

СОБЫТИЯ

УДК 331.361

ТРАЕКТОРИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ HR-БИЗНЕСА И HR-ОБРАЗОВАНИЯ: ЮБИЛЕЙНЫЙ V СИБИРСКИЙ КАДРОВЫЙ ФОРУМ

С.И. Сотникова

Новосибирский государственный
университет экономики и управления
e-mail: sotnikova@nsuem.ru

Новосибирский государственный университет экономики и управления в лице кафедры экономики труда и управления персоналом провел Юбилейный V Сибирский кадровый форум, собравший представителей бизнес-структур, органов государственной власти, академической науки и вузов, студентов и аспирантов.

Ключевые слова: кадровый форум, Всероссийская студенческая олимпиада по управлению персоналом, научно-практическая конференция, мастер-классы.

Ключ к поддержанию конкурентоспособности бизнес-структур, к здоровой экономике – производительность рабочей силы, человеческий капитал, конкурентоспособность персонала. Таков ответ участников V Сибирского кадрового форума прозвучал в рамках научно-практической конференции «*Экономика труда: вызовы времени*», на мастер-классах HR-специалистов, дискуссионных площадках.

Юбилейный V Сибирский кадровый форум прошел **23-27 апреля 2012 года** в Новосибирском государственном университете экономики и управления (www.nsuem.ru). Информационными партнерами Сибирского кадрового форума выступили ИД «Работа для Вас», ООО «Пронто-Новосибирск», ЗАО Кадровое Агентство «Люди Дела», интернет-порталы «nsk.erabota.ru» (www.erabota.ru), РАБОТА.RU-Новосибирск (nsk.rabota.ru). Финансовую поддержку оказали ГОУ ВПО «Новоси-

бирский государственный университет экономики и управления», ОАО «Сибирский банк» Сбербанка России.

Традиционное объединение руководителей и менеджеров служб управления персоналом города Новосибирска, представителей бизнеса, ученых Москвы, Екатеринбурга, Омска, Томска, Красноярска, Иркутска, Братска, Владивостока, Тюмени, Барнаула, Бийска, Казахстана прошло очень активно и креативно. Более 400 человек собрались в эти дни, чтобы обсудить свои взгляды на экономику труда, новые вызовы времени к конкурентоспособности персонала.

На пленарном заседании научно-практической конференции были заслушаны доклады ведущих специалистов и ученых в области организации занятости населения и управления персоналом из Новосибирска, Москвы, Екатеринбурга, Владивостока. Основная идея, которая сквозила

во всех докладах, состояла в том, что сложившаяся в России бюрократическая среда не в состоянии сформировать новую постиндустриальную реальность. Она заражена инерцией бессодержательного «номенклатурного» управления и коррупцией, настроена на активное сохранение своих привилегий. Поэтому современный период развития экономики труда и управления персоналом связан с поиском и активизацией механизмов партнерства власти, бизнеса, науки и образования в области управления человеческими ресурсами для достижения устойчивого роста экономики.

С приветственным словом к участникам и гостям Сибирского кадрового форума обратилась заместитель министра образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, канд. техн. наук, профессор, Марина Ивановна Ананич. В своем докладе она констатировала, что вступление России в ВТО и процессы глобализации все больше влияют на практику управления персоналом российских предприятий. В регионах создаются предприятия, работающие полностью по международным HR-стандартам. В этой связи HR-сообщество должно найти ответы на следующие вопросы: какие навыки и компетенции необходимо развивать в условиях стагнации мировых рынков, кризиса перепроизводства? Где и как готовить профессионалов? Сможем ли подготовить управленческие элиты нового качества?

