СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ РОССИИ SERP - 2024

22 31 десятилетие науки и технологий

Российская академия наук
Уральское отделение
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

30 лет
Пермский филиал
Института экономики
УрО РАН

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ РОССИИ. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА



Екатеринбург 2025

Российская академия наук
Уральское отделение
Институт экономики

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ РОССИИ. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Сборник научных статей

Пермь
2025

УДК 331.1+332.1
ББК 65.04
С69

Ответственный редактор д.э.н. А.А. Урасова
Рецензенты д.э.н. С.И. Чужмарова, д.э.н. С.Г. Пьянкова

Сборник подготовлен в соответствии с Планом НИР
Института экономики УрО РАН.

С69 **Социально-экономический потенциал регионов России. Реализация кадрового потенциала** / Сборник статей / Отв. ред.: Урасова А.А. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2025. — Электрон. текст. дан. (3,03 Мб). — 379 с. — 1 опт. компакт-диск (CD-ROM). — Текст: электронный.

ISBN 978-5-94646-701-8

В сборнике представлены статьи, отражающие результаты дискуссии научного сообщества, представителей власти и бизнеса, направленной на решение фундаментальных проблем реализации и развития социально-экономического потенциала регионов России, а также статьи, подготовленные по итогам лучших докладов II Всероссийской научно-практической конференции «Социально-экономический потенциал регионов России (SERP-2024). В работах авторов рассмотрены актуальные вопросы развития регионов России в контексте воздействия целого ряда факторов, отражающих сложность и многоаспектность новых экономических условий, а также даны оценки возможностей и перспектив реализации кадрового потенциала субъектов Российской Федерации, сформировано представление о механизмах ускорения оборота трудовых ресурсов, рассмотрены успешные кадровые стратегии, стратегии управления трудовыми ресурсами, стратегии и наращивания кадрового потенциала. Публикуемые материалы содержат актуальные авторские идеи и помещены для дискуссии. Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и магистрантов экономических и гуманитарных факультетов вузов, а также руководителей и специалистов системы государственного управления.

УДК 331.1+332.1
ББК 65.04

ISBN 978-5-94646-701-8 © Институт экономики УрО РАН, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Социально-экономический потенциал региона в условиях динамичных структурных преобразований

Авакян В.А. Программно-целевой подход в управлении сельскими территориями: анализ и проблематика 6

Александрова Ю.С. Инструменты механизма управления социальной инфраструктурой сельских территорий 18

Афонин С.Е. Кластерный подход как инструмент повышения конкурентоспособности региональных экономических систем 28

Давлетшина И.В. Оценка эффективности государственных программ поддержки инновационной активности в регионах 36

Елистратов И.Р. Тенденции инновационного развития в секторе промышленного производства продукции медицинского назначения 42

Каграманян Н.С. Развитие региональной инфраструктуры для поддержки новых инвестиционных проектов 48

Кийкова В.А., Зимовец А.В. Цифровая трансформация и ее влияние на социально-экономическое развитие мирового сообщества в XXI веке 54

Ли В.А. Приграничная торговля регионов Большого Урала с Республикой Казахстан: оценка возможностей и тенденций 65

Лукьянцева С.В. Анализ факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность региона 83

Ляченков М.И. Роль государства в развитии трансфера технологий на производствах автокомпонентов как драйвера инновационного развития автомобилестроения 90

Немков А.В. Оценка выполнения обязательных банковских нормативов и уровня финансовой устойчивости банка 97

Расов Н.Ю., Болгова Е.И. Co-working как новая быстрорастущая модель бизнеса в России 105

Симонов С.В. Роль инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах 112

Скляр М.Ю. Тенденции развития экспорта продукции АПК Ставропольского края в новых условиях 118

Сюсюра Д.А. Проблемы и механизмы развития предпринимательских экосистем в регионах 128

Третьякова А.Н., Ягудин М.И., Сафиуллин Н.А. Анализ получения населением в Приморском крае государственных и муниципальных услуг в электронной форме 138

