раз в 5 лет проходить обучение, повышать свою квалификацию.

Профессиональные возможности работников оборонной промышленности, их конъюнктура являются залогом прогресса, успешного продвижения передовых технических решений во все отрасли народного хозяйства. Успешное выполнение военной промышленностью Государственной программы вооружений на 2007–2015 гг. и поставки для армии современной военной продукции будет реализовано, если в организации ОПК в ближайшее время (лучше сегодня) придут высококвалифицированные специалисты, которых ждут там уже много лет. От решения задачи воспроизводства необходимых специалистов всех уровней для ОПК и их сбережения зависит безопасность государства.

Для закрепления кадров в ОПК осуществляется комплекс мероприятий. Указом Президента от 15.02.2012 г. «Об учреждении стипендии Президента РФ для молодых ученых и аспирантов, осуществляющих перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики» назначается стипендия в размере 20000 руб. ежемесячно на срок до 3 лет для молодых ученых и аспирантов (до 30 лет), осуществляющих перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям российской экономики.

Согласно Указу Президента РФ от 14.10.2012 г. № 1381 «О повышении эффективности мер государственной поддержки работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» с 2013 г. начнут выплачиваться разовые жилищные стипендии работникам оборонной промышленности в размере до 500 тыс. руб. в год – за выдающиеся достижения (201 стипендия) и до 350 тыс. руб. в год – за значительный вклад (685 стипендий). Опыт жилищного строительства в г. Королеве корпорацией «Тактическое военное оружие» может быть применен и в других регионах, где предприятия ОПК, находящиеся в центре города, имеют значительные площади, не нужные им для производства. На этих свободных площадях строится жилье для своих работников, затраты на 1 кв. м в этом случае в 2,5 раза меньше, чем общегородское строительство. Планируется повышение заработной платы в оборонной отрасли в 2015 г. в 1,5 раза по сравнению с 2011 г. и в 2018 г. в 2 раза [3]. Это хорошие примеры, но их мало в масштабах страны.

В сегодняшней ситуации в оборонном комплексе по недокомплекту специалистов всех уровней особенно важно, но и сложно соблюдать необходимое соотношение переподготовки менеджеров и инженерного состава. Трудность этого процесса и в том, что нынешние структуры ДПО не всегда предусматривают в своих учебных планах освоение дисциплин, которые способствовали бы развитию творческого подхода к новым техническим открытиям, внедрению новейших достижений в производство. А такое несоответствие учреждений ДПО поставленным задачам объясняется низкой материально-

технической базой, недостатком денежных средств, дефицитом высококвалифицированного преподавательского состава, отсутствием новых образовательных технологий.

К препятствиям эффективной работы учреждений ДПО нужно отнести их разную подчиненность, отсутствие должной аккредитации их деятельности с учетом особенностей подготовки и переподготовки кадров для ОПК. Следует законодательно предусмотреть льготы по налогам для предприятий военной промышленности, направляющих свои средства на переобучение, повышение квалификации своих работников.

Объединение усилий учреждений образования, науки и организаций ОПК по совместным проектам обычно дает хороший результат, но в настоящее время такое содружество наблюдается все реже, теряются связи науки и производства.

В СФО есть примеры успешного содружества образования, науки и промышленности. Красноярский Сибирский государственный университет им. академика М.Ф. Решетнева имеет долговременные договоры на подготовку молодых специалистов по госзаказу для предприятий оборонной промышленности, отбор студентов на специальности для ОПК конкурсный, поэтому выбирают лучших. Студенты проходят на базовых предприятиях годовую и полугодовую практику, связанную с будущей профессией. 95–97 % выпускников вуза трудоустраиваются на предприятиях оборонной промышленности: на Красноярском машиностроительном заводе и ОАО «Информационные спутниковые системы» им. академика М.Ф. Решетнева [4].

С целью дальнейшего дополнительного обучения научных кадров для ОПК в учреждениях ДПО уже к 2010 г. были оснащены 9 вузов современным специальным оборудованием [5].