Системные вопросы предупреждения и противодействия коррупции в системе государственной и муниципальной службы были озвучены начальником отдела информационно-аналитической работы, советником государственной гражданской службы 1-го класса Межрегиональной инспекции ФНС России по Сибирскому фе-

деральному округу Куницыным Дмитрием Валерьевичем. В докладе было отмечено, что система коррупционных связей, основанная на взаимной протекции, обмене услугами и тотальном подкупе чиновников всех уровней, представляет реальную угрозу осуществлению социально-экономических реформ в Российской Федерации, подрывает ее устои и дискредитирует государственный аппарат. Федеральный закон от 25.12.08 № 273 «О противодействии коррупции» четко разъяснил понятия «коррупция» и «противодействие коррупции». Приоритетным направлением реализации ФЗ № 273 в Сибирском федеральном округе является формирование антикоррупционного общественного сознания и нетерпимости к проявлениям коррупции, проведение антикоррупционного мониторинга в муниципальных образованиях для определения эффективности принимаемых на местах мер по предупреждению коррупции.

Системные вопросы предупреждения служебных злоупотреблений персонала были озвучены в докладе д-ра социол. наук, профессора ФГБОУ «Уральский государственный университет путей сообщения» (Екатеринбург) Шаталовой Нины Ивановны. Под служебными злоупотреблениями, по мнению докладчика, следует понимать неэтичное поведение работников по отношению к рабочему месту или работодателю, а именно незаконные действия, хищения, получение взятки или подкуп, нарушение правил организации. Нарушитель пользуется доверием работодателя. Служебные злоупотребления случаются во всех секторах экономики, во всех слоях населения. Причины служебных злоупотреблений не следует искать в несчастном детстве нарушителя или недостатке образования. Нельзя так же объяснить это явление соци-

альной депрессией и материальным неравенством. Служебные преступления не совершаются вследствие бедности нарушителя или низкого социального статуса. Скорее причиной является то, что он хочет всего больше: больше денег, уважения, успеха, более высокого статуса. Это используется для оправдания своих поступков.

В докладе «Управление карьерой профессионала: современный взгляд», с которым выступил бизнес-тренер, сертифицированный специалист по деловой оценке персонала (МГУ им. Ломоносова), разработчик авторских программ психологического сопровождения карьеры, канд. психол. наук, профессор ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» (Владивосток) Могилевкин Евгений Александрович, было отмечено, что построить карьеру и добиться значимых результатов в профессиональной деятельности сегодня можно по-другому, чем 10 лет назад. Карьера рассматривается как сложный, многоаспектный процесс, как результат совместной творческой деятельности специалистов. В докладе был раскрыт современный подход к управлению карьерой профессионала, рассмотрены алгоритмы и особенности современных технологий сопровождения карьеры – карьерного коучинга, карьерного консультирования и карьерного тьюторинга.

По мнению директора Центра аналитических исследований, декана экономического факультета Бийского технологического института (филиал) ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова» Миляевой Ларисы Григорьевны, успешный бизнес сегодня – это бизнес социально-ориентированный. Соответственно, корпоративная социальная политика становится

залогом успешного развития любого предприятия (организации) как ключевого звена экономики. Одним из важнейших элементов социальной политики организации является качество трудовой жизни персонала. При этом повышение уровня качества трудовой жизни персонала организаций способствует не только привлечению в организацию высококвалифицированных кадров, повышению имиджа организации, но и наиболее полному использованию трудового потенциала работников и, как следствие, росту результативности труда за счет интенсивных факторов. В своем докладе Л.Г. Миляева подробно рассмотрела методический инструментальный комплексной оценки качества трудовой жизни персонала организации, позволяющий принимать определенные управленческие решения.

В докладе ответственного редактора газеты «Работа для Вас» Дроздовой-Куривичак Ирины Викторовны (Новосибирск) содержалась интрига: «разрыв между спросом на работников и их предложением ликвидировать, нельзя игнорировать» или «разрыв между спросом на работников и их предложением ликвидировать нельзя, игнорировать». Редактор газеты, отвечая на вопрос «Преодолим ли разрыв спроса и предложения на новосибирском рынке труда?», выявила основные «барьеры» взаимодействия работодателей с вузами: низкая эффективность подразделений, занимающихся помощью в трудоустройстве студентов; зачастую сами студенты и работники вуза не знают о существовании подобных подразделений; скромная заинтересованность вузов в сотрудничестве с кадровыми агентствами и бизнес-структурами; завышенные требования студентов по зарплате, низкая мотивация профессионально развиваться, нежелание получать опыт во время практи-

ки. С точки зрения И.В. Куривчак, эффективное сотрудничество «вуз–работодатель–студент» зиждется на «трех китах» – это информирование о компании, вакансиях вузов и студентов; участие студентов в проектах работодателей и их трудоустройство.

