

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье рассматриваются изменения, происходящие в кадровом потенциале промышленных предприятий города Омска в условиях цифровизации экономики; проанализированы отдельные показатели кадрового потенциала региона: динамика демографических показателей, данные по персоналу и потребности в специалистах, соответствие уровня квалификации и образования требованиям экономики. Актуальность исследования состоит в направленности его результатов на повышение эффективного развития кадрового потенциала предприятий на основе активных действий со стороны всех участников регионального рынка в современных условиях цифровизации. Используются общенаучные методы сравнения, анализа и обобщения.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, цифровизация, промышленные предприятия, цифровая экономика, трансформация.

### Введение

В целях обеспечения экономической стабильности деятельности предприятий необходимым аспектом в условиях цифровизации экономики является формирование действенных механизмов реагирования на меняющиеся требования внешней среды, касающиеся, в первую очередь, работы с кадровым потенциалом предприятий с учетом изменившихся требований к их компетенциям и пересмотра подходов работы.

Под цифровой трансформацией понимается использование в деятельности предприятий прогрессивных цифровых технологий для повышения эффективности деятельности. При этом меняются не только подходы в работе, но и профессиональные компетенции специалистов, способных работать в новых реалиях.

По утверждению Е. Каганера «Трансформация компании сводится к трансформации компетенции людей. CDO (Chief Digital Officer) — это не профессия, это роль. Роль человека, который совмещает в себе множество компетенций и навыков» [1].

По результатам исследования аудиторской компании КПМГ в 2019 году, комплекс программ для цифровой трансформации уже имели около 63% компаний-респондентов, ведущих деятельность в ключевых экономических сферах РФ (в настоящее время этот процент будет выше). В основном это телекоммуникационные сферы, нефтепромышленные отрасли, металлургия, транспортные компании, информационные технологии, банки и финансовые институты, а также ритейловые организации. Цифровая трансформация бизнеса предполагает внедрение инновационных технологий,

и многие российские компании их уже опробовали. При этом большая часть компаний готова осуществлять крупные инвестиции в реализацию проектов по цифровизации, осознавая высокую степень важности этого процесса.

Однако отмечаются серьезные трудности, с которыми сталкиваются предприятия. Основными из них являются: недостаточный уровень автоматизации процессов, отсутствие необходимых компетенций, низкий уровень цифровой грамотности сотрудников, отсутствие нужной инфраструктуры и необходимого бюджета для реализации мероприятий в области цифровизации.

Как известно, основными показателями кадрового потенциала работников принято считать их социально-демографические характеристики, имеющие способности и навыки, уровень образования и квалификации, наличие необходимых компетенций для выполнения трудовых функций, мотивация и психологические характеристики. В исследовании наибольшее внимание будет уделено социально-демографическим аспектам, анализу компетенций и уровню образования кадров предприятий.

### Обзор литературы

Теоретическую основу исследования представляют труды авторов Ю. Г. Одегова, Б. Ю. Сербиновского, Т. Ю. Базарова, Р. П. Колосовой и др. Ю. Г. Одегов рассматривает широкую и узкую трактовку слова «потенциал». Узкая трактовка — потенциал как «скрытые возможности, мощность, сила», а широкая трактовка — потенциал как «источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения

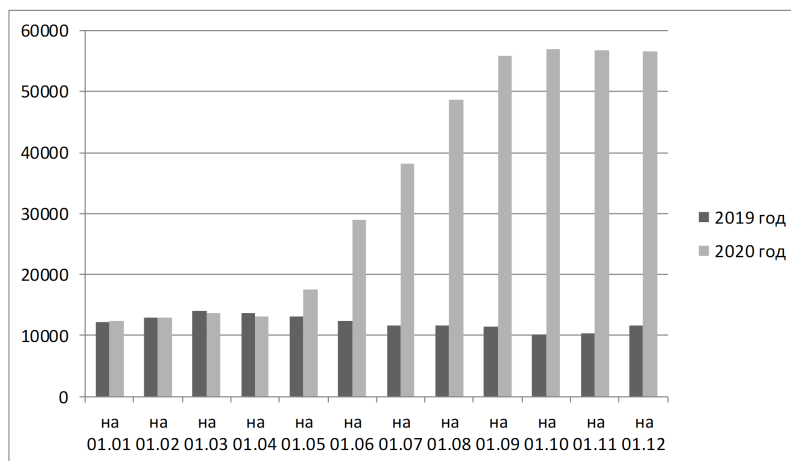


Рис. 1. Динамика численности безработных в 2019–2020 гг. (Данные службы занятости населения Омской области)

какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [2, с. 31]. По его мнению, структура трудового потенциала представляет собой соотношение демографических, социальных, функциональных и профессиональных характеристик групп работников и отношений между ними.