Алтайский край в числе первых подготовил программу обеспечения занятости населения, где предусматривалось и опережающее профессиональное обучение работников [6]. При организации переподготовки кадров служба занятости имеет тесные контакты с работодателями, по заявкам которых и осваивают требуемые специальности пришедшие на переподготовку. Трудоустройство в таком случае гарантировано [7].

Для становления образовательной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, необходимых оборонной промышленности, надо располагать соответствующими образовательными учреждениями на той же местности, где сосредоточены предприятия оборонной промышленности, имеющие дефицит специалистов. Для большей эффективности таких образовательных учреждений они должны быть обеспечены всеми передовыми технологиями, оборудованием для обучения студентов (слушателей). Давно пришло время создания Министерства оборонной промышленности, которое в том числе и обеспечивало бы прогнозирование необходимых кадров требуемой специализации и квалификации для организаций ОПК.

До 2020 г. такая система по обеспечению кадрами военной промышленности должна быть создана, а в дальнейшем только корректироваться с учетом потребностей по новым направлениям специальностей для ОПК.

На современном этапе уже есть некоторый опыт взаимодействия учреждений образования и организаций ОПК по воспроизводству специалистов для

военной промышленности, который может стать базисом для усовершенствования этого сотрудничества.

Первостепенная роль в прогнозировании необходимой численности требуемых специалистов для организаций ОПК отводится государственным структурам, которые должны в комплексе учитывать и переподготовку управленцев, научных работников, инженерно-технического персонала, подготовку специалистов рабочих профессий, подготовку молодых специалистов всех уровней образования, т.е. конструировать жизнеспособную систему многоступенчатого непрерывно действующего обучения специалистов для нужд военной промышленности.

Решению вопроса дефицита кадров в оборонной промышленности может способствовать переход на трехсторонний договор обучения студентов: вуз – студент – организация ОПК. Эти договоры должны мотивировать молодых людей на качественное изучение избранной профессии для работы в ОПК, там должны быть предусмотрены и возможность карьерного роста молодого специалиста, и достойная зарплата, и привлекательная работа, и льготы по приобретению жилья, и социальные льготы, и др.

Учебные программы учреждений образования, выпускающих молодые кадры для оборонной промышленности, должны быть увязаны с требованиями должностных инструкций по штатным расписаниям предприятий ОПК, согласно которым на рабочие места придут будущие молодые специалисты. Профиль подготовки, численность выпускников технических вузов должны отвечать ожиданиям и потребностям военной промышленности. Для соответствия предложения и спроса на рынке труда для организаций ОПК необходимо возродить практику госзаказов учреждениям ВПО на обучение необходимых специалистов, которые затем придут по направлению работать в организации ОПК, определяющие безопасность страны и ее объективную независимость. Молодые специалисты, получившее образование на договорной основе, должны возместить расходы на обучение своим трудом в оборонной промышленности по специальности не менее 5 лет.

Должностные инструкции на идентичные профессии у предприятий ОПК несколько отличаются по содержанию, по требованиям к персоналу, поэтому необходимы государственные профессиональные стандарты, на которые и будут сориентированы инструкции.

Концепция подготовки кадров для ОПК является основой для обеспечения национальной безопасности страны. Возродить прежнюю престижность работы в оборонной отрасли в краткие сроки невозможно. Для этого должна быть планомерная согласованная многолетняя работа, поскольку на глазах наших соотечественников уже два десятилетия рушился этот монолит – оборонно-промышленный комплекс. И теперь молодые люди после окончания вузов по техническим специальностям идут работать куда угодно, только не в промышленность. Так по анкетированию 82 выпускников инженерных специальностей Юргинского технологического института филиала Национального исследовательского Томского политехнического университета (ЮТИ (филиал) НИ ТПУ) в 2012/13 учебном году только 7 студентов изъявили желание пойти работать на бывшее предприятие ОПК – Юргинский машиностроительный завод. В Кузбасском политехническом университете из 33 вы-

пускников 2013 г. – будущих инженеров только 2 решили связать свою профессиональную деятельность с промышленным производством. И это не отдельные факты, к сожалению, это существующая тенденция и сложившаяся угроза безопасности страны.

Такое положение надо исправлять на государственном уровне. При разработке федеральных программ научного или промышленного направления необходимо включать в них положения по привлечению и обучению кадров для промышленности, в том числе и для военной.