Директор Центра «Суперкадры» Сигневич Светлана Анатольевна (Новосибирск) охарактеризовала состояние рынка труда следующим образом: персонал стал более адекватным, снизились ожидания кандидатов, в том числе «финансовые аппетиты»; сотрудники стали реже переходить из одной компании в другую – «переманить» специалиста с «насиженного» места стало гораздо труднее; современные сотрудники довольно активно перебираются в соседние регионы, а также в Москву. В этих условиях становится актуальным подход к «выращиванию» инновационных кадров – так называемый «сельскохозяйственный», который предполагает необходимость решения триединой задачи: первая – создать инновационную среду в компании; вторая – поощрять любые инновации; третья – внедрять новое.

Не менее интересными были доклады «Система массового обучения персонала в банке» Храненко Марии Владимировны, начальника Центра обучения персонала Управления по работе с персоналом Сибирского банка Сбербанка России (Новосибирск); «Достойный труд и достойная его оплата как вызов современного общества» Удальцовой Марии Васильевны, д-ра экон. наук, профессора ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления» (Новосибирск); «Эволюция аутсорсинга персонала» Парфеновой Ольги, руководителя филиала лизинговой компании, кадрового холдинга «Анкор в Новосибирске» (Новосибирск).

Большой интерес у участников форума, среди которых были представители новосибирских бизнес-структур, преподавателей вузов и студентов вызвали мастер-классы. Тематика мастер-классов была разнообразной.

Профессиональный бизнес-консультант (сертификат Small Business Development Centre at Washington State University) Макушкина Н.Д. (Красноярск) – признанный эксперт в HR-сфере – провела мастер-класс глобального видения кадровой политики организации в условиях инновации. В новой эпохе, по мнению Н.Д. Макушкиной, дефицитом становится не капитал, а обладание проницательностью, которая создает добавленную стоимость. Модератор, опираясь на афоризм о том, что на хлеб зарабатывают руками, на масло – головой, а на икру – идеями, с помощью интерактивных методов на примере стандартных кадровых ситуаций продемонстрировала сомнительность применения определенных управленческих инструментов в случаях, выглядящих как очевидно требующие использования данных инструментов, убедив аудиторию в правоте афоризма А. Эйнштейна, что идиот – это человек, который хочет получить новые результаты старыми методами.

Не менее интересным был мастер-класс «Личностные факторы профессиональной карьеры», который провел Могилевкин Евгений Александрович, доцент, канд. психол. наук, профессор кафедры психологии ФГБОУ ВПО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса» (Владивосток). На мастер-классе профессор рассмотрел подходы к встраиванию оценочных технологий в систему карьерного менеджмента и управление персоналом в целом; продемонстрировал воз-

возможности экспресс-методов диагностики карьерных компетенций (психогеометрический тест, карьерная методика «Круги и линии», проективный тест «Раскладка монет» и др.), проанализировал конкретные карьерные ситуации и психологические техники наработки компетенций.

Руководитель «Службы детекции лжи», эксперт-полиграфолог Хлестунов Алексей Анатольевич (Томск) посвятил мастер-класс вопросам обеспечения безопасности предприятия при работе с наемным персоналом, в частности вопросам применения методик выявления лжи при найме персонала, корпоративных расследованиях и для предупреждения злоупотреблений. С точки зрения А.А. Хлестунова, тот работодатель, который слепо доверяет сотрудникам, часто платит дважды. Этот факт известен каждому работодателю, столкнувшемуся с хищениями и нечестным поведением своих сотрудников. Инвестиции в выявление этих тенденций на ранних стадиях стоят того, но эти вложения снижают риск нанять на работу нечестных, ненадежных сотрудников и обеспечивают профилактику служебных злоупотреблений среди уже нанятого персонала. Проверка на детекторе лжи – это проверка фактов совершения служебных злоупотреблений в прошлом. Фиксируя физиологические реакции, можно определить, насколько человек честен в высказываниях. Исследования валидности результатов проверок на детекторе лжи показали более чем 92 % точности. Несмотря на не особую привлекательность для тестируемого проверки на детекторе лжи, этот способ остается одним из самых надежных. Тесты на благонадежность (тест Midot) оценивают вероятность совершения тестируемым в будущем служебных злоупотреблений на основе его отношений и убежде-