Колосова Р. П. приходит к мнению, что под словом «потенциал» обычно понимают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной области [3, с. 9]. Особую важность работа по развитию кадрового потенциала приобретает в условиях цифровой трансформации экономики.

Основу для аналитической базы исследования составили официальные данные Министерства труда и социального развития Омской области, службы государственной статистики по Омской области, Минпромторг России и данные промышленных предприятий города Омска.

#### Анализ состояния кадрового потенциала региона

В настоящее время наблюдается изменение требований работодателей к соискателям, которые обусловлены несколькими причинами, такими как:

- цифровизация производственных и управленческих процессов;
- нестабильность экономической ситуации в регионах России в связи с пандемией;
- переход на удаленный режим работы и пр.

В связи с этим предъявляются требования по наличию цифровых компетенций у персонала, подразумевающих не только цифровую грамотность, но и гибкость, адаптивность, навыки самоорганизации и постоянного развития и обучения. В условиях цифровой экономики конкурентное преимущество получают именно специалисты, обладающие ярко выраженными цифровыми компетенциями.

Большое значение в этом вопросе приобретает роль Министерства труда и социального развития Омской области и служб занятости населения.

В условиях цифровой трансформации общества меняются принципы работы органов службы занятости, основными из которых провозглашаются:

проактивность, клиентоориентированность, профессионализм.

По данным службы занятости населения Омской области уровень регистрируемой безработицы на 1 декабря 2020 года составил 5,6%, по сравнению с 1 декабря 2019 года — 1,1% [4].

На рис. 1 представлены данные за 2019 и 2020 годы по количеству зарегистрированных безработных. Стоит отметить, что рост числа безработных был вызван не только негативными процессами в экономике в связи с пандемией и сокращением работников в отдельных сферах экономики (торговля, сфера обслуживания и питания). На рост официального числа безработных повлияла и возможность дистанционной регистрации граждан как безработных с апреля 2020 года и увеличение размера социальных выплат для данной категории граждан в 2020 году, а также отсутствие в полной мере необходимых цифровых компетенций и навыков в соответствии с возросшими требованиями работодателей в условиях цифровой трансформации.

Кроме этого, помимо негативной тенденции с ростом числа безработных стоит отнести и давно существующую проблему Омской области — миграция молодых специалистов. Данная категория работников рассматривается как наиболее перспективная с точки зрения овладения необходимыми цифровыми навыками в короткие сроки и возможностью быстрой адаптации к меняющимся условиям регионального рынка труда.

В табл. 1 представлены данные об основных демографических показателях и миграционных оттоках в Омской области. За последние годы регион сохраняет устойчивую тенденцию к лидерству по темпам миграционного оттока населения. По данным службы государственной статистики по Омской области на сентябрь 2020 года миграционная убыль населения составила 6980 человек. Очевидно, что в 2021 году эта тенденция сохранится [5].

Общая численность населения за последние годы сокращается, как и тенденция к уменьшению количества людей трудоспособного возраста в регионе, возникает проблема закрепления молодых специалистов на предприятиях Омского региона, которые бы обладали необходимыми цифровыми компетенциями.

Роль демографических факторов очень значима по влиянию на развитие кадрового потенциала

Таблица 1

**Основные демографические показатели Омской области за 2017–2020 годы**  
(Данные службы государственной статистики по Омской области)

	2017	2018	2019	2020
Численность населения, тыс. чел.	1972,7	1960,1	1944,2	1926,7
в том числе:				
молоде трудоспособного	379,0	382,5	382,2	378,0
трудоспособного	1113,2	1087,6	1063,6	1070,6
старше трудоспособного	480,5	490,0	498,4	478,1
Родившиеся, чел.	22606	21314	19031	...
Умершие, чел.	25354	25098	24452	...
Естественный прирост, убыль (–), чел.	– 2748	– 3784	– 5421	...
Миграционный прирост, убыль (–), чел.	– 9853	– 12102	– 12109	...