Чечет А.С., Олифиров А.В. Эффективность деятельности органов власти в сфере социальной защиты населения (на примере Херсонской области) 147

Янаров А. В. Анализ и расчет инвестиционной безопасности Еврейской автономной области..... 156

Раздел 2. Кадровый потенциал региона в современных условиях

Вавилова Д.Д., Давлетшина К.М. Структурные изменения в показателях занятости населения: смена ориентиров кадрового обеспечения 166

Глушкова Е. А., Базилевич С. В. Особенности организации труда и мотивации работников предприятий легкой промышленности 181

Загребина А. А., Кетова К. В. Изучение демографических характеристик людей старших возрастов, присутствующих на рынке труда 188

Золотов А.А. Проблема обеспеченности кадрами в здравоохранении 206

Козодоев И.М., Болгова Е.И. Профессиональная компетентность на рынке труда в современном мире..... 223

Колесник А. А. Государственная политика, направленная на подготовку высококвалифицированных специалистов в ХМАО — Югре 232

Крук А.С., Болгова Е.И. Проблема устройства молодых кадров в структуре современного кадрового оборота 241

Попова М.А. Вклад профессиональных сообществ в развитие институтов человеческого капитала и человеческого потенциала для развития региональной экономики..... 250

Семериков М.С., Шанин А.А. Кадры для креативных индустрий региона 261

Спешилова И.В. Малое и среднее предпринимательство России в современных условиях цифровизации и глобальных вызовов как платформа для увеличения кадрового потенциала..... 271

Хажилова А. А. Теоретические основы системы управления персоналом в организациях..... 280

Раздел 3. Кадровые проблемы вузов: возможности и перспективы решений

Волкова М.Д., Вахмянина А.В. Комплексные программы взаимодействия регионального опорного университета и предприятий региона в целях обеспечения кадровыми ресурсами..... 290

Ермакова И.И. Подход к оценке эффективности моделей взаимодействия университетов и компаний в контексте подготовки и привлечения кадров..... 299

Ласкина Л.А., Дьячкова З.А. Практики найма административного персонала в высших учебных заведениях в условиях кадрового голода..... 315

Малышева А.А., Мазина О.Н., Неволина В.В. Управление профессиональным развитием современного педагога 329

Меркель В.Е., Болгова Е.И. Участие бизнеса в подготовке кадров на этапе их обучения в образовательных организациях . 340

Наугольнова И.А., Михайленко Л.В. Сотрудничество предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями: формы и оценка эффективности 348

Саубанов Р. Ф. Проблемы взаимодействия бизнеса и образовательных организаций в процессе подготовки кадров 361

Шамсутдинова А.А., Разуваева Е.Б. Влияние государственной политики на развитие системы высшего образования 371

Раздел 1. Социально-экономический потенциал региона в условиях динамичных структурных преобразований

УДК 332.1
JEL classification: R11, R12, R28
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-1

Программно-целевой подход в управлении сельскими территориями: анализ и проблематика[1]

В.А. Авакян [a]

[a] Ставропольский государственный аграрный университет (г. Ставрополь, Россия).
https://orcid.org/0009-0001-2362-1649

Автор для корреспонденции: В.А. Авакян (avakyan.va@stgau.ru).

Аннотация. *В статье анализируются проблемы и перспективы программно-целевого подхода к управлению развитием сельских территорий. Рассматриваются основные препятствия на пути реализации данного подхода, такие как отсутствие единой методологии, дефицит финансирования, недостаточная интеграция местных инициатив с государственной политикой и нехватка квалифицированных кадров. Особое внимание уделяется необходимости учета специфики социально-экономических условий каждой территории и важности межсекторного взаимодействия с участием органов власти, бизнеса и НКО. В качестве эмпирической базы используется опыт Ставропольского края, демонстрирующий значение вовлечения населения в процессы планирования и развития партнерских отношений. Предлагаются рекомендации по совершенствованию программно-целевого управления с целью повышения эффективности развития сельских территорий.*

Ключевые слова: программно-целевой подход; местные инициативы, межсекторное партнерство, инициативное бюджетирование, устойчивое развитие сельских территорий

[1] © Авакян В.А. Текст. 2025

Program-oriented approach in rural management: analysis and problems

V. Avakyan [a]

[a] Stavropol State Agrarian University (Stavropol, Russia).
https://orcid.org/0009-0001-2362-1649

Corresponding author: V. Avakian (avakyan.va@stgau.ru).