ний. Тест базируется на комплексе вопросов с ограниченным временем на ответ. На основе подсчетов его ответов на вопросы составляется психологический профиль кандидата, указывающий уровень его надежности и честности. Исследования, проведенные независимыми лицами, показали 92 % соответствия результатов теста Midot результатам проверок на детекторе лжи.

У студенческой молодежи с большим воодушевлением были восприняты мастер-классы, посвященные вопросам психологической диагностики и поддержки профессиональной направленности личности. Несомненный интерес вызвали мастер-классы, проведенные Буравцовой Натальей Владимировной (Социально-психологический центр кафедры психологии Новосибирского государственного университета экономики и управления).

Активная работа участников кадрового форума протекала в рамках круглого стола на тему «Бизнес и образование: инновационные формы взаимодействия вуза и работодателей» под руководством профессора НГУЭУ Е.В. Маслова.

Для того чтобы «взрастить» профессионала, в котором нуждаются современные бизнес-структуры, нужно начинать со школы и продолжать в вузе. Поэтому неслучайно формат форума впервые предусмотрел проведение Межрегиональной олимпиады школьников по управлению персоналом «На пути к профессии» и Всероссийской студенческой олимпиады «Кадровые технологии: вызов времени» (III тур). Как для студентов, так и для школьников олимпиада – это прекрасная возможность проявить свои творческие способности.

В Межрегиональной олимпиаде приняли участие около 100 школьников старших классов. При этом школьники представля-

ли образовательные учреждения не только Новосибирска (гимназии, лицей и школы), но и городов Новосибирской области (Чик, Бердск, Каргат, Искитим) и других городов Сибири (Новокузнецк, Тюмень) Само их участие в составе команды и стремление отстаивать честь школы свидетельствует об их стремлении к саморазвитию и карьерных ориентирах. Школьники могли проявить себя в разнообразных олимпиадных заданиях. Формат олимпиады школьников включал презентации, демонстрирующие решение кроссвордов, разбор кейсов в веселой юмористической форме, решение в игровой форме практических ситуаций. Большая часть этих заданий требовала от ребят демонстрации таких необходимых для менеджера по персоналу качеств, как творческий подход к решению поставленных задач, умение работать в команде, сообразительность, логика, стрессоустойчивость, способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и организовывать работу группы, навыки риторики. Несмотря на острое соперничество, преобладала дружеская атмосфера, а основа победы – это любовь к предмету, сила воли, талант человека.

Четвертый раз Новосибирский государственный университет был удостоен права проводить III тур Всероссийской олимпиады студентов по управлению персоналом, проводимой под эгидой Министерства образования и науки РФ и Управления учреждений образования и реализации приоритетного национального проекта «Образование». Участие в олимпиаде представителей многих отечественных вузов несомненно способствует развитию всей системы подготовки специалистов по управлению персоналом, повышению качества преподавания, расшире-

нию интереса ее участников к теоретическим основам кадрового менеджмента, к новым технологиям и инструментам, используемым в работе с персоналом. В студенческой олимпиаде по управлению персоналом приняли участие команды 22 высших учебных заведений с широкой географией: от Москвы до Бурятии. Высокая степень интерактивности и приближенности к реальным жизненным ситуациям отличали эту олимпиаду. В состав жюри традиционно вошли практикующие HR-менеджеры ведущих предприятий региона: Сибирского банка Сбербанка России, ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз, ИД «Работа для вас» и ведущие преподаватели вузов. По мнению участников, Всероссийская студенческая олимпиада – это актуальная и интересная площадка для общения и профессионального развития как студентов и преподавателей, так и представителей бизнеса. Развитие подобных форм общения очень важно и необходимо для улучшения взаимодействия образования и бизнеса, а также для выявления и формирования кадрового резерва из наиболее активных и способных представителей студенчества.