Таблица 2

**Статистические данные по персоналу промышленных предприятий с 2017 по 2019 годы**  
(Составлено авторами по данным из ежегодных отчетов  
Министерства труда и социального развития Омской области и Мипромторга России)

№ п/п	Наименование показателя	Название предприятия	Количество человек/наименование профессий		
			2017 год	2018 год	2019 год
1	Общая штатная численность филиала	Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова»	4012	3876	3412
		АО «Высокие технологии»	1181	1181	1181
		АО «Омский завод транспортного машиностроения»	573	478	456
2	Штатная численность персонала в возрасте до 30 лет	Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова»	765	648	574
		АО «Высокие технологии»	356	382	468
		АО «Омский завод транспортного машиностроения»	112	94	87
3	Показатели текучести персонала в возрасте до 30 лет	Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова»	538	474	382
		АО «Высокие технологии»	21	19	14
		АО «Омский завод транспортного машиностроения»	23	32	44
4	Перечень постоянной потребности в специалистах	Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова»	Рабочие — 305 Инженеры — 44	Рабочие — 180 Инженеры — 30	Рабочие — 88 Инженеры — 16
		АО «Высокие технологии»	Рабочие — 9 Инженеры — 2	Рабочие — 5 Инженеры — 4	Рабочие — 2 Инженеры — 0
		АО «Омский завод транспортного машиностроения»	Рабочие — 23 Инженеры — 4	Рабочие — 7 Инженеры — 2	Рабочие — 3 Инженеры — 1
5	Работники предпенсионного и пенсионного возраста	Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова»	809	679	616
		АО «Высокие технологии»	99	102	102
		АО «Омский завод транспортного машиностроения»	196	195	184

региона. По мнению отечественных исследователей, социально-демографические факторы определяют структурные характеристики рабочей силы. Не меньшее значение на управление кадровым резервом оказывают воздействие экономико-политические, нормативно-правовые и институциональные факторы [6, с. 118].

Ниже, в табл. 2, приведены сведения о количестве персонала разных возрастных категорий на промышленных предприятиях Омска и динамика потребности в специалистах.

Анализируя представленные данные в табл. 2, следует отметить, что на всех предприятиях отме-

чается тенденция сокращения общей численности персонала. Число работников до 30 лет увеличилось лишь в АО «Высокие технологии» в среднем на 14%. Это объясняется наиболее привлекательной для специалистов системой оплаты труда, а также наличием гибкой системы стимулирования и нормирования, включая социальные программы, например, по ипотечному кредитованию и поддержке молодых семей.

На рис. 2 представлены сведения о динамике потребностей в специалистах технической направленности на примере трех анализируемых предприятий.

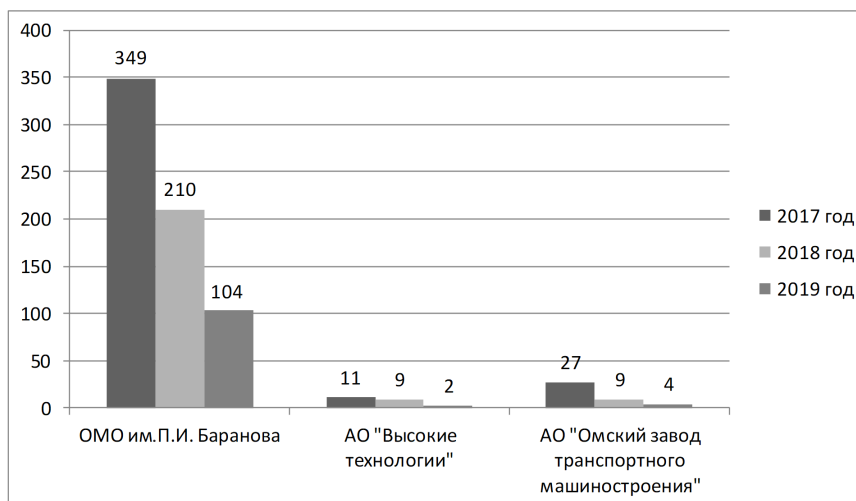


Рис. 2. Динамика потребности в специалистах

Исходя из представленного рисунка, можно сделать вывод, что на промышленных предприятиях Омского региона в целом наблюдается значительное снижение потребности в специалистах технической направленности, более чем на 50%, по сравнению с предшествующими периодами. Во многом это объясняется причиной перехода предприятий на цифровизацию управления и производства, при котором остро необходимы многофункциональные специалисты высшей категории, имеющие специализированное образование в соответствии с отраслевыми стандартами.