Abstract. *The article analyzes the problems and prospects of a program-oriented approach to managing rural development. The main obstacles to the implementation of this approach are considered, such as the lack of a unified methodology, lack of funding, insufficient integration of local initiatives with public policy and a shortage of qualified personnel. Special attention is paid to the need to take into account the specifics of the socio-economic conditions of each territory and the importance of intersectoral interaction with the participation of authorities, businesses and NGOs. The experience of the Stavropol Territory is used as an empirical base, demonstrating the importance of involving the population in the planning and development of partnerships. Recommendations are proposed for improving program-oriented management in order to increase the effectiveness of rural development.*

Keywords: program-target method approach; local initiatives; intersectoral partnership; initiative budgeting; sustainable development of rural areas.

Устойчивое развитие сельских территорий — сложная задача, требующая системного подхода к планированию и управлению. Программно-целевой метод, основанный на четкой постановке целей, задач и распределении ресурсов, представляется перспективным инструментом для решения этой задачи. Однако его практическая реализация сталкивается с системными ограничениями. Отсутствие единой методологии приводит к разрозненности действий и неэффективному использованию ресурсов. Дефицит финансирования, недостаточная интеграция местных инициатив с государственной политикой, а также кадровый дефицит квалифицированных специалистов усугубляют проблему. Кроме того, необходимо учитывать специфику социально-экономических условий каждой территории, что требует индивидуального подхода.

В данной статье мы рассмотрим ключевые проблемы и перспективы программно-целевого управления сельскими территориями, а также проанализируем опыт Ставропольского края в применении этого метода, обратив особое внимание на важность вовлечения населения в процесс планирования и необходимость развития партнерских отношений между различными заинтересованными сторонами.

Множество научных работ посвящено теоретическим основам развития проблемных регионов и применению программно-целевого метода (ПЦМ) в социально-экономическом управлении. Существует несколько подходов к пониманию ПЦМ.

М.Ю. Кривошеева и соавторы определяют ПЦМ как процесс постановки целей и задач развития (государственного, экономического, социального, экологического, культурного и территориального), разработки согласованных мероприятий и их своевременной реализации (Кривошеева и др., 2008). И.Е. Рисин и Е.А. Шаталова фокусируются на стратегическом аспекте, рассматривая ПЦМ как инструмент формирования видения будущего, выбора целей и стратегий для повышения конкурентоспособности региона (Рисин, Шаталова, 2007).

Таким образом, несмотря на вариативность интерпретаций, все определения ПЦМ подчеркивают его целеориентированный, системный и комплексный характер, а также использование программ как инструмента реализации.

Преимущества и недостатки программно-целевых методов управления являются предметом изучения в работах таких ученых, как Е.Г. Коваленко, А. Махмудов.

Программно-целевой подход в управлении сельскими территориями представляет собой систематизированный способ планирования и реализации стратегии, направленной на устойчивое развитие территорий.

Ключевыми аспектами являются недостаточное финансирование, а также слабая интеграция местных инициатив с государственной политикой. Часто наблюдается дефицит профессиональных кадров, способных разработать и внедрить эффективные программы.

Необходимо также учитывать социально-экономические условия каждой конкретной территории, что требует индивидуализированного подхода. Важным шагом в решении данной проблемы является активное привлечение населения к процессу планирования, что способствует повышению ответственности и вовлеченности местных жителей. Успешная реализация программного подхода возможна лишь при наличии прозрачности и подотчетности всех участников процесса, что создаёт условия для полноценного развития сельских территорий и улучшения качества жизни населения.