Интерес к техническим знаниям нужно развивать у школьников, начиная с младших классов. Создавать проекты, касающиеся развития технического творчества детей, популяризовать, мощно рекламировать техническое творчество. Школьников, проявляющих способности к точным наукам, надо обучать по индивидуальным, более сложным программам, а не по стандартным, ориентированным на ученика со средними способностями.

В этом отношении очень интересна система образования в Германии, которая считается одной из самых лучших в мире. В Германии нет значительных природных запасов. Ее экономическая устойчивость обусловлена высоким уровнем специалистов, получивших образование в Германии и работающих в этой стране. После окончания начальной школы немецким школьникам, в зависимости от его способностей, желания родителей, предоставляется возможность получить среднее обязательное образования, имеющее пять видов. Так что уже в 10–12 лет, после окончания начальной школы, человек определяется, будет ли он поступать в университет, или хочет получить рабочую специальность, или для него достаточно среднего профессионального образования, – все это предусматривает среднее образование в Германии. Конечно, все полностью копировать для России нельзя, но образовательная система нашей страны должна развиваться с учетом лучших примеров мировой практики, а также с учетом подписанной Болонской декларации. Но такой проблемы, как острый дефицит специалистов для оборонной промышленности, в Германии нет.

В настоящее время на технические специальности приходят поступать слабо подготовленные абитуриенты, с плохими знаниями физики, химии, математики. Это вопросы уже к школьному образованию. К примеру, средний балл в России ЕГЭ по физике в 2011 г. был 51,5, в 2012 г. – 47,3. Соответственно по математике в 2011 г. – 48,2, в 2012 г. – 45,2. Данные по химии за 2011 г. – 58, за 2012 г. – 57,8 [8]. Из приведенных цифр можно сделать вывод, что в общеобразовательных школах страны мало создано классов с физико-математическим уклоном, а при базовой программе по физике в 10–11-х классах по 2 ч в неделю (при прежней системе образования в неделю было 4 часа занятий и на подготовку к экзамену еще отводилось время) невозможно подготовить конкурентоспособного абитуриента.

Для возрождения привлекательности инженерного образования на должном уровне требуется активизация государственных структур и общества в целом. Это длительный период. И если сегодня начать готовить школьников к этой профессии, то хочется надеяться, что лет через 10 можно насытить рынок труда для ОПК высококлассными специалистами требуемого профиля.

Необходима адресная финансовая и правовая помощь для воспитания будущих поколений инженеров для инновационной экономики России [9].

В «Основах политики Российской Федерации в области развития ОПК до 2020 года и дальнейшую перспективу», утвержденных Президентом 19 марта 2010 г., обозначены главные задачи по сохранению и развитию кадрового потенциала: создание условий для привлечения и закрепления талантливой молодежи, создание системы непрерывной подготовки кадров высшей квалификации в области инноваций.

Предлагаю следующие кардинальные решения, которые нужно принимать в этом году:

1. Рабочие и инженеры в ОПК должны иметь освобождение (бронь) от службы в армии.
2. Молодые семьи следует обеспечивать служебным жильем с последующим выкупом (по примеру жилья для контрактников).
3. Осуществлять массовую рекламу в СМИ о престижности рабочих профессий в военной промышленности.
4. Доплата молодым инженерным кадрам ОПК в размере 10 тыс. руб. в месяц до возраста 30 лет.
5. Средняя зарплата в ОПК должна быть на 20 % выше, чем средняя зарплата по региону.

Для воссоздания эффективной системы ДПО для военной промышленности предлагается основать центры подготовки и переподготовки кадров, которые будут осуществлять свою деятельность в составе крупных структур ОПК. В 2015 г. предполагается создать прочную систему многоуровневого непрерывного образования работников для оборонной промышленности, снять острую проблему нехватки кадров для ОПК.

Научно-производственные организации ОПК, занимающиеся созданием новейших технологий и техники, должны иметь налоговые льготы. Заработная плата ученого в России в десятки раз ниже, чем у зарубежных коллег. Поэтому зарплату ученого не следует сравнивать со средней зарплатой по стране. Сравнивать ее нужно с оплатой труда заграничных ученых. Такое отношение к элите ученых является мотивацией для них работать именно в России. Нужно учитывать при этом, что подготовка высококвалифицированного специалиста в области создания новой наукоемкой продукции – довольно длительный процесс.