Число работников пенсионного и предпенсионного возраста занимает большой удельный вес в общей численности персонала, данный показатель отражает тенденцию региона, связанную со старением персонала на фоне миграционного оттока людей трудоспособного возраста за пределы Омской области. Отсюда задача региональных органов власти создать такие условия, которые бы способствовали снижению данной негативной тенденции.

Так, Министерством труда и социального развития Омской области с учетом меняющихся требований к специалистам осуществляются ежегодный мониторинг перспективной и текущей потребности работодателей в кадрах, профессиональная ориентация граждан и организация профессионального обучения [7].

Следует отметить, что профобучение граждан города Омска осуществляется в рамках реализации таких национальных проектов РФ, как «Демография» и «Производительность труда и поддержка занятости».

Существенная модернизация самой службы занятости населения Омской области продиктована, в том числе, и требованиями цифровой экономики к компетенциям их специалистов. Реализация государственной политики в сфере занятости предполагает обязательный мониторинг ситуации на рынке труда Омской области, анализ востребованности профессий на рынке труда региона и эффективных программ для профобучения и переобучения граждан с учетом потребностей работодателей.

В настоящее время в связи с цифровой трансформацией общества и требованиями работодателей меняется и система подготовки и переподготовки кадров с учетом данных тенденций. Активно реализуются федеральные проекты «Цифровая эко-

номика» и «Кадры для цифровой экономики», основными задачами последнего являются мотивация граждан к освоению компетенций цифровой экономики, совершенствование системы образования и подготовки кадров и трансформация рынка труда в условиях цифровизации.

В рамках проекта «Кадры для цифровой экономики» [8] в 2020 году была реализована в 48 регионах государственная программа «Цифровой сертификат», цель которой формирование и развитие у трудоспособного населения компетенций цифровой экономики путем бесплатного обучения по программам повышения квалификации по более 20 востребованным направлениям в экономике.

### Основные результаты исследования

Таким образом, наряду с имеющимися проблемами, с которыми сталкиваются предприятия региона, основными из которых являются отток квалифицированных специалистов за пределы региона, «старение персонала» и рост удельного веса числа работников старше трудоспособного возраста, дефицит специалистов, обладающих цифровыми навыками и компетенциями, наблюдается снижение процента молодых специалистов на промышленных предприятиях региона и др., можно отметить и положительные изменения. На промышленных предприятиях Омского региона наблюдается тенденция по внедрению программ по созданию сильного кадрового потенциала, ориентированного на инновационные модели управления производством, включая элементы цифровизации. Однако в настоящий момент данных мероприятий недостаточно для преодоления сложившихся негативных тенденций в регионе.

По мнению многих экспертов в области цифровизации необходимо создавать собственные центры компетенций по цифровым технологиям [9–12]. На промышленных предприятиях Омской области наблюдается «кадровый голод» в специалистах, имеющих необходимые цифровые компетенции, при этом работодатели предпочитают получить «готовый» продукт в виде нужного специалиста с профильными навыками.

На сегодняшний день работник с высоким кадровым потенциалом должен обладать не только цифровой грамотностью и иметь практические навыки

владения современными цифровыми методиками, но и уметь быстро адаптироваться к цифровой среде региона, своевременно повышая уровень квалификации и приобретая необходимые компетенции.

Активные действия в этом направлении осуществляются в ОМО им. П. И. Баранова, где сформирован «золотой фонд кадрового резерва», ориентированный на подготовку технологических лидеров в рамках цифровизации управления и производства по программе «Вектор» ГК «Ростех».

### Заключение и выводы

Для эффективной деятельности промышленных предприятий региона в плане цифровой трансформации необходимы специалисты, обладающие новыми компетенциями. К таковым помимо цифровых навыков будут относиться коммуникационные навыки, эмоциональный интеллект, креативность, потребность в постоянном обучении, то есть компетенции, которые позволяют предлагать и реализовывать инновационные идеи на предприятии.

Чтобы обладать конкурентными преимуществами на рынке труда, специалист должен обладать гибкостью и адаптивностью, быть готовым менять направление деятельности, постоянно нарабатывать новые навыки и компетенции. Набор профессиональных компетенций в последние годы претерпел существенные изменения в связи с серьезной трансформацией общества и перестал быть статичным.

Можно сделать вывод, что для эффективного развития кадрового потенциала промышленных предприятий региона необходимы эффективные действия всех участников рынка: региональных органов управления, работодателей региона и самих специалистов.

Со стороны Министерства труда и социального развития, служб занятости населения — проведение политики по повышению цифровой грамотности населения и развития профессиональных компетенций. Со стороны работодателей — предполагается активное участие в развитии кадрового потенциала работников как основного ресурса повышения эффективности предприятия. На уровне предприятия существенное влияние на кадровый потенциал отказывает непосредственно служба управления персоналом, учебный центр, непосредственные руководители, способные объективно оценить кадровый потенциал отдельного работника, и высшее руководство, задача которого оценить кадровый потенциал всего предприятия в целом. Сами работники заинтересованы в повышении уровня квалификации и соответствия требованиям рынка труда в условиях цифровой экономики для обеспечения себе конкурентного преимуществ на рынке труда.

### Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта № 20-010-00080.

### Библиографический список

1. Chief Digital Officer: компетенции, ценность и роль в организации. URL: [https://trends.skolkovo.ru/2018/04/chief-](https://trends.skolkovo.ru/2018/04/chief-digital-officer-kompetentsii-tsennost-i-rol-v-organizatsii/)

[digital-officer-kompetentsii-tsennost-i-rol-v-organizatsii/](https://trends.skolkovo.ru/2018/04/chief-digital-officer-kompetentsii-tsennost-i-rol-v-organizatsii/) (дата обращения: 02.03.2021).

2. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2019. 467 с. ISBN 978-5-9916-8710-2.

3. Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности. Москва: Изд-во МГУ, 1987. 160 с.

4. Интерактивный портал службы занятости Омской области. URL: <https://omskzan.ru> (дата обращения: 25.02.2021).

5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области. URL: <https://omsk.gks.ru> (дата обращения: 22.02.2021).

6. Устаев Р. М., Ребий А. П. Об управлении формированием и развитием кадрового инновационного потенциала в регионе // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2017. № 2 (59). С.115–120.

7. Министерство труда и социального развития Омской области. URL: <http://mtr.omsportal.ru/oiv/mtr/> (дата обращения: 02.03.2021).

8. Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (дата обращения: 21.02.2021).

9. Андреева Л. Ю., Джемаев О. Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 3. С. 25–32. DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-25-32.

10. Маслова Е. В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов: моногр. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. 121 с.

11. Борисова Е. С., Комаров А. В. Современный рынок труда в условиях становления и развития цифровой экономики // Наука. Общество. Оборона. 2019. № 3 (20). 7 р. DOI: 10.24411/2311-1763-2019-10197.

12. Плутова М. И., Лагутина Е. Е. К вопросу определения степени готовности трудовых ресурсов к цифровой экономике // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019. Т. 17, № 3. С. 102–110. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).102-110.

**ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна**, доктор экономических наук, доцент (Россия), заведующая кафедрой «Менеджмент и сервис», профессор кафедры «Экономика и организация труда».

SPIN-код: 1581-2810

AuthorID (РИНЦ): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Адрес для переписки: [elenav12@yandex.ru](mailto:elenav12@yandex.ru)

**ПРОПП Оксана Викторовна**, аспирант кафедры «Менеджмент и сервис».

SPIN-код: 9912-8614

AuthorID (РИНЦ): 662025

ORCID: 0000-0002-9475-4385

Адрес для переписки: [ovpropp@mail.ru](mailto:ovpropp@mail.ru)

### Для цитирования

Яковлева Е. В., Пропп О. В. Развитие кадрового потенциала промышленных предприятий в условиях цифровизации на примере Омской области // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2021. Т. 6, № 2. С. 139–145. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-2-139-145.

Статья поступила в редакцию 01.03.2021 г.

© Е. В. Яковлева, О. В. Пропп

## DEVELOPMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION ON EXAMPLE OF OMSK REGION

The article considers the changes taking place with the personnel potential of industrial enterprises in Omsk under conditions of digitalization of the economy, analyzes certain indicators of the personnel potential of the region: dynamics of demographic indicators, personnel data and needs for specialists, compliance of the level of qualifications and education with the requirements of the economy. The relevance lies in the possibility of increasing the effective development of the personnel potential of enterprises based on active actions by all participants in the regional market in modern conditions of digitalization. General scientific methods of comparison, analysis and generalization are used.

**Keywords:** personnel potential, digitalization, industrial enterprises, digital economy, transformation.

### Acknowledgments

The research is carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research in the framework of the scientific project No. 20-010-00080.

### References

1. Chief Digital Officer: competence, value and role in the organization. URL: <https://trends.skolkovo.ru/2018/04/chief-digital-officer-kompetentsii-tsennost-i-rol-v-organizatsii/> (accessed: 02.03.2021). (In Engl.)
2. Odegov Yu. G., Rudenko G. G. *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. 2nd ed. Moscow, 2019. 467 p. ISBN 978-5-9916-8710-2. (In Russ.)
3. Kolosova R. P. *Trudovoy potentsial promyshlennosti* [Labor potential of the industry]. Moscow, 1987. 160 p. (In Russ.)
4. Interaktivnyy portal sluzhby zanyatosti Omskoy oblasti [Interactive portal of employment services of Omsk region]. URL: <https://omskzan.ru/> (accessed: 25.02.2021). (In Russ.)
5. Territorial'nyy organ Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Omskoy oblasti [Territorial body Federal settlements State statistics in the Omsk region]. URL: <https://omsk.gks.ru/> (accessed: 22.02.2021). (In Russ.)
6. Ustayev R. M., Rebiy A. P. *Ob upravlenii formirovaniyem i razvitiyem kadrovogo innovatsionnogo potentsiala v regione* [About managing the formation and development of personnel innovation potential in the region] // *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta. Newsletter of North-Caucasus Federal University*. 2017. No. 2 (59). P. 115–120. (In Russ.)
7. Ministerstvo truda i sotsial'nogo razvitiya Omskoy oblasti [Ministry of Labor and Social Development of Omsk Region]. URL: <http://mtrr.omskportal.ru/oiv/mtrr/> (accessed: 02.03.2021). (In Russ.)
8. Federal'nyy proyekt «Kadry dlya tsifrovoy ekonomiki» [Federal project «Personnel for the digital economy»]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/> (accessed: 21.02.2021). (In Russ.)
9. Andreyeva L. Yu., Dzhemayev O. T. *Vliyaniye tsifrovoy ekonomiki na formirovaniye novykh trendov na rossiyskom rynke truda* [The influence digital economy on formation of new trends on the Russian labor market] // *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski. State and Municipal Management. Scholar Notes*. 2017. No. 3. P. 25–32. DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-25-32. (In Russ.)
10. Maslova E. V. *Rynok truda i regulirovaniye zanyatosti: razvitiye profesiional'nykh kompetentsiy i sposobnosti trudno-ustroystva molodykh spetsialistov* [Labor market and employment regulation: development of professional competencies and employability of young specialists]. Voronezh, 2017. 121 p. (In Russ.)
11. Borisova E. S., Komarov A. V. *Sovremennyy rynek truda v usloviyakh stanovleniya i razvitiya tsifrovoy ekonomiki* [Modern labor market in the conditions of formation and development of the digital economy] // *Nauka. Obshchestvo. Oborona. Science. Society. Defense*. 2019. No. 3 (20). 7 p. DOI: 10.24411/2311-1763-2019-10197. (In Russ.)
12. Plutova M. I., Lagutina E. E. *K voprosu opredeleniya stepeni gotovnosti trudovykh resursov k tsifrovoy ekonomike* [Determining the degree of labor resources' readiness to digital economy] // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Herald of Omsk University. Series: Economics*. 2019. Vol. 17,

---

**YAKOVLEVA Elena Vladimirovna**, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Economics and Labor Management Department, Head of Management and Service Department.

SPIN-code: 1581-2810

AuthorID (RSCI): 650709

ORCID: 0000-0001-5158-3574

Correspondence address: elenav12@yandex.ru

**PROPP Oksana Viktorovna**, Graduate Student of Management and Service Department.

SPIN-code: 9912-8614

AuthorID (RSCI): 662025

ORCID: 0000-0002-9475-4385

Correspondence address: ovpropp@mail.ru

#### For citations

Yakovleva E. V., Propp O. V. Development of personnel potential of industrial enterprises in conditions of digitalization on example of Omsk region // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2021. Vol. 6, no. 2. P. 139–145. DOI: 10.25206/2542-0488-2021-6-2-139-145.

**Received February 2, 2021.**

© **E. V. Yakovleva, O. V. Propp**