В личном зачете места распределились следующим образом: *1-е место* – Шерстнева Ольга Геннадьевна, студентка 5-го курса ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»; *2-е место* – Емашкина Татьяна Викторовна, студентка 5-го курса ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления – «НИНХ»; *3-е место* – Галян Анна Евгеньевна, студентка 4-го курса ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет».

Победителями заключительного этапа Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом в команд-

ном первенстве стали: *1-е место* – команда Бийского технологического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»; *2-е место* – команда ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; *3-е место* – команда ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный аграрный университет».

В рамках V Сибирского кадрового форума «Экономика труда: вызовы времени» был проведен Всероссийский конкурс на лучшую научную книгу в области экономики труда и управления персоналом, изданную в период 2008–2011 годов. В конкурсе приняли участие свыше 40 научных работ. Особый интерес у практиков и ученых вызвали следующие научные и учебно-методические работы:

- по направлению *Экономика труда и социально-трудовые отношения* – «Стратегия и тактика управления вознаграждением персонала организации: монография» д-ра экон. наук, профессора Адовой Ирины Борисовны. (Н(ч)ОУ ВПО «Сибирская академия финансов и банковского дела», Новосибирск); «Основы рекрутмента: монография» канд. экон. наук, доцента Долженковой Юлии Вениаминовны (ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», Москва);

- по направлению *Управление персоналом* – «Управление поведением персонала организации в условиях инновационной среды: монография» д-ра экон. наук, профессора Миляевой Ларисы Григорьевны (Бийский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», Бийск);

- по направлению *Организация и нормирование труда персонала* – «Организация труда персонала: учеб. пособие» канд. экон. наук,

профессора Маслова Евгения Владимировича (ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления», Новосибирск);

- по направлению *Социально-психологические технологии управления человеческими ресурсами в организации* – «HR-инструменты: практическая оценка. Как определить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: учеб.-практ. пособие» канд. психол. наук, профессора Могилёвкина Евгения Александровича, Новгорова Антона Сергеевича, Клиникова Станислава Викторовича (Владивостокский государственный университет экономики и сервиса); «Управление социальным развитием организации: Учебный комплект: учеб. пособие, хрестоматия и рабочая тетрадь» канд. социол. наук, доцента Богдан Надежды Николаевны, канд. социол. наук, доцента Климовой Татьяны Васильевны, старшего преподавателя Балгановой Елены Владимировны. (ФГОУ ВПО «Сибирская академия государственной службы», Новосибирск)

Неизгладимый интерес для участников форума представил Всероссийский конкурс студенческих научных работ в сфере экономики труда и управления персоналом, посвященный памяти В.И. Занина. В рамках конкурса студентам и их научным руководителям была предоставлена возможность для реализации самых смелых профессиональных и карьерных амбиций. Критериями оценки работ, поступивших на конкурс, были 1) исследовательский характер работы; 2) новизна исследования, эвристичность; 3) актуальность работы, практическая и/или теоретическая значимость; 4) соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов; 5) грамотность и логичность изло-

жения. На конкурс были выставлены более 30 работ студентов.

Оценка студенческих работ проходила в on-line режиме. Экспертами работ выступили представители вузов: ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики»; ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный университет»; ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»; ФГБОУ ВПО «Вятский государственный гуманитарный университет»; ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет»; ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»; ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права»; ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»; ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет путей сообщения»; ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный аграрный университет»; ГОУ ВПО «Кемеровский технологический институт пищевой промышленности»; Сибирский институт – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Все четыре дня работы форума действовала тематическая выставка, на которой были представлены спектр услуг кадровых агентств, нестандартные подходы к вопросам подбора персонала и новейшие продукты рынка делового образования. Активное участие в демонстрации HR-достижений приняли Сибирский банк Сбербанка России; Внедренческий центр «ИнфоСофт» (Новосибирск); портал E.Rabota.ru; Издательский дом «Работа для Вас»; ООО «Пронто-Новосибирск» (сайт JOB.RU); Негосударственное учреждение дополнитель-

ного образования «Суперкадры – Учебный Центр»; ЗАО Кадровое агентство «Люди Дела»; интернет-портал «РАБОТА.RU-Новосибирск» (nsk.rabota.ru).

На торжественном закрытии Юбилейного V Сибирского кадрового форума были награждены победители Всероссийской студенческой олимпиады по управлению персоналом и межрегиональной школьной олимпиады по управлению персоналом. Победителям и призерам олимпиад в общекомандном и личном зачетах, а также по отдельным номинациям вручены дипломы разных степеней. Компании Новосибирска вручили поощрительные призы как командам, предложившим самые оригинальные идеи в проектах, так и организаторам Сибирского кадрового форума.

Руководство Межрегиональной инспекции ФНС России по Сибирскому федеральному округу 11 студентов сибирских вузов пригласила в свои организации для прохождения производственных и преддипломных практик с возможным последующим трудоустройством. Сибирский банк Сбербанка России пригласил 8 студентов.

Представители журнала «Справочник кадровика» отметили высокопрофессиональную учебно-методическую, научную и педагогическую деятельность в области продвижения HR-бизнеса коллективов кафедры экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» и кафедры экономики труда и управления персоналом ГОУ ВПО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». В качестве поощрения деятельности этих кафедр редак-

ция журнала предоставила электронный доступ к материалам журнала.

На заключительном торжественном мероприятии V Сибирского кадрового форума решением Президиума Совета Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента были награждены 20 ученых и HR-менеджеров за достижения в области экономики и управления персоналом медалью «20 лет первой в России кафедре управления персоналом».

Почетным знаком «За развитие науки о труде в Сибири» в честь 45-летия первой кафедры экономики труда в Сибири решением Новосибирского государственного университета экономики и управления были награждены 30 ученых, работников высшей школы и HR-менеджеров.

За многолетний плодотворный труд по избранной специальности и личный вклад в развитие профессиональной деятельности решением ректората ФГБОУ ВПО «Сибирская академия государственной службы» вручены почетные нагрудные знаки «За верность профессии» председателю оргкомитета Сибирского кадрового форума Ю.В. Гусеву и его заместителю С.И. Сотниковой.

В целом следует признать, что задачи кадрового форума были выполнены. Были установлены межрегиональные контакты с другими исследовательскими группами и ведущими специалистами, активно работающими в сфере управленческих HR-инноваций. Естественно, у школьников, студентов и молодых специалистов сформировался более высокий интерес к освоению инновационных подходов к исследованию актуальных проблем управления персоналом.

Прошедший форум – это не показательное мероприятие, а рабочая встре-

ча, на которой шел конструктивный диалог между представителями власти, бизнеса и образования. За четыре дня V Сибирского кадрового форума была проделана огромная работа по осмыслению проблем инновационного развития HR-бизнеса и HR-образования, выделению приоритетных целей его развития и поиску наиболее эффективных направлений деятельности в решении задач повышения его качества.

Организаторы совместно с участниками Форума подготовили «Соглашение о дальнейшем сотрудничестве участников V Сибирского кадрового форума», в котором поддержана идея социального партнерства между органами власти, работодателями, наукой и образованием. Решено развивать традицию ежегодного проведения Сибирского кадрового форума в формах научно-практической конференции; студенческой олимпиады по управлению персоналом с приглашением к участию команд из вузов других федеральных округов; мастер-классов ведущих HR-менеджеров, ученых и руководителей бизнеса; ярмарок вакансий; информационных выставок кадровых агентств, центров бизнес-образования и других организаций, работающих в области управления персоналом.

Надеемся, что результаты проведенного исследования экономики и управления персоналом в условиях модернизации и инновационного развития экономики, озвученные на Сибирском кадровом форуме, позволят ученым и практикам, занимающимся экономикой и управлением трудом, поновому взглянуть на предмет их деятельности, решить проблемы, связанные с поддержанием конкурентоспособности персонала, как в организации, так и регионе.