Нынешнее состояние оборонной промышленности, испытывающей острый дефицит в квалифицированных работниках, представляет собой реальную угрозу национальной, экономической безопасности страны. Исправить создавшееся положение, применяя только рыночные механизмы, нереально, нужна действенная государственная поддержка, законодательная база, контроль за происходящими процессами в ОПК и политическая воля.

#### *Литература*

1. *Обзор рынка труда по регионам России* [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.shef-dostal.ru/najti-rabotu/obzor-rynka-truda.html> (дата обращения: 29.10.2013).
2. *Текущая ситуация на зарегистрированном рынке труда и деятельность государственной службы занятости Новосибирской области на 15.03.2013 г.* [Электронный ресурс]. – URL:

<http://www.home/info/rinoktruda/situaciarinok.aspx> (дата обращения: 17.03.2013) и на 09.08.2013 г. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gczn.nsk.su> (дата обращения: 29.10.2013).

3. *Рогозин Д.* ОПК будет гордостью России // Военно-промышленный курьер 06.02.2013 г. № 5 (473) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www/vpk-news.ru/articles/14300>. (дата обращения: 05.04.2013).

4. *Лукьянова А.* Кадры для ОПК: проблемы и мнения: материалы III Всероссийского совещания «Проблемы реализации государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса». Ижевск, 21 10.2010 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.old.istu.ru/news/uso/5781/> (дата обращения: 05.04.2013).

5. *Караваев И.* Об основных аспектах влияния реформирования и развития. ОПК на обеспечение национальной безопасности // Промышленник России. 03.03.2011 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nationalsafety.ru/n50277> (дата обращения: 31.10.2013).

6. *Бушмин И.* Программа поможет найти работу // Рынок труда Алтая. 2009. № 1. С. 3–4.

7. *Кузнецова Н.* О ситуации в сфере занятости города Заринска // Рынок труда Алтая. 2009. №1. С. 48–51.

8. *Итоговый аналитический отчет о результатах ЕГЭ 2012 года* [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fipi.ru/binaries/1353/1.pdf> (дата обращения: 05.04.2013).

9. *Александров А.* Забыли аксиому «кадры решают все»? // Военно-промышленный курьер [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vpk-news.ru/articles/8294> (дата обращения: 05.04.2013).

*Yesaulov Vladimir N.* Chair of Economics, Department of Engineering and Economics, National Research Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russia).

#### **PERSONNEL TRAINING SYSTEM IN THE MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX (MIC).**

**Keywords:** shortage of specialists, training, labour market, personnel retention, system of continuous training, reproduction of necessary specialists, government support.

The Defence Industry operates in unusual market conditions and has a significant amount of unsolved problems. One of the main tasks is to recreate a pool of highly qualified personnel. Over the past two decades, there has been an irreparable loss of personnel due to a number of reasons: personnel cuts, lack of jobs, low wages, lack of prestige value of labour, retirement, etc. Educational institutions do not provide specialists with necessary qualifications for the labour market. Young professionals do not rush into pursuing a military industry career, despite the fact that defence companies are ready to employ such specialists.

At the time, the military industry had a strong network of Institutions of Advanced Training (IAT) with different focus areas. IAT had a good logistical base and qualified staff. IAT studied the most progressive methods of leading enterprises and passed these innovations to students. Thus, new developments would come into the domain of related companies of the industry.

Specialists of different focus areas and levels of education are involved in the defence industry. Professionals with basic vocational education and specialised secondary education, and higher education, and scientists who develop new military equipment and technology, i.e. professionals at all levels of production of military equipment and technology are important there. Only in close collaboration of educational institutions, public authorities and MIC organisations is it possible to generate the most essential qualities that defence industry specialists should possess and to train them.

It is common practice for educational institutions, science and defence industry organisations to combine efforts on joint projects and produce good results but currently cooperation of this kind is becoming a rarity. For the formation of the educational system of training, retraining and advanced training required by the defence industry, it is necessary to plant appropriate educational institutions at the same location as defence industry enterprises experiencing shortage of specialists. For greater efficiency of such educational institutions, they should be provided with all the advanced technologies and equipment for training students. It is time to create the Ministry of the Defence Industry, which would provide the necessary training and forecasting of required specialisation and expertise for MIC organizations.

The primary role in predicting the necessary number of specialists required for MIC organisations is reserved for government agencies which would consider the complexity of refresher training of managers, scientists, engineers and technical staff, as well as training of working professions and young professionals at all levels of education, id est design a viable system of multistage continuous-action training for military industry specialists.

A transition to a trilateral agreement between high school, student and MIC organisation could contribute to resolving the issue of defence personnel shortage. Such agreements should motivate young people to quality learning for their chosen profession in the defence industry, as well as generate opportunities for a young professional to build career, have a decent salary and an attractive job, including benefits for the acquisition of property, social benefits, and more. Training programs of educational institutions, producing young personnel for the defence industry should comply with the requirements of job descriptions applied to the staffing at defence enterprises will further serve as platform for future workplaces reserved for young professionals. It is necessary to start developing students' interest in the technical knowledge from the time of elementary school. It is necessary to create projects related to the development of children's technical creativity, popularise and highly promote technical creativity. It is necessary to teach pupils, showing capacity to exact sciences, using individualised, more complex curriculums. Currently, poorly trained applicants with poor knowledge in Physics, Chemistry and Mathematics seek to obtain a technical profession.

For educating future generations of engineers needed for the innovation economy in Russia, it is necessary to have a targeted financial and legal assistance. The current state of the defence industry experiencing an acute shortage of skilled workers is a real threat to national and economic security. It is unrealistic to remedy the situation by using market mechanisms only, we need effective government support, legislation, control of defence industry processes, as well as the political will.

### References

1. *Obzor rynka truda po regionam Rossii* [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.shef-dostal.ru/najti-rabotu/obzor-rynka-truda.html> (data obrascheniya: 29.10.2013).
2. *Tekuschaya situaziya na zaregistrirrovannom rynke truda i deyatelnost' gosudarstvennoy sluzhby zanyatosti Novosibirskoy oblasti na 15.03.2013 g.* [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.home/info/rinoktruda/situaciarinok.aspx> (data obrascheniya: 17.03.2013) i na 09.08.2013 g. [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.gczn.nsk.su> (data obrascheniya: 29.10.2013).
3. *Rogozin D.* OPK budet gordost'yu Rossii // *Voенно-промышленный кур'ер* № 5 (473) 06.02.2013 g. [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.vpk-news.ru/articles/14300>. (data obrascheniya: 05.04.2013).
4. *Luk'yanova A.* Kadry dlya OPK: problemy i mneniya: materialy III Vserossiyskogo soveshaniya «Problemy realizatsii gosudarstvennogo plana podgotovki kadrov dlya predpriyatii obronno-promyshlennogo kompleksa». Izhevsk, 21 10.2010 [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.old.istu.ru/news/uso/5781/> (data obrascheniya: 05.04.2013).
5. *Karavaev I.* Ob osnovnykh aspektakh vliyaniya reformirovaniya i razvitiya OPK na obespechenie natsional'noy bezopasnosti // *Promyshlennik Rossii*. 03.03.2011 [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.nationalsafety.ru/n50277> (data obrascheniya: 31.10.2013).
6. *Bushmin I.* Programma pomozhet nayti rabotu // *Rynok truda Altaya*. 2009. № 1. S. 3–4.
7. *Kuznezova N.* O situazii v sfere zanyatosti goroda Zarin'ska // *Rynok truda Altaya*. 2009. №1. S. 48–51.
8. *Itogovyy analiticheskiy otchet o rezul'tatach EGE 2012 goda* [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.fipi.ru/binaries/1353/1.pdf> (data obrascheniya: 05.04.2013).
9. *Aleksandrov A.* Zabyli aksiomu «kadry reshayut vse»? // *Voенно-промышленный кур'ер* [Elektronnyy resurs]. – URL: <http://www.vpk-news.ru/articles/8294> (data obrascheniya: 05.04.2013).