Важным аспектом программно-целевого подхода является разработка индикаторов оценки эффективности достижения поставленных целей. Установление четких критериев позволит регулярно оценивать прогресс, вовлекая местные сообщества в процесс анализа и принятия решений. Это не только повысит прозрачность,

но и создаст условия для улучшения обратной связи между исполнителями и жителями территорий.

Кроме того, необходимо наладить взаимодействие между различными уровнями власти и частным сектором. Создание партнерств между государственными структурами, бизнесом и НКО позволит более эффективно использовать доступные ресурсы и внедрять инновации, соответствующие местным потребностям. Партнерства также могут обеспечить дополнительное финансирование и экспертизу.

Приоритетной задачей является повышение квалификации кадров, занятых в сфере управления сельскими территориями. Специализированные образовательные программы будут способствовать развитию необходимых компетенций для разработки и реализации эффективных стратегий.

В начале XXI в. возникла острая необходимость восстановления разрушенной сельской инфраструктуры.

Федеральный закон № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» стал предпосылкой муниципальной реформы в стране, закон вступил в силу 01.01.2006 г.

Применению Федерального закона предшествовал эксперимент по внедрению новых механизмов местного самоуправления. Одним из пилотных регионов в этом направлении стал Ставропольский край.

Органы местного самоуправления муниципальных образований края столкнулись с хроническими проблемами сельских территорий, такими как безработица, отсутствие продуктивной занятости и, как следствие, низкое качество жизни населения. Эти проблемы вызывали недоверие населения к местной власти. Реализация на территориях поселений проектов в рамках целевых программ федерального и краевого уровня проходила без учета мнения граждан об их необходимости и приоритетности. Такой подход привел к формированию у граждан представления о том, что от них ничего не зависит, что действия власти никак не соотносятся с их нуждами и потребностями. Однако именно население является основным налогоплательщиком, поэтому его видение развития территорий поселений должно быть основополагающим.

Правительством Ставропольского края был изучен российский опыт по применению механизмов, направленных на решение имеющихся проблем, однако, требовался новый механизм, способствующий развитию диалога между населением и властью, их сближению, ликвидации иждивенческих настроений.

Пилотными районами Ставропольского края в первом этапе реализации проекта стали семь муниципалитетов (Апанасенковский, Арзгирский, Курский, Левокумский, Нефтекумский, Степновский, Туркменский), где расположено 72 муниципальных поселения. Это около 40 % территории края, на которой живут 255 тыс. человек, или менее 10 % населения края.

Это территории, относящиеся по климатическим условиям к безводным и засушливым местностям.

Разрыв в развитии с остальными районами Ставропольского края проявлялся также в уровне развития социальной и инженерной инфраструктуры муниципальных образований. Отсутствовали или находились в неудовлетворительном состоянии социальные объекты, такие как детские и спортивные площадки, дома культуры, бытовая и рекреационная инфраструктура, уровень благоустройства территорий поселений отставал от общекраевых показателей.

Отдельно стоит отметить отдаленность восточных районов от краевого центра. Наиболее отдаленными являются Арзгирский, Левокумский, Нефтекумский, Степновский и Курский районы, расстояние до поселений которых составляет не менее 200 км. Например, село Рощино Курского района, одно из самых отдаленных, расположено на расстоянии 380 км от Ставрополя.

Вследствие всего вышеперечисленного, самой острой проблемой восточных районов стал отток населения. С 2007 г. по 2022 г. численность населения снизилась на 21,4 тыс. чел. Лидером снижения численности населения стали Апанасенковский и Туркменский районы (15,9 % и 15,4 % соответственно). Этот показатель неоднороден. Так, численность населения Курского района за этот же период увеличилась на 5,0 %.

Поддержка местных инициатив только в восточной зоне края проводилась до 2015 г. В результате был реализован 291 проект на сумму 614,8 млн р., из них 481,0 млн р. средств из регионального бюджета, 76,1 млн р. — средства муниципального бюджета, 57,7 млн р. — средства жителей, индивидуальных предпринимателей и организаций (включая нефинансовый вклад). Количество реализованных проектов менялось незначительно и составляло примерно 32 проекта в год.

В 2016 г. было принято решение расширить географию реализации проектов на территорию всего Ставропольского края, благодаря этому удалось увеличить количество участников программы практически в 5 раз, а объем средств — в 6 раз. Проекты стало возможно реализовать в любом населенном пункте края с числен-

ностью свыше 1000 человек. Начиная с 2017 г. бюджет программы «Местные инициативы» ежегодно увеличивался (табл. 1).

Объем средств, направленных на реализацию проектов, в 2017 г. составил 292,0 млн р., из них: средства бюджета Ставропольского края — 195,5 млн р., средства местных бюджетов — 52,1 млн р., 36,1 млн р. — средства индивидуальных предпринимателей и организаций (включая нефинансовый вклад) и 8,3 млн р. — средства жителей территорий.

В 2018 г. реализация проектов была распространена на территории административных центров городских округов края. Участниками программы впервые стали крупные города, такие как Ставрополь, Невинномысск и города Кавказских Минеральных Вод. Реализовано 175 проектов — победителей программы.

Доля средств бюджета края составила 297,1 млн р., доля бюджетов муниципальных образований края — 109,7 млн р., софинан-

Таблица 1

Объем средств, направленных на реализацию программы «Местные инициативы» в Ставропольском крае, 2017–2023 гг.

Источники финансирования	Годы						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Количество реализованных проектов (шт.)	125	175	240	274	291	173	281
Объем выделенных средств из краевого бюджета (млн р.)	195,5	297,1	393,6	430,1	405,1	244,6	463,2
Объем выделенных средств из местного бюджета (млн р.)	52,1	109,7	159,0	207,1	194,1	134,0	186,7
Объем средств ИП и организаций (включая нефинансовый вклад) (млн р.)	36,1	87,6	111,0	182,0	125,1	68,8	103,3
Объем средств населения (млн р.)	8,3	15,2	21,9	26,5	27,0	16,4	26,1
Итого (млн р.)	292,0	509,6	685,5	791,6	751,3	463,8	779,3

Источник: составлено автором на основе анализа реализации программы «Местные инициативы».

сирование от организаций — 87,6 млн р. (включая нефинансовый вклад 26,6 млн р.), жителей территорий — 15,2 млн р. Общий вклад в реализацию всех проектов — 509,6 млн р.

В 2019 г. поддержка местных инициатив была распространена на населенные пункты с численностью 750 человек и выше. Таким образом, на конкурсный отбор могла быть направлена 431 потенциальная заявка. В итоге было подано 288 заявок, что составило 67 % от возможных. Всего в 2019 г. реализовано 240 проектов, на реализацию которых направлено 685,5 млн р.: средства бюджета Ставропольского края — 393,6 млн р., муниципальные бюджеты — 159,0 млн р., вклад организаций и индивидуальных предпринимателей — 111,0 млн р., жителей — 21,9 млн р. Нефинансовый вклад ИП и организаций составил 43,7 млн р.

Начиная с 2020 г. стала возможна реализация проектов в населенных пунктах численностью свыше 500 человек. Потенциальное количество заявок, которые могли быть направлены на конкурсный отбор, увеличилось до 466. Всего в конкурсном отборе проектов участвовало 326 проектов, что составло около 70 % от возможного количества. По итогам года реализованы 274 проекта.

В 2020 г. показатели долей софинансирования выглядели следующим образом: региональный бюджет — 430,1 млн р., бюджеты муниципального уровня — 207,1 млн р., средства индивидуальных предпринимателей и организаций — 127,6 млн р., жителей — более 326,5 млн р. Нефинансовый вклад — 54,37 млн р. Суммарный вклад в реализацию всех проектов — 791,3 млн р.

Важным элементом конкурсного отбора проектов стала новая методика оценки проектов, сменившая балльную оценку. Определение лидеров производилось путем присвоения сводного рейтинга каждому проекту по итогам ранжирования по критериям, учитывающим показатели участия жителей населенных пунктов муниципальных образований края в отборе проекта, софинансирования с различных уровней.

На конкурсный отбор для реализации проектов в 2021 г. было подано 299 проектов (64 %) из 466 возможных. Всего был реализован 291 проект.

Общий объём финансирования в 2021 г. составил 751,3 млн р., из которых 405,1 млн р. — краевая субсидия, 194,1 млн р. — средства местных бюджетов, 125,1 млн р. — средства индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, включая нефинансовый вклад — 49,6 млн р., 27,0 млн р. — софинансирование населением.

Особенностью 2021 г. стало принятие Закона Ставропольского края от 29 января 2021 г. № 1-кз «О развитии инициативного бюджетирования в Ставропольском крае» (далее — закон), учитывающего изменения, которые были внесены в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в июле 2020 г.

На конкурсный отбор для реализации в 2022 г. было направлено рекордное количество проектов — 367, что составляет 78,6 % от потенциального количества. Всего было реализовано 173 проекта.

Общий объём финансирования проектов составил 463,8 млн р., из которых 244,6 млн р. — краевая субсидия, 134,0 млн р. — средства местных бюджетов, 68,8 млн р. — средства бизнеса, включая нефинансовый вклад — 24,6 млн р. (в натуральной форме — 5,0 млн р., безвозмездным оказанием услуг — 19,6 млн р.), 16,4 млн р. — софинансирование населением. Безвозмездно приняли участие в реализации проектов 20,8 тыс. человек.

Начиная с 2022 г. был увеличен объем субсидии на реализацию инициативных проектов в населенных пунктах с численностью населения не более 40 тыс. человек с 2 млн р. до 3 млн р. и в населенных пунктах с численностью населения от 40 тыс. человек до 100 тыс. человек — с 3 млн р. до 4 млн р.

На конкурсный отбор для реализации в 2023 г. поступил 361 проект, или 77,1 % от возможного количества. Из них прошли конкурсный отбор и реализуются 281 проект.

Основу финансового обеспечения проектов составляют средства субсидий, выделяемых из краевого бюджета (463,2 млн р.), местных бюджетов (186,7 млн р.), бизнеса (103,3 млн р., включая нефинансовый вклад — 24,6 млн р. (в натуральной форме — 3,7 млн р., безвозмездным оказанием услуг — 27,1 млн р.), населения (26,1 млн р.). Безвозмездное участие в реализации проектов в 2023 г. приняли 13,9 тыс. человек.

В 2023 г. муниципалитетам, реализовавшим лучшие практики инициативного бюджетирования, была оказана грантовая поддержка из краевого бюджета.

Размеры поддержки составили 35 млн р. и были распределены следующим образом в соответствии с местами муниципальных практик в рейтинге: первое место — Петровский городской округ (35 %); второе место — Курский муниципальный округ (25 %); третье место — Ипатовский городской округ (20 %), четвертое и пятое места — Андроповский муниципальный округ и город Невинномысск (по 10 %).

В 2022 г. муниципальные практики инициативного бюджетирования применялись в 23 муниципальных образованиях Ставропольского края.

В рамках практик реализовано 106 инициативных проектов на сумму 128,42 млн р. Софинансирование из местных бюджетов составило 116,63 млн р., или 91 %, 3,35 млн р. — вклад в реализацию проектов населением и 8,44 млн р. — вклад индивидуальных предпринимателей и организаций.

Наибольшее количество инициативных проектов реализовано в Ипатовском городском округе (22 проекта), Андроповском муниципальном округе (12 проектов) и Благодарненском городском округе (10 проектов).

Наибольшее финансирование из местных бюджетов получили инициативные проекты Петровского городского округа — 17,75 млн р., города Невинномысска — 17,34 млн р. и Курского муниципального округа — 15,54 млн р.

Программа «Местные инициативы» в Ставропольском крае является успешным примером программно-целевого подхода в управлении сельскими территориями. Расширение охвата программы, снижение порога участия, совершенствование механизмов реализации (включая рейтинговую систему и грантовую поддержку лучших практик), а также законодательное закрепление инициативного бюджетирования способствовали значительному росту вовлеченности населения в решение местных проблем и увеличению объемов финансирования с 292 млн р. в 2017 г. до 779,3 млн р. в 2023 г.

Несмотря на положительную динамику, снижение финансирования в 2022 г. требует дальнейшего анализа. Перспективными направлениями развития программы являются оценка долгосрочных социально-экономических последствий реализованных проектов, исследование влияния на миграционные процессы, оптимизация процессов отбора и реализации проектов, а также изучение опыта других регионов.

В целом программа «Местные инициативы» эффективно способствует развитию местного самоуправления и повышению качества жизни на сельских территориях Ставропольского края.

Тем не менее, существует необходимость индивидуализированного подхода к каждой территории, а также разработки четких индикаторов оценки эффективности реализуемых программ.

Тесное взаимодействие между различными уровнями власти и частным сектором формирует сильные партнерства, способству-

ющие внедрению инновационных решений и дополнительному финансированию.

Таким образом, прогресс в этой сфере зависит от слаженной работы всех участников процесса и степени вовлеченности жителей.

Список источников

1. Кривошеева, М.Ю., Кривошеев, Ю.И., Рогачева, Н.И. (2008). Особенности применения программноцелевых методов управления для целей регионального развития. *Регион: системы, экономика, управление,* (2), 115–121.

2. Рисин, И.Е., Шаталова, Е.А. (2007). Стратегическое планирование социально-экономического развития городов: зарубежный и российский опыт. *Вестник Воронежского гос. ун-та. Сер. «Экономика и управление»,* (2), 25–32.

3. Миронова, С.М. (2017). Финансово-правовые аспекты привлечения населения к эффективному использованию бюджетных средств на муниципальном уровне. *Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса,* (1(38)), 222–228.

4. Бочкарева, Е.А. (2020). Реализация принципа прозрачности (открытости) бюджетной системы в аспекте повышения финансовой грамотности и финансовой культуры. *Повышение финансовой грамотности и финансовой культуры: современные правовые аспекты: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в рамках II Саратовских финансово-правовых чтений научной школы Н.И. Химичевой (Саратов, 31 мая 2018 г.)* (С. 45–49) Под ред. Е.В. Покачаловой. Саратов : Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия».

5. Миронова, С.М. (2018). *Участие граждан в финансовой деятельности муниципальных образований как принцип финансового права:* монография. Москва : Юрлитинформ, 224.

6. Постановление Правительства Ставропольского края от 26 декабря 2018 г. № 598-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края „Управление финансами”» (с изменениями и дополнениями).

7. Приказ министерства финансов Ставропольского края № 344 от 23 декабря 2021 года «Об утверждении Порядка формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации в части, относящейся к бюджету Ставропольского края и бюджету Территориального фонда обязательного медицинского страхования Ставропольского края на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов».

8. Распоряжение Правительства Ставропольского края от 30 августа 2021 г. № 332-рп «Об утверждении основных направлений бюджетной и налоговой политики Ставропольского края на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов».

9. Постановление Правительства Ставропольского края 26 декабря 2023 г. № 806-п «Об утверждении государственной программы Ставропольского края «Экономическое развитие и инновационная экономика».

10. Бюджет для граждан к Закону Ставропольского края от 10.12.2020г. № 144-кз «О бюджете Ставропольского края на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов».

References

1. Krivosheeva, M. Yu., Krivosheev, Yu. I., & Rogacheva, N. I. (2008). Features of application of program-based management methods for regional development purposes. *Region: systems, Economics, Management,* (2), 115–121. (In Russ.)

2. Risin, I. E., Shatalova, E. A. (2007). Strategic planning of socio-economic development of cities: foreign and Russian experience. *Bulletin of the Voronezh State University of Economics and Management,* (2), 25–32. (In Russ.)

3. Mironova, S.M. (2017). Financial and legal aspects of attracting the population to the effective use of budgetary funds at the municipal level. *Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business,* (1(38)), 222–228. (In Russ.)

4. Bochkareva, E. A. (2020). Implementation of the principle of transparency (openness) of the budget system in terms of improving financial literacy and financial culture. *Improving financial literacy and financial culture: Modern legal aspects: a collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference within the framework of the II Saratov Financial and Legal Readings of the N. I. Khimicheva Scientific School* (Saratov, May 31, 2018) (pp. 45–49) Ed. by E. V. Pokachalova. Saratov: Publishing House of the Saratov State Law Academy. (In Russ.)

5. Mironova, S. M. (2018). *Citizens' participation in the financial activities of municipalities as a principle of financial law:* a monograph. Moscow: Yurlitinform, 224. (In Russ.)

6. Resolution of the Government of the Stavropol Territory dated December 26, 2018 No. 598-p «On approval of the State Program of the Stavropol Territory «Financial Management» (with amendments and additions). (In Russ.)

7. Order of the Ministry of Finance of the Stavropol Territory No. 344 dated December 23, 2021 «On approval of the Procedure for the formation and application of budget Classification codes of the Russian Federation in relation to the budget of the Stavropol Territory and the budget of the Territorial Fund of Compulsory Medical Insurance of the Stavropol Territory for 2022 and the planning period of 2023 and 2024». (In Russ.)

8. Decree of the Government of the Stavropol Territory dated August 30, 2021 No. 332-rp «On approval of the main directions of budget and tax policy of the Stavropol Territory for 2022 and the planning period of 2023 and 2024». (In Russ.)

9. Resolution of the Government of the Stavropol Territory No. 806-p on December 26, 2023 «On Approval of the State Program of the Stavropol Territory «Economic Development and Innovative Economy». (In Russ.)

10. Budget for citizens to the Law of the Stavropol Territory dated 12/10/2020 No. 144-kz «On the budget of the Stavropol Territory for 2021 and the planning period of 2022 and 2023». (In Russ.)

Авакян Владимир Артемович — руководитель проектного офиса Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет», https://orcid.org/0009-0001-2362-1649 (Российская Федерация, 355017, г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, 12; e-mail: avakyan.va@stgau.ru).

Vladimir A. Avakyan — Head of the Project Office of Stavropol State Agrarian University, https://orcid.org/0009-0001-2362-1649 (12, Zootechnicheskiy lane, Stavropol, 355017, Russian Federation; e-mail: avakyan.va@stgau.ru).

УДК 332.1
JEL classification: Q13
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-2

Инструменты механизма управления социальной инфраструктурой сельских территорий[1]

Ю.С. Александрова [a]

[a] Ставропольский государственный аграрный университет (г. Ставрополь, Россия).
https://orcid.org/ /0009-0009-0719-3005

Автор для корреспонденции: Ю.С. Александрова (klenoava@bk.ru)

Аннотация. *Уровень развития социальной инфраструктуры, как правило, определяется степенью устойчивости самой социально-экономической системы, которая в разных регионах России крайне дифференцирована и даже в пределах одного региона может существенно различаться. Социальная инфраструктура сельских территорий представляет собой комплекс территориально взаимосвязанных объектов, социальных служб и видов деятельности, направленных на обеспечение жизнедеятельности сельского населения и поддержание определенного качества жизни, структурными элементами которого выступают непосредственно материально-техническая база, организационно-управленческие элементы и кадровый состав.*

Ключевые слