

На правах рукописи



ШАРМА ГАУРАВ

**РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЙ
(НА ПРИМЕРЕ ИНДИИ)**

Специальность: 5.2.6 – Менеджмент

Автореферат

диссертации на соискание учёной степени

кандидата экономических наук

Москва – 2024

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента экономического факультета ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (РУДН)

Научный руководитель: **Гусов Аузби Захарович**
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента ФГАОУ
ВО «Российский университет дружбы народов
имени Патриса Лумумбы»

Официальные оппоненты: **Гуськова Ирина Владимировна**
Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры управления человеческими
ресурсами Института экономики ФГАОУ ВО
«Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И.
Лобачевского»

Ананченкова Полина Игоревна
Кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры экономики труда и управления
персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных
отношений»

Ведущая организация: **ФГБОУ ВО «Саратовский национальный
исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского»**

Защита диссертации состоится «16» января 2025 г. в 16:00 часов на заседании диссертационного совета 24.2.366.11, созданного на базе ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» по адресу: 125047, г. Москва, Миусская площадь, д. 6.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» по адресу: 125047, г. Москва, Миусская площадь, д. 6 и на сайте ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»:
https://www.rsuh.ru/upload/main/dissov/1_dis_Sharma_G_207.pdf.

Автореферат разослан « ____ » ноября 2024 г.

Учёный секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук



И. Ю. Ильина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В настоящее время Индия является одной из самых эффективных крупных экономик в мире со среднегодовым темпом прироста ВВП около 7%¹. Определяющим фактором экономического развития Индии являются наукоемкие технологии, такие как электроника, авиационные технологии, производство медицинского оборудования, IT-технологии и др. Компании и отрасли высоких технологий являются наиболее быстрорастущими в стране. В результате Индия сегодня выступает одним из крупнейших центров технологических инноваций. В 2022 г. доходы технологической индустрии составили 227 млрд. долл., а сами отрасли добавили 4,5 млн. новых рабочих мест². По оценкам экспертов, высокотехнологичные секторы Индии в течение следующих 5 лет могут предложить дополнительные инвестиции в размере 21 млрд. долл. и создать 550 000 прямых и 1 400 000 косвенных рабочих мест³. Кроме того, производство высокотехнологической продукции сейчас становится еще и одним из основных условий интеграции Индии в современную систему международных экономических отношений.

На сегодняшний день государство ставит перед компаниями и отраслями высоких технологий следующие задачи: сокращение затрат, предотвращение проблем с качеством, повышение производительности и гибкости операций, стимулирование инноваций, обеспечение производительности и надежности, соответствие экологическим и нормативным требованиям. Для реализации поставленных задач высокотехнологичные предприятия должны быть укомплектованы только высококвалифицированными специалистами, в связи с чем не вызывает сомнений важность качественного кадрового обеспечения компаний высоких технологий в Индии. Стоит отметить, что действующая система кадрового обеспечения высокотехнологичного комплекса Индии, несмотря на принимаемые в этом направлении меры, остается недостаточно гибкой, эффективной и восприимчивой к процессам инновационной экономики. Особую актуальность демонстрируют проблемы дефицита высококвалифицированных специалистов, обусловленные высокой студенческой мобильностью и миграцией кадровых ресурсов.

Исходя из этого, формирование эффективной системы кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний выступает необходимым условием опережающего

¹ Lasarte D. India's GDP growth outpaced China last quarter. World Economic Forum. – URL: <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/indias-gdp-growth-outpaced-china-economy/> (дата обращения: 28.04.2023).

² Indian IT revenues grow fastest in a decade to \$227 billion in pandemic-hit FY22. The Indian Express. – URL: <https://indianexpress.com/article/business/companies/indian-it-revenues-grow-fastest-in-a-decade-to-usd-227-bn-in-pandemic-hit-fy22-7774764/> (дата обращения: 28.04.2023).

³ Indian high-tech sector have potential to attract USD21 billion in investment, create jobs: USISPF. The Economic Times. – URL: https://economictimes.indiatimes.com/tech/ites/indian-high-tech-sector-have-potential-to-attract-usd21-billion-in-investment-create-jobs-usispf/articleshow/71078734.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst (дата обращения: 28.04.2023).

инновационного развития Индии. Одна из основных задач всех субъектов процесса кадрового обеспечения высокотехнологического сектора заключается в разработке научно-обоснованных подходов к формированию отраслевых стратегий развития, а также гармонизации запросов рынка труда и предложений образовательной сферы. Все вышеизложенное обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Эволюция научной проблемы определяется с учетом ее фундаментальных аспектов в научных трудах отечественных и зарубежных исследователей. Проблемы кадрового обеспечения высокотехнологических компаний исследуются в работах таких зарубежных учёных, как: Bach S., Barnoschi A., Bechet T.P., Chacko E., Chatterjee R., Choudaha R., Edwards P., Ener C., Palaz Y., Gasskov V., Gill P., Gould, W.T.S., Heneman H.G., Judge T.A., Khanna P., Kakodkar P., Kopyay T., Lloyd D.M., Krishna A., Lopez M., Mathews E., Pathak V., Schulmann P., Roy M., Sharma Y., Singh J., Krishna V., Varma R. и др. Вопросы формирования кадровой политики для эффективного управления отраслей высоких технологий исследованы в многочисленных работах российских ученых, среди которых: Александрова М.В., Андреев С.В., Белая Н.В., Бражникова Н.Б., Будзинская О.В., Бурлакова А.П., Володин А.Г., Гусов А.З., Долженков Е.Н., Иванова Н.М., Искандаров Х.Х., Калинов В.В., Каплун Е.С., Климова Ю.О., Макарова Е.Д., Нестеров В.Л., Николаев О.В., Первойкина С.А., Рогова В.А., Родионова Е.В., Савостова Т.Л., Свирина Л.Н., Шпильберг С.А. и др. Вместе с тем, стоит отметить, что исследование вопросов кадрового обеспечения высокотехнологических компаний в современных научных кругах представлено фрагментарно и не получило достаточного освещения, что и определило цель и задачи работы.

Цель диссертационной работы состоит в разработке теоретических положений и практических рекомендаций по развитию государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологических компаний на примере Индии. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить сущность и элементы кадрового обеспечения высокотехнологических компаний, разработать классификацию его ключевых проблем;
- определить содержание и механизм реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологических отраслей;
- выявить особенности государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологических отраслей Индии;
- на основе опроса показать проблемы в кадровом обеспечении высокотехнологических компаний Индии;
- разработать методику определения потребности компаний в высококвалифицированных специалистах в Индии;

– предложить направления регулирования процессов миграции высококвалифицированных кадров и развития кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в условиях цифровизации.

Объектом исследования является кадровое обеспечение высокотехнологичных компаний Индии. **Предметом исследования** выступают экономические и управленческие отношения, возникающие в процессе развития государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний Индии.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК Минобрнауки РФ 5.2.6 Менеджмент, пп. 8. Государственное управление социально-экономическими процессами. Государственная политика, механизмы и методы ее разработки и реализации в различных исторических и страновых условиях. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами. 24. Международные аспекты в области управления персоналом. Проблемы кросс-культурного взаимодействия и управления мультикультурными коллективами.

Теоретическая база исследования сформирована в результате изучения и осмысления трудов видных российских и зарубежных экономистов, в которых исследуются вопросы кадрового обеспечения. В основу теоретических аспектов диссертационного исследования положен системный подход, позволивший раскрыть целостность механизма кадрового обеспечения, выявить многообразие типов его связей и свести их в единую теоретическую картину.

Методологической основой исследования выступили положения комплексного экономического анализа, а также общенаучные методы теоретического и эмпирического познания: анализ и синтез, индукция и дедукция, наблюдение и описание, сравнение, классификация, методы моделирования и прогнозирования экономических процессов, методы описательной статистики, применение которых в совокупности обеспечило системность исследования вопросов развития государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний на примере Индии.

Информационно-эмпирическая база исследования представлена материалами из различных источников на английском и русском языках, в том числе законодательными и нормативными актами Индии, обзорными и аналитическими материалами Правительства Индии, Министерства образования, Министерства развития человеческих ресурсов, Министерства развития навыков и предпринимательства, Министерства электроники и информационных технологий, официальными статистическими данными Международной организации труда, Статистического института ЮНЕСКО, Всемирного банка, провайдера данных Statista, общей и

специальной литературой по проблемам кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей экономики Индии. В работе также использованы результаты проведенного лично автором исследования в рамках определения потребности индийских высокотехнологичных компаний различных отраслей в квалифицированных кадрах.

Научная новизна исследования заключается в обосновании теоретических положений и разработке практических рекомендаций по развитию государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей Индии. **Наиболее существенные научные результаты, полученные лично автором и обладающие элементами научной новизны, состоят в следующем:**

1. Предложено авторское уточнение определения понятия «кадровое обеспечение высокотехнологичных компаний», под которым в исследовании понимается комплексная система, основными элементами которой выступают процессы поиска, подбора, отбора, адаптации, обучения и оценки качества высококвалифицированных специалистов, образующие вместе с другими элементами целостный механизм формирования кадрового потенциала компаний, нацеленных на выпуск высокотехнологичных продуктов. При этом, по мнению автора, высококвалифицированные специалисты – это работники, имеющие одно или более высших образований и опыт профессиональной деятельности в одной из приоритетных высокотехнологичных отраслей (здравоохранение, IT-технологии и т.д.), обладающие сложными профессиональными компетенциями и достижениями в определенной области, претендующие на уровень заработной платы выше среднерыночного, который, как правило, обуславливает более высокое социальное положение специалиста (п. 23 паспорта специальности 5.2.6).

2. Выявлена тесная взаимосвязь проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в процессе их классификации в разрезе последовательных этапов, что позволило определить приоритетные направления развития системы кадрового обеспечения в отраслях высоких технологий (п. 23 паспорта специальности 5.2.6).

3. Разработана дескриптивная модель механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей, которая раскрывает циклическую взаимосвязь ее ключевых элементов в достижении социально-экономических эффектов (п. 8 паспорта специальности 5.2.6).

4. Выявлены основные недостатки, проблемы и противоречия государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей в Индии, которые позволили автору сформулировать ключевые ориентиры ее перспективного развития, а также обосновать необходимость проведения опроса о состоянии кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в Индии (п. 8 паспорта специальности 5.2.6).

5. Научно обоснованы и сформулированы конкретные рекомендации по развитию государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей на примере Индии, а именно:

– предложена модель межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей Индии в качестве инструмента регулирования процессов кадрового обеспечения в аспекте выявленных особенностей государственной политики (п. 8 паспорта специальности 5.2.6);

– обоснована с позиции социально-экономической эффективности концепция цифровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии» с встроенной методикой определения потребности в высококвалифицированных кадрах, позволяющей формировать единую цифровую среду взаимодействия работодателей, поставщиков образовательных сервисов и молодых специалистов и студентов (п. 23 паспорта специальности 5.2.6);

– предложены приоритетные направления государственной политики в области решения проблемы оттока квалифицированных специалистов из Индии, а именно: повышение эффективности программной деятельности государственных органов, развитие и финансирование НИОКР, развитие государственной поддержки индийского предпринимательства, развитие системы образования (п. 8, п. 24 паспорта специальности 5.2.6).

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке теоретических положений в части понятийного аппарата, раскрывающего сущность и компоненты кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей и компаний, его основные направления и проблемы, а также в формировании дескриптивной модели механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний, что систематизирует и расширяет научное знание о развитии государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний (на примере Индии).

Практическая значимость исследования состоит в том, что сформулированные автором выводы и предложения по исследуемой проблеме расширяют концептуальные подходы к пониманию вопросов кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний и могут быть использованы государственными органами при формировании политики в области обеспечения отраслей высоких технологий Индии профессиональными кадрами.

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные выводы диссертационной работы изложены автором в докладах и выступлениях на международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях: II Всероссийской научно-практической конференции «Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации» (Москва, РУДН, 11-12 апреля 2019 г.), научной конференции

«Менеджер VS. Искусственный интеллект: вместо или вместе?» (Москва, РУДН, 29 октября 2020 г.), IV Международной научно-практической конференции «Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации» (Москва, РУДН, 14 апреля 2021 г.), а также на VI Молодежном саммите БРИКС (Ульяновск, 29 ноября – 2 декабря 2020 г.), Международной научно-технической конференции «FarEastCon 2020» (Владивосток, 6-9 октября 2020 г.), и Международная научно-практическая конференция «Цифровые технологии в управлении и мировой экономике» (Москва, РУДН, 06 Июня 2024). Отдельные теоретические положения и методические рекомендации, сформулированные в диссертационном исследовании, используются в учебном процессе на кафедре менеджмента Российского университета дружбы народов (РУДН) в курсах «Управление человеческими ресурсами», «Рынок труда», в Институте мировой экономики и бизнеса Российского университета дружбы народов (РУДН) в курсе «Мягкие технологии менеджмента».

Публикации по теме исследования. По теме исследования опубликованы 11 научных статей объемом 6,19 п.л. (из них авторских – 5,27 п.л.), в том числе 2 статьи объемом 0,82 п.л. – в периодических изданиях, индексируемом в наукометрической базе Scopus; 6 статьи объемом 4,42 п.л. – в периодических изданиях, входящих в перечень рецензируемых научных журналов и изданий ВАК Минобрнауки РФ; 3 статьи объемом 0,95 п.л. – в периодических изданиях, индексируемых в национальной библиографической базе данных научного цитирования РИНЦ.

Структура диссертации определяется целью и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения. Объем работы составляет 201 страницу текста, содержит 43 рисунка, 12 таблиц и 1 приложение.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии с поставленной целью и задачами в рамках диссертационного исследования рассматривается круг вопросов, выводы и рекомендации, по которым выносятся на защиту.

1. Предложено авторское уточнение определения понятия «кадровое обеспечение высокотехнологичных компаний»; представлено содержание системы кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний.

Исследовав различные подходы к трактовке понятия «кадровое обеспечение», можно прийти к выводу, что сущность кадрового обеспечения заключается в следующих постулатах: это одна из подсистем управления; это система принципов, форм и методов формирования необходимого количественного и качественного состава персонала; это специфическая форма кадрового планирования; это процесс формирования кадров в соответствии с потребностями и целями компании; это многопараметрическая модель, включающая системы и процессы формирования и развития кадров, профессионально-культурный уровень кадровой работы, механизм и методики оценки профессиональных навыков, стимулирования кадров, деятельность государственных органов; это совокупность технологий, сопровождающихся выполнением определенных задач и функций в области поиска, подбора, отбора и адаптации сотрудников.

Принимая во внимание специфику и критерии высоких технологий, автором сформулированы особенности кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей, а именно: влияние факторов изменчивости и непредсказуемости на процесс планирования кадровой потребности; более трудоёмкий и жёсткий отбор кандидатов с акцентом на их высокий профессионализм; необходимость обеспечения относительно высокой доли сотрудников, занятых в НИОКР; сотрудничество компаний с вузами и научно-исследовательскими институтами, исследовательскими центрами; создание собственной площадки для проведения НИОКР.

Основываясь на представленных выше подходах к трактовке дефиниции «кадровое обеспечение», а также учитывая специфику и особенности высокотехнологичных отраслей экономики, автором сформулировано уточнение определения «кадровое обеспечение высокотехнологичных компаний»: это комплексная система, основными элементами которой выступают процессы поиска, подбора, отбора, адаптации, обучения и оценки качества высококвалифицированных специалистов, которые вместе с другими элементами (субъекты, объекты, цели и т.д.) образуют целостный механизм формирования кадрового потенциала компаний, нацеленных на выпуск инновационных продуктов. Иными словами, кадровое обеспечение высокотехнологичных отраслей представляет собой динамическую систему, направленную на формирование кадрового потенциала инновационно-ориентированных компаний.

На основании результатов исследования определены ключевые элементы системы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей на рисунке 1.

По итогам исследования автором сделан вывод, что в целом обеспечение кадрами высокотехнологичных компаний имеет аналогичную другим отраслям структуру, однако обладает специфическими особенностями, вытекающими из трудоёмкости и инновационности производственных процессов предприятий высоких технологий.

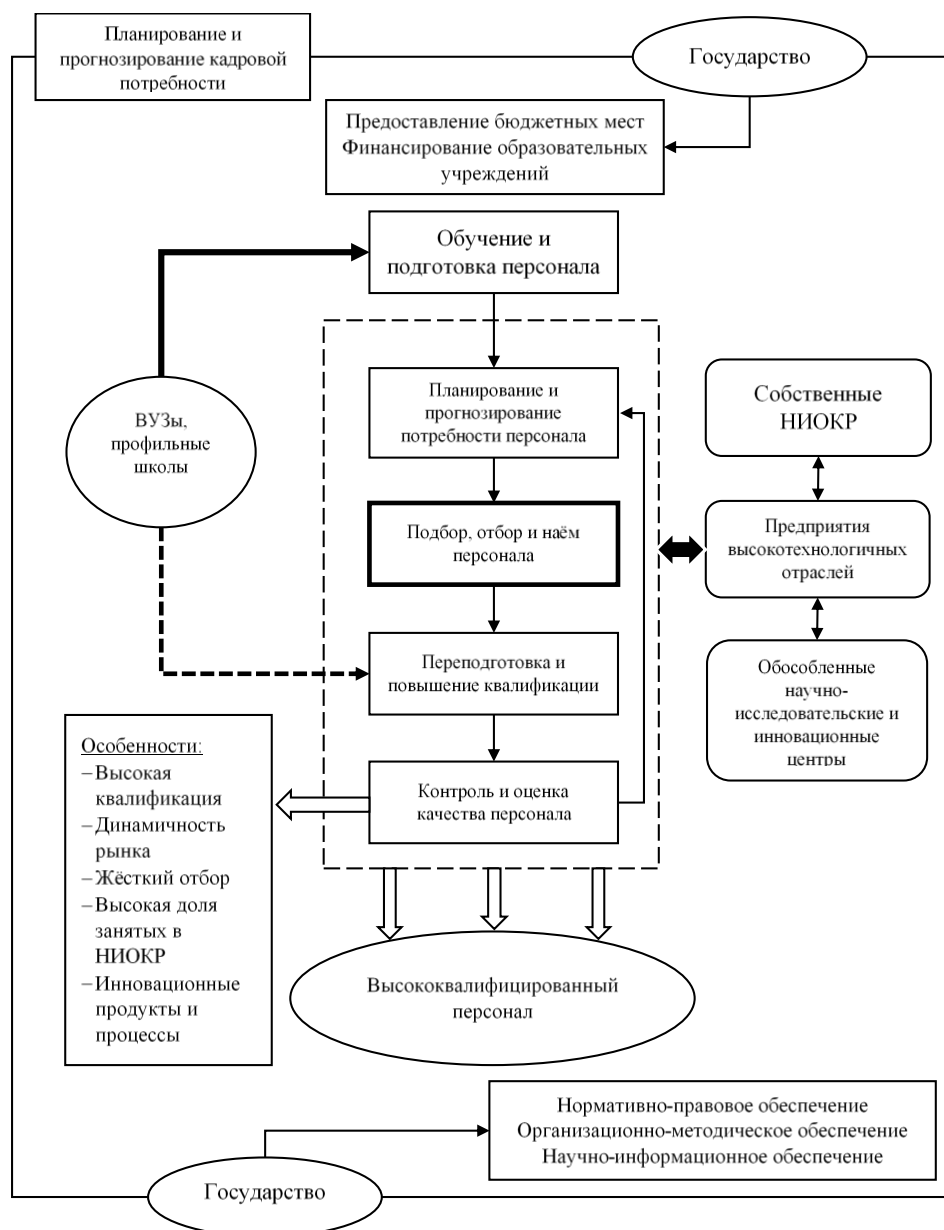


Рисунок 1 – Схема кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей
 Источник: разработано автором.

2. Выявлена тесная взаимосвязь проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в процессе их классификации в разрезе последовательных этапов, что позволило определить приоритетные направления развития системы кадрового обеспечения в отраслях высоких технологий.

В результате исследования выявлено, что наиболее острой проблемой является нехватка высококвалифицированных кадров (рис 2). В свою очередь, количественный и структурный дефицит кадров вызван рядом других причин, которые возникают на каждом из этапов кадрового обеспечения как процесса. При этом первоисточником существующих проблем в системе кадрового обеспечения выступает отсутствие налаженной функциональной связи между предприятиями и образовательными учреждениями.

Вместе с тем, неоспоримой является системная проблема, лежащая на государственном уровне и заключающаяся в отсутствии единой кадровой политики, которая способствует появлению других сопутствующих проблем и усилению тех, что исходят от сферы образования и частного бизнеса.

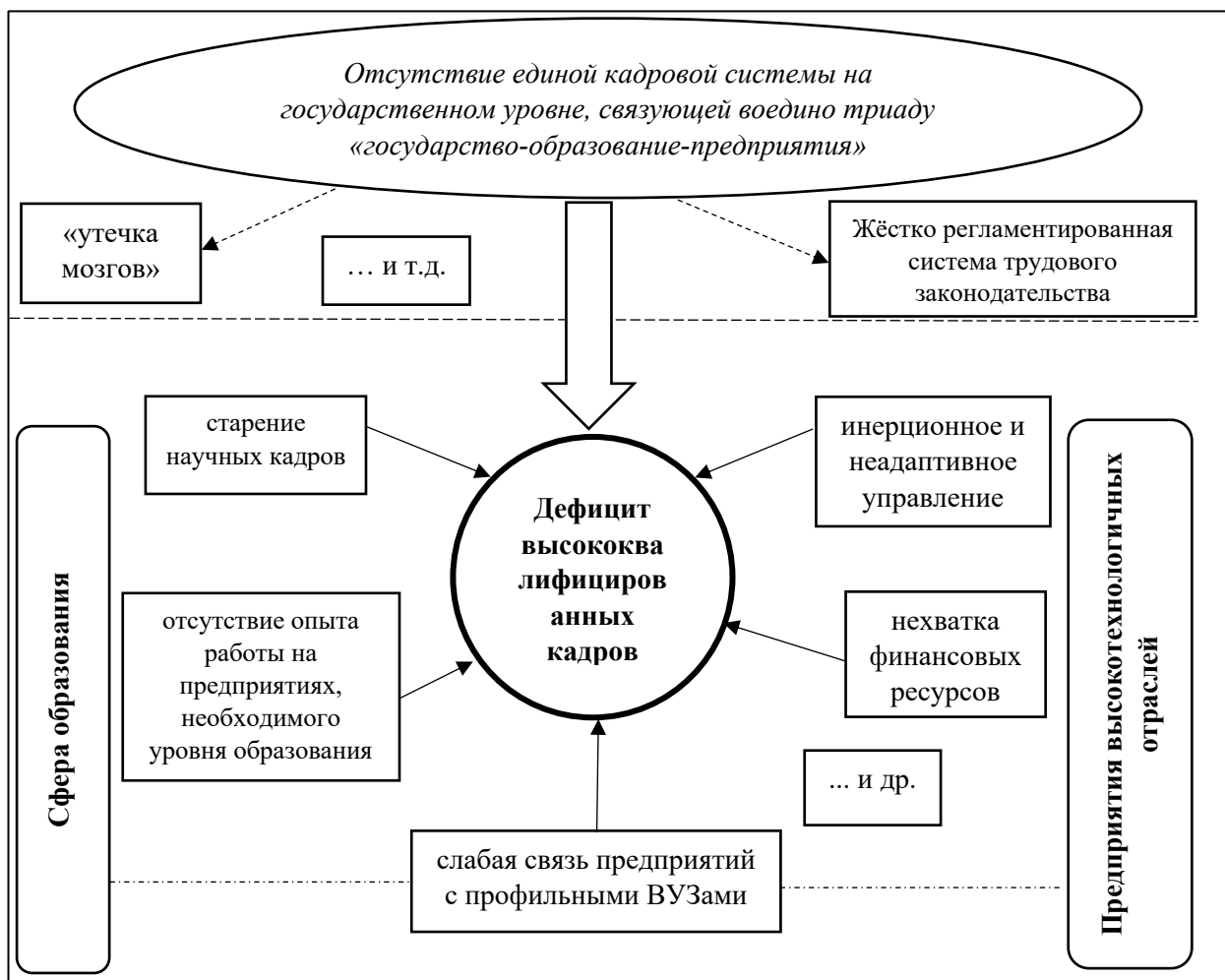


Рисунок 2 – Взаимосвязь проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний

Источник: разработано автором.

Предложенная модель причинно-следственных связей для более полного отражения этой зависимости дополняется анализом конкретных наличествующих проблем на различных этапах кадрового обеспечения. Выявленные автором в процессе классификации проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей причинно-следственные связи, а также сложившиеся или только формирующиеся тенденции на каждом из этапов (обучение и подготовка высококвалифицированных специалистов; планирование и прогнозирование; подбор, отбор и наём персонала; переподготовка и повышение квалификации сотрудников; контроль и оценка количественного и качественного состава сотрудников) позволили определить ключевые направления развития системы кадрового обеспечения компаний высоких технологий, а

именно: совершенствование государственной политики кадрового обеспечения; решение проблемы дефицита высококвалифицированных кадров; усиление взаимодействия высокотехнологичных предприятий с вузами. Причем отправной точкой для решения этих проблем должна стать целенаправленная работа государства в области политики кадрового обеспечения.

3. Разработана дескриптивная модель механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей, которая раскрывает взаимосвязь ее ключевых элементов в достижении социально-экономических эффектов.

Очевидно, что проведение политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний и отраслей требует от государственных органов выстраивания четкого механизма ее реализации. Рассматривая механизм реализации политики кадрового обеспечения как функциональную систему организационно-кадровых мероприятий, направленных на регулирование кадровых процессов в отраслях высоких технологий, данная система интегрирует в себе конкретные элементы: субъекты, объекты, принципы, цели, задачи и направления реализации данной политики.

Выявлено, что механизм реализации политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей может быть эффективным только в консолидации:

- научно обоснованной концепции государственной кадровой политики, определяющей ее цели, задачи, принципы и основные направления реализации;
- нормативно-правовой, организационно-методической и научно-информационной базы управления кадровыми процессами;
- органов государственной власти, занимающихся кадровыми вопросами, и кадровых ресурсов, на которые направлено действие механизма реализации государственной кадровой политики.

Исходя из этого, автором разработана дескриптивная модель механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей (рис. 3), которая раскрывает циклическую взаимосвязь ее ключевых элементов в достижении социально-экономических эффектов, что обеспечивает единство и консолидацию функционирования рассматриваемого механизма.

4. Выявлены основные недостатки, проблемы и противоречия государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей в Индии, которые позволили автору сформулировать ключевые ориентиры ее перспективного развития, а также обосновать необходимость проведения опроса о состоянии кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в Индии.

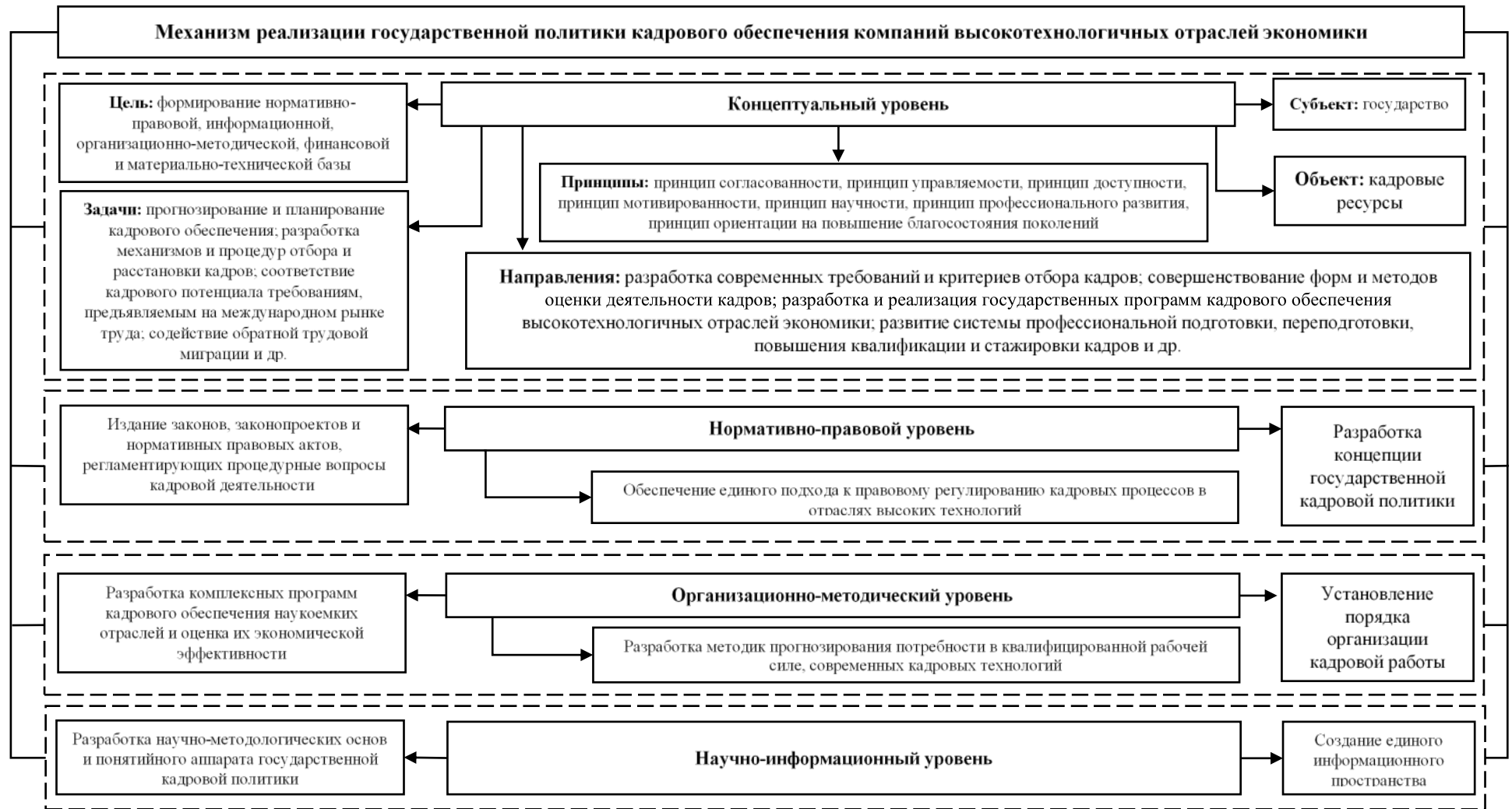


Рисунок 3 – Deskриптивная модель механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей экономики

Источник: разработано автором.

В целом государственная политика кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей экономики Индии направлена на сохранение и развитие кадрового потенциала в отраслях высоких технологий, повышение профессионализма и мотивации персонала, формирование кадрового резерва. Основными направлениями государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний являются: разработка законодательных и нормативно-правовых актов; разработка и реализация правительственных инициатив в области образования, повышения квалификации и развития навыков, цифровой индустрии, развития инноваций и стартапов, производственного сектора; развитие институциональной инфраструктуры кадрового обеспечения; реализация государственной поддержки компаний высоких технологий в области кадрового обеспечения; партнерство государства с технологическими компаниями и образовательными учреждениями; реализация мероприятий по обучению и трудоустройству, развитию предпринимательских навыков у молодежи.

Для достижения целей исследования проведен анализ системы реализации государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний через действующие в настоящее время правительственные инициативы. К числу наиболее известных национальных программ можно отнести: «Делай в Индии» (Make in India), «Стартап Индия» (Startup India), «Профессиональная Индия» (Skill India), Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY), «Цифровая Индия» (Digital India), «Обучение в Индии» (Study in India). В рамках решения проблем кадрового обеспечения правительство Индии приступило к радикальным реформам системы образования, сконцентрировав все свои усилия на повышении ее привлекательности для иностранных студентов, увеличении числа подготовленных кадров, повышении их квалификации, обеспечивая при этом создание новых рабочих мест, цифровую инфраструктуру, новую экосистему для развития инноваций и стартапов. Вместе с тем, по разным причинам многие из них не показали свою эффективность и пока не достигли поставленных задач.

В настоящее время в реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей экономики существуют определенные проблемы, требующие безотлагательного решения, которое видится автору в проведении следующих мероприятий: повышение степени реализации государственных программ в области кадрового обеспечения; разработка инструментов и обеспечение информационной базы для прогнозирования кадровой потребности в отраслях высоких технологий; обеспечение соответствия запросов высокотехнологичных отраслей и возможностей системы образования; усиление взаимодействия компаний и образовательных учреждений; создание гибкой системы подготовки и переподготовки кадров; повышение доступности и качества образования для индийского населения.

В процессе исследования проведен опрос о состоянии кадрового обеспечения индийских компаний отраслей высоких технологий на основе статистических данных, что позволило выявить ключевые проблемы в обеспечении высококвалифицированными кадрами ведущих отраслей Индии.

Преследуя задачу построения в стране системы опережающей подготовки кадров, правительство Индии поставило перед собой амбициозные цели по подготовке и переподготовке 250 млн. специалистов к 2035 г. Необходимо отметить, что отправной точкой процесса подготовки кадров для высокотехнологичных отраслей является система высшего профессионального образования. За период 2013-2023 гг. количество поступающих на все программы высшего профессионального образования в Индии возросло практически в 2 раза и составило в 2023 г. 41,4 млн. человек. Несмотря на относительно положительную динамику числа и доли поступивших на программы высшего профессионального образования за исследуемый период, наблюдается нестабильная динамика удельного веса выпускников, окончивших программы высшего профессионального образования (рис. 4).

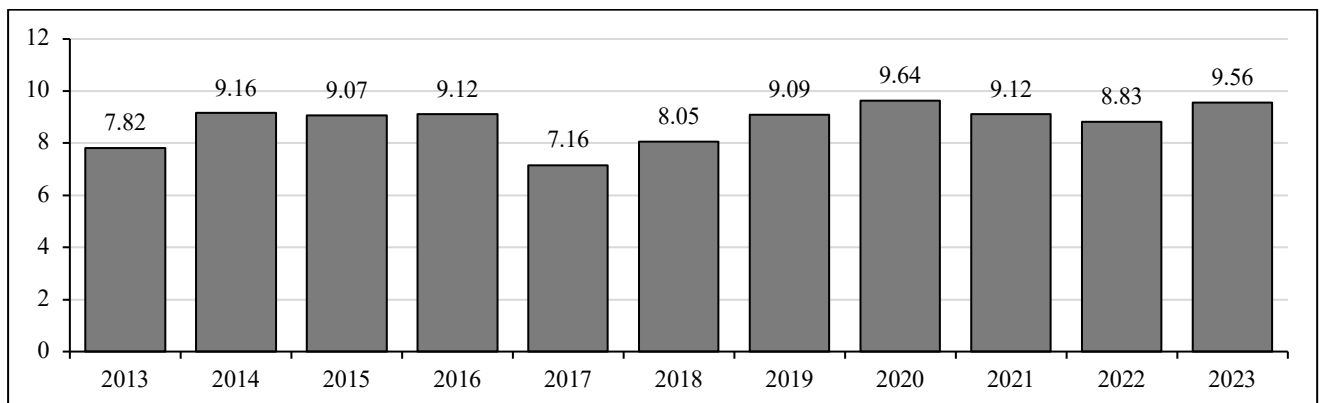


Рисунок 4 – Динамика удельного веса выпускников, окончивших программы высшего профессионального образования, от общего числа поступивших в высшие учебные заведения в 2013-2023 гг., %

Источник: составлено автором по данным Статистического института ЮНЕСКО: Distribution of tertiary graduates by field of study. The UNESCO Institute for Statistics (UIS) [Электронный ресурс]. – URL: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3806#> (дата обращения: 23.09.2024).

Противоположную динамику показывают значения удельного веса выпускников высших учебных заведений, окончивших инженерные, производственные и строительные программы высшего образования (рис. 5), которые являются основными направлениями подготовки специалистов для высокотехнологичных отраслей. В связи с чем, уже сейчас можно говорить о недостаточном количестве, по крайней мере, молодых специалистов для исследуемых отраслей.

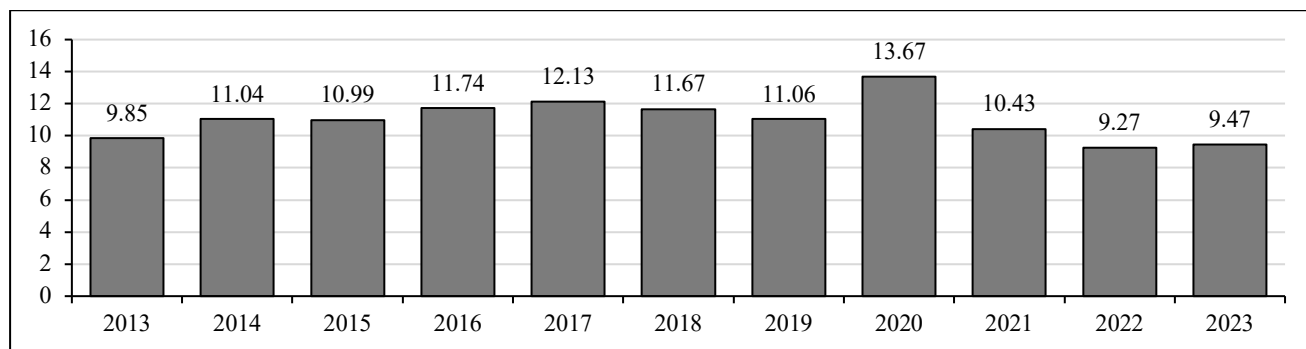


Рисунок 5 – Динамика удельного веса выпускников высших учебных заведений, окончивших инженерные, производственные и строительные программы, от общего числа выпускников в сфере высшего образования в 2013-2023 гг., %

Источник: составлено автором по данным Статистического института ЮНЕСКО: Distribution of tertiary graduates by field of study. The UNESCO Institute for Statistics (UIS) [Электронный ресурс]. – URL: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=3806#> (дата обращения: 23.09.2023).

При этом динамика уровня безработицы среди специалистов с высшим образованием показывает активный рост, начиная с 2010 г. Наибольший уровень безработицы за анализируемый период наблюдался в 2018 г. (16,5%) и в 2020 г. (17,9%). В 2021-2023 гг. наблюдается снижение уровня безработицы до 13,3%. Учитывая тот факт, что это происходит на фоне общей нехватки квалифицированных специалистов, можно строить гипотезы о структурной диспропорции специалистов по программам образования, невостребованности молодых кадров и сложности трудоустройства, а также низком уровне системы кадрового обеспечения на государственном уровне и непосредственно в компаниях.

В процессе исследования автором выделены определенные проблемы в обеспечении высококвалифицированными кадрами компаний ведущих отраслей Индии:

1) Недостаточный уровень и качество образования. При этом важно отметить, что количество студентов вузов в последние годы росло с головокружительной скоростью, преимущественно за счет увеличения набора студентов на инженерно-технические специальности. Количество университетов в Индии за период 2013-2022 гг. увеличилось почти в 3 раза, количество колледжей – в 2 раза. Следует сказать, что такое массовое расширение системы высшего образования значительно увеличило доступ к последнему, однако, несмотря на это, коэффициент охвата высшим образованием в Индии является достаточно низким. Так, в настоящее время он достиг всего 27,1% по сравнению со среднемировым показателем, составляющим 36,7%. К тому же Индия по-прежнему характеризуется существенным неравенством в доступе к образованию между её различными штатами и территориями. В первую очередь, быстрый рост и массовость системы высшего образования Индии привели к различным проблемам с его качеством, обусловленным низким уровнем исследований в индийских университетах, удержанием низкоквалифицированных преподавателей, наличием плохой инфраструктуры и неактуальных учебных программ, ограниченным использованием технологий в высшем

образовании. Сложность индийской системы высшего образования усугубляется непоследовательной политикой регулирующих органов, полномочия которых часто пересекаются, что создает определенные трудности для иностранных учебных заведений, заинтересованных в установлении партнерских отношений с индийскими вузами.

2) Недостаток профессиональных знаний и навыков у молодого населения. В Индии ощущается нехватка выпускников, обладающих специфическими техническими навыками, необходимыми для высокотехнологичных отраслей. Причины этого дефицита включают изменения в технологических тенденциях, устаревшие и междисциплинарные учебные программы, а также плохое преподавание математики, технологий и ИКТ в некоторых технических и высших учебных заведениях. В результате значительная часть рабочей силы не подготовлена к изменчивому рынку труда цифровой экономики.

3) Высокая студенческая мобильность. Количество индийских иностранных студентов, обучающихся по программам получения степени за границей, увеличилось почти в 8 раз за последние два десятилетия. По итогам 2021 г. из Индии выехало более 508 тыс. студентов, а прибыло чуть более 48 тыс. Такая значительная разница в количестве между прибывающими и отбывающими студентами частично объясняется быстро растущей долей молодежи студенческого возраста в численности населения страны, а также неравномерным качеством и ограниченными возможностями ее вузов. Поскольку спрос на качественное высшее образование среди индийских студентов за последние два десятилетия резко вырос, предложение таких учебных заведений не поспевает за ним, в результате чего поток индийских студентов, уезжающих за границу для продолжения учебы и трудоустройства также заметно увеличился. Невысокое качество индийских вузов также частично объясняет низкий процент прибывающих иностранных студентов. Иностранные студенты, которые выбирают Индию для своего образования, как правило, родом из стран, расположенных в одном регионе с Индией.

4) Миграция высококвалифицированных кадров. Индия уже на протяжении многих лет сталкивается с крупномасштабной, долгосрочной «утечкой мозгов» как из-за эмиграции в образовательные учреждения, так и из-за прямого оттока специалистов. Индийские диаспоры, образуемые выходцами из Индии, проживающими за пределами своей родины, в настоящее время являются самыми многочисленными. Число мигрантов из Индии увеличилось с 6,7 млн. в 1990 г. до 17,9 млн. в 2020 г. Стимулами для миграции высококвалифицированных специалистов выступают: более высокий потенциальный доход, большая удовлетворенность работой, улучшенные карьерные перспективы, возможности для образования и развития навыков, новые профессиональные вызовы, репутация компании, а также качество жизни и системы социального обеспечения, доступные в принимающей стране.

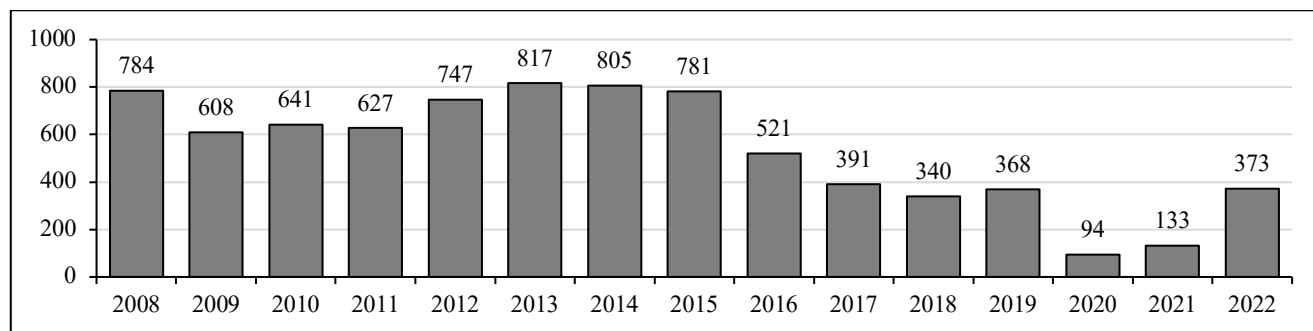


Рисунок 6 – Ежегодный отток граждан из Индии, регистрирующихся для работы за границей, тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным Международной организации труда: Labor Migration in Asia: COVID-19 Impacts, Challenges, and Policy Responses (2023). Asian Development Bank Institute, International Labour Organization, and Organisation for Economic Co-operation and Development [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/887801/labor-migration-asia-changing-profiles-and-processes.pdf> (дата обращения: 20.12.2022).

Как видно из рисунка 6, в 2008-2015 гг. из Индии ежегодно выезжало более 500 тыс. чел. В 2016-2019 гг. темпы миграции снижались. В 2020 г. отток трудовых мигрантов резко уменьшился на 74,5% ввиду масштабных усилий государства по репатриации и самостоятельного возвращения граждан. Данные об оттоке трудового населения в 2021 г. указывают на то, что миграция из Индии в некоторой степени возобновилась, но более медленными темпами. В 2022 г. наблюдались более заметные изменения в оттоке рабочей силы, который увеличился в 3 раза по сравнению с 2021 г. Следует отметить, что отток за рубеж молодых специалистов с высшим образованием создает дефицит кадров в высокотехнологичных сферах, развитие которых критически важно для поддержания высоких темпов экономического роста и качества жизни.

В рамках исследования проблематики обеспечения компаний ведущих отраслей экономики Индии высококвалифицированными кадрами автором был проведен опрос относительно состояния их кадрового обеспечения на основе эмпирических оценок, полученных в процессе анкетирования экспертов – представителей индийских высокотехнологичных компаний различных отраслей, размеров и жизненного цикла (N = 250). Проведенный опрос позволил выявить:

1) потребность индийских компаний высокотехнологичных отраслей в профессиональных кадрах. Так, у 30% компаний наблюдается дефицит высококвалифицированных специалистов в отделе НИОКР. И это закономерно вытекает из критериев осуществления НИОКР, одним из которых является наличие высококвалифицированного персонала. Вместе с тем можно сделать вывод о нехватке управленцев высокого уровня, что является актуальной проблемой, характерной для развивающихся стран, в том числе Индии. Одна из шести компаний испытывает дополнительную потребность в специалистах отдела качества, который также является важнейшей частью бизнес-процессов предприятия.

2) потребность в доступных и эффективных программах государственной поддержки. Порядка 68% компаний осведомлены об основных направлениях государственной политики в области кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей. Однако 21% респондентов не знают о проводимых государством мероприятиях.

При этом компании используют преимущественно другие методы и инструменты, направленные на устранение дефицита кадров. Причиной этому, по мнению автора, могут быть две основные проблемы: низкая доступность и трудоемкость использования возможностей государственных программ; низкая их эффективность. С учетом этого, всего 50% опрошенных компаний заявили, что программы соответствуют современному уровню кадрового обеспечения в высокой степени.

3) потребность в более высоком уровне подготовки молодых специалистов. Основным фактором развития кадрового потенциала для высокотехнологичных предприятий, по мнению большинства компаний, является низкий уровень подготовки молодых специалистов – так считают 70% руководителей предприятий. Получается, что основным элементом системы кадрового обеспечения, которому стоит уделять повышенное внимание, является образование. 35% руководителей, из числа исследуемых компаний, видят причину в оттоке специалистов за рубеж. Около трети компаний включают в список проблем дисбаланс на региональном рынке труда и дефицит квалифицированных кадров.

Проведенный опрос кадровой обеспеченности высокотехнологичных компаний Индии позволил получить дополнительную информацию о состоянии их кадрового потенциала, его результаты в значительной степени подтвердили наличествующие проблемы, выявленные в ходе исследования научных трудов и статистических материалов государственного порядка, а также позволил сформулировать направления развития государственной политики кадрового обеспечения.

5. Научно обоснованы и сформулированы конкретные рекомендации по развитию государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей Индии, а именно:

– Предложена модель межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний Индии в качестве организационного инструмента регулирования процессов кадрового обеспечения в аспекте выявленных особенностей государственной политики. Модель отображает иерархию и взаимодействие трех уровней субъектов: государства, образовательных учреждений, отраслевых компаний – по горизонтали; инструменты взаимодействия и стратегические цели выступают как основные ориентиры движения цепочки процессов – по вертикали. А также другие сферы выступают как дополнительные элементы между обозначенными уровнями, формирующие вместе механизм кадрового обеспечения и встраивающие его в кадровую политику государства (рис. 7).



Рисунок 7 – Концептуальная модель межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний Индии

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования.

Взаимодействие участников, как внутри уровня, так и между ними, выстраивается по типу прямой и обратной связи. Так, на государственном уровне это, в первую очередь, ведущие Министерства и входящие в них Департаменты, Службы, Фонды, институты, отделы и другие функциональные единицы. Уровень образования сформирован в подавляющем большинстве вузами и другими учреждениями, решающими задачи подготовки кадров. На уровне высокотехнологичных отраслей субъектами являются компании, относящиеся непосредственно к той или иной отрасли. Здесь же можно выделить коммерческие научно-исследовательские и опытно-конструкторские бизнес-единицы, которые также являются получателями интеллектуальных ресурсов.

Следует выделить специфическую особенность практической реализации данной модели: процесс подготовки кадров в представленной схеме находится на стыке двух основных уровней (образование и предприятия) и еще одного дополнительного субъекта взаимоотношений – зарубежных образовательных учреждений. Такое расположение процесса отражает не просто поэтапную связь между уровнями, а демонстрирует полноценную включенность в него предприятий. Компании высоких технологий должны находиться в постоянном контакте с будущими кадрами и преподавателями.

Взаимодействие между ведущими субъектами каждого уровня осуществляется при помощи различных методов и инструментов (формирование планов и контроля за их выполнением, приказы, постановления, проверки и ревизии, финансирование и др.).

Важно отметить, что предложенная модель имеет не классическую структуру, когда обеспечение ее выполнения полностью подконтрольно государственным структурам, а нижестоящие субъекты лишь косвенно включены в нее, как «неизбежные участники». Она представляет собой модель, в которой каждый уровень, в том числе и частные структуры, являются прямыми участниками кадрового обеспечения, несущими непосредственную ответственность и имеющими право участвовать в его изменении.

– Обоснована с позиции социально-экономической эффективности концепция цифровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии» с встроенной методикой определения потребности в высококвалифицированных кадрах, позволяющей оценивать степень соответствия состава и структуры кадров в динамике. Крупномасштабная цифровая платформа «Кадровое обеспечение в Индии» станет уникальной для Индии онлайн-площадкой с точки зрения структуры и технических процессов (рис. 8).

Онлайн-платформа представляет собой многопользовательскую сеть, которая выступает определенным цифровым носителем реального состояния образовательной среды, студентов и профессиональных кадров высокотехнологичных отраслей. Данная платформа будет находиться под управлением одного из ведущих органов государственной власти Индии.



Рисунок 8 – Схема работы цифровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии»

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования.

Благодаря инструментам коммуникации дистанционного формата платформа обеспечивает формирование прямой связи между уровнями системы кадрового обеспечения. Регулярное обновление информации предоставит возможность отслеживать статистику в режиме реального времени, что будет способствовать более оперативным заключениям и управленческим решениям в области кадровой политики.

Создание цифровой кадровой платформы в Индии позволит вывести на новый уровень систему прогнозирования и реализации подготовки кадров, обладающих технологическими, организационными и бизнес-компетенциями. Ее создание направлено на принципиальное изменение подходов к взаимодействию с работодателями за счет перехода от модели «заказчик-исполнитель» к полноценному партнерству и интеграции запросов на всех этапах кадрового обеспечения.

На новой площадке будет возможно формулировать запрос на основе прогноза технологического развития компаний и отраслей, формировать кадровый прогноз и квалификационные требования к будущим специалистам с трансляцией их в содержание гибких образовательных программ, готовить и подбирать персонал под конкретные проекты работодателей, трудоустраивать студентов, отвечающих их потребностям.

В цифровую кадровую платформу планируется встраивание методического инструментария определения потребности в высококвалифицированных специалистах. В основе авторской методики лежит системный подход от общего к частному, заключающийся в последовательной декомпозиции трендовых составляющих вида «общая потребность в квалифицированных кадрах – структурная кадровая потребность – специализированная кадровая потребность» (рис. 9). В результате формируются две карты (матрицы) – кадровой потребности и кадрового потенциала, на основе которых производится сопоставление реальной рыночной потребности с имеющимся потенциалом интеллектуальных ресурсов. Так, в случае нехватки кадров определенных профессий происходит выборка наиболее подходящих кандидатов среди сформированного запаса (резерва) кадрового потенциала.

Важная особенность применения данной методики заключается в том, что она будет органично встраиваться в работу цифровой кадровой платформы, что позволит в автоматическом режиме при помощи цифровых технологий проводить соответствующие расчеты на основе фактических, регулярно обновляемых, статистических данных и актуальной информации относительно спроса и предложения высококвалифицированных кадров, что обеспечит проведение комплексной и грамотной оценки кадровой потребности в высокотехнологичных отраслях экономики и соответствующих компаниях в режиме реального времени. На основе результатов этой оценки в дальнейшем будет строиться взаимодействие между основными уровнями системы кадрового обеспечения.

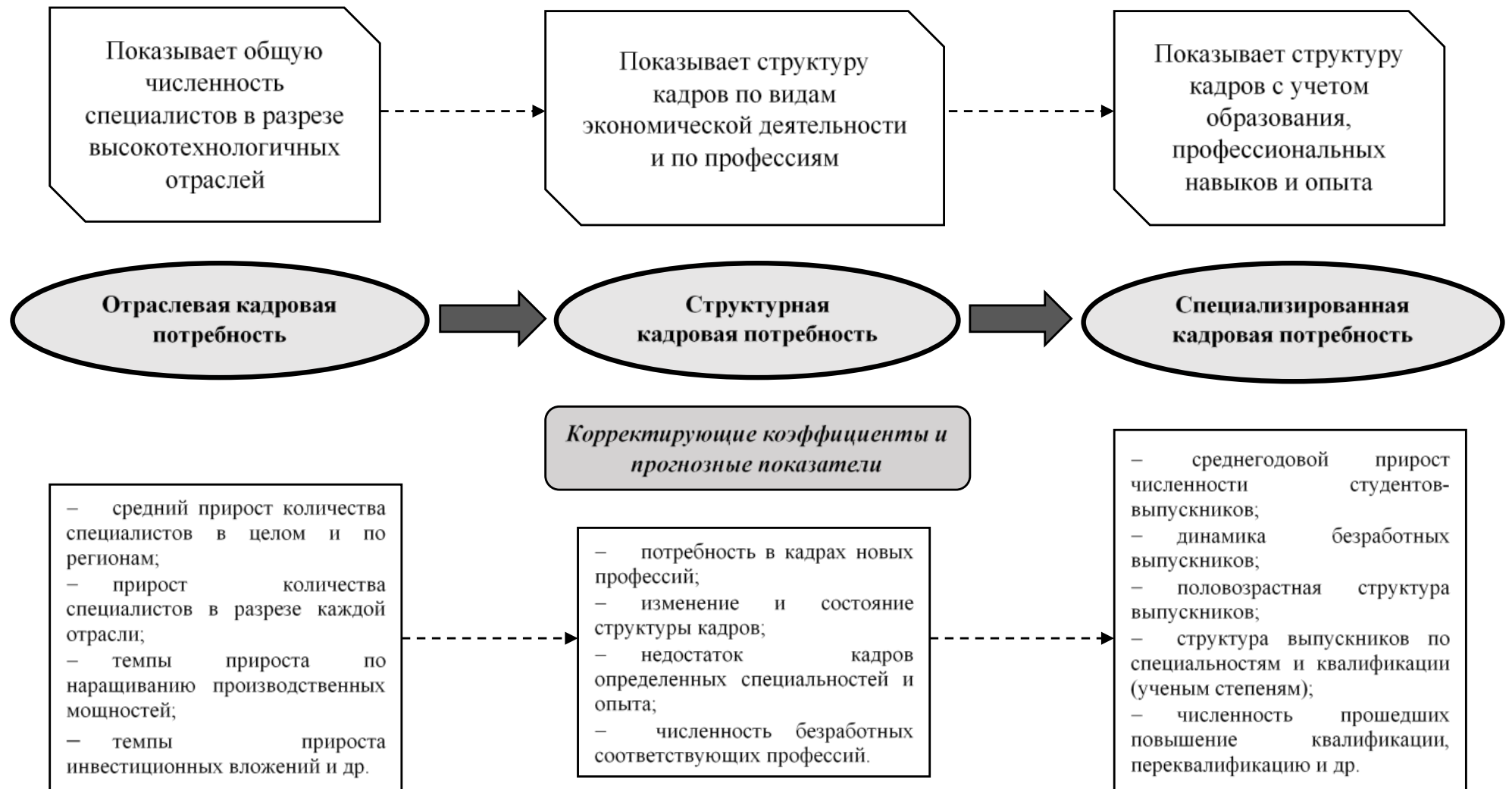


Рисунок 9 – Методика определения потребности в высококвалифицированных специалистах

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования.

Кроме того, автором определены следующие социальные эффекты от использования кадровой платформы: установление более высокого уровня соответствия потребностей в высококвалифицированных кадрах и фактического количественно-качественного состава кадровых ресурсов; сокращение уровня безработицы среди высококвалифицированных кадров и в целом среди трудоспособного населения страны; сокращение времени на подбор сотрудника до 1 дня; экономия компаний на затратах в части поиска высококвалифицированных кадров и др.

– Предложены приоритетные направления по регулированию процессов оттока высокотехнологичных кадров из Индии, которые будут стимулировать предпринимателей оставаться и работать в Индии, способствуя тем самым росту ее экономики, улучшению имиджа и сохранению высококвалифицированных кадров. В целях совершенствования государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей Индии автором предлагаются приоритетные направления по регулированию оттока и миграции высокотехнологичных кадров, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Приоритетные направления государственного регулирования процессов оттока высокотехнологичных кадров из Индии

Направление регулирования	Задачи регулирования
Повышение эффективности программной деятельности государственных органов	Разработка государственных программ в области исследований и разработок Повышение уровня информированности стейкхолдеров о государственных программах до 90%
Развитие и финансирование НИОКР	Увеличение расходов на НИОКР до 2% ВВП Развитие у молодежи мотивации к научной деятельности
Развитие государственной поддержки индийского предпринимательства	Финансирование бизнес-процессов предпринимательских структур Создание рабочих мест (порядка 10 млн. ежегодно)
Развитие системы образования	Повышение качества образования Формирование инновационной системы образования Развитие профессиональных навыков

Источник: разработано автором на основе проведенного исследования.

В рамках повышения эффективности программной деятельности государственных органов автором вносится инициатива запуска программы «Research and Development in India» («Исследовано и Разработано в Индии»). Реализация программы предполагает, что государство совместно с крупными бизнес-структурами (например, компанией по разработке программного обеспечения «DRD INDIA») создает оптимальные условия в стране для патентования научных исследований и собственных разработок, предоставляя индийским ученым гранты, субсидии и другие виды поддержки, тем самым привлекая и удерживая интеллектуальные ресурсы, в том числе студентов и молодых специалистов, в государственных и частных компаниях, что будет способствовать сокращению оттока

высококвалифицированных кадров. Ожидается, что реализация предлагаемой программы расширит для индийских предпринимателей возможности патентования научных исследований и собственных разработок, что приведет к росту патентных заявок и, соответственно, количества выданных патентов на изобретения, будет способствовать сокращению дефицита квалифицированных кадров, а также позволит Индии войти в «пятерку» стран-лидеров в сфере интеллектуальной собственности. Программа будет иметь важное значение для возврата в Индию интеллектуальных ресурсов, развития инновационной технологической деятельности и, как следствие, достижения более высокого уровня экономического развития Индии. Вместе с тем, только одной разработки правительственной программы недостаточно. Необходимо повышать уровень осведомленности стейкхолдеров о новых и действующих программах и довести этот уровень как минимум до 90%. В частности, информировать общество можно будет через цифровую кадровую платформу, размещая в ней соответствующую информацию.

В рамках развития и финансирования НИОКР предполагается: разработка гибкой государственной политики по развитию у молодежи мотивации к научной деятельности; увеличение расходов на НИОКР как минимум до 2% ВВП; проведение на постоянной основе международных конференций, научных семинаров, симпозиумов, других научных мероприятий, что будет содействовать удовлетворению потребности в профессионалах для проведения комплексных исследований и разработок.

В рамках государственной поддержки предпринимательства необходимо сделать более доступной законодательную базу и оптимальной налоговую политику. Государство может выделять средства для предпринимателей, чтобы, при необходимости, компании могли легко получить финансирование в рамках национальной экономики. В создании рабочих мест (порядка 10 млн. ежегодно) более активную роль должен играть производственный сектор, при этом наиболее перспективным направлением представляется слияние цифровых технологий и промышленности, в результате чего в перспективе создать до 60-65 млн. высокопроизводительных рабочих мест.

Развитие системы образования в Индии должно быть ориентировано на повышение качества предоставляемых образовательных услуг, формирование инновационной системы образования, развитие профессиональных навыков. Параллельно с налаживанием качества образования в стране необходимо давать возможность учиться в других странах, но с условием возврата в Индию, который будет обеспечиваться, например, частичной оплатой обучения со стороны государства, гарантиями последующего трудоустройства. Индия также должна стремиться к правильному гендерному балансу и продвигать возможности получения навыков в сельских, пригородных и городских районах, а также поощрять миграцию внутри Индии из более бедных районов в районы с лучшими инновационными возможностями.

III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В заключении диссертации изложены основные выводы исследования, в которых показано, что кадровое обеспечение компаний высокотехнологичных отраслей характеризуется структурной диспропорцией, которая проявляется, с одной стороны, в огромной численности рабочей силы, а с другой, хроническим дефицитом квалифицированных специалистов. При этом основные проблемы кадрового обеспечения связаны с низким уровнем образования, большой долей молодого населения, низким качеством и плохими перспективами трудоустройства и заработка. Растущее молодое население Индии и его ограниченные возможности для получения образования обуславливают процессы исходящей студенческой мобильности и трудовой миграции в зарубежные страны. Наличие данных проблем подтвердили эмпирические результаты проведенного автором опроса состояния кадрового обеспечения индийских компаний.

В Индии имеется большое количество правительственных инициатив в области развития навыков, создания рабочих мест, развития системы образования. Вместе с тем, по разным причинам многие из них не показали свою эффективность и пока не достигли поставленных задач. В целях развития государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний Индии автором предложены: модель межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей; внедрение цифровой кадровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии» со встроенной методикой определения потребности в квалифицированных кадрах; направления по государственному регулированию процессов миграции высококвалифицированных специалистов из Индии.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научные статьи, опубликованные в изданиях, индексируемых в базе данных Scopus

1. Veselko, A.A., Gaurav, S. (2021). Modern Labor Market in the Conditions of Digital Economy Development. In: Solovev, D.B., Savaley, V.V., Bekker, A.T., Petukhov, V.I. (eds) Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2020". Smart Innovation, Systems and Technologies, vol 227. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-0953-4_10 (0,43/0,22 п.л.)

2. Veselko, A.A., Gerbina, T.V., Chavykina, M.A., Sharma, G. (2023). The Model for Assessing the Professional Competencies of Employees in Today's Labor Market. In: Popkova, E.G. (eds) Sustainable Development Risks and Risk Management. Advances in Science, Technology & Innovation. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-34256-1_84 (0,39/0,1 п.л.)

Научные статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России (Перечень ВАК):

3. Гусов А.З., Шарма Г, Тйаги П. Особенности современной государственной политики Индии в области повышения квалификации // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2024. – Т. 15. – №3 – С. 499–511. (1,3 п.л.)

4. Шарма, Г. Проблема кадрового обеспечения высококвалифицированными кадрами в Индии // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – № 6. – Т. 3. – С. 165-173. (0,83 п.л.)

5. Шарма, Г. Сущность и механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – № 6. – Т. 8. – С. 35-43. (0,78 п.л.)

6. Шарма, Г. Проблемы рынка труда высококвалифицированных специалистов Индии в сравнении со странами БРИКС / Г. Шарма // Экономика труда. – 2019. – №2. – С. 699-713. (0,65 п.л.)

7. Шарма, Г. Основные тенденции развития высококвалифицированных человеческих ресурсов в сфере здравоохранения Индии / А. З. Гусов, Г. Шарма // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2019. – Т. 18. – № 4. – С. 191-201. (0,43/0,22 п.л.)

8. Шарма, Г. Как Индия реализует социальную политику / Г. Шарма // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2018. – Т. 17. – № 1. – С. 239-249. (0,43 п.л.)

Научные публикации в иных научных изданиях:

9. Шарма, Г. Роль высококвалифицированной рабочей силы на индийском рынке труда / Г. Шарма // Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции РУДН. – М.: РУДН, 2019. – С. 308-317. (0,39 п.л.)

10. Шарма, Г. Общие проблемы в управлении человеческими ресурсами в Индии / Г. Шарма // Менеджер vs искусственный интеллект: вместо или вместе? : материалы студенческой научной конференции. – М.: РУДН, 2020. – С. 163-166. (0,13 п.л.)

11. Шарма, Г. Безработица среди молодежи как индикатор экономической безопасности Евразийского экономического союза / А.А. Веселко, Г. Шарма // Экономические стратегии ЕАЭС: проблемы и инновации: сборник материалов IV Международной научно-практической конференции РУДН. – М.: РУДН, 2021. – С. 53-63. (0,43/0,22 п.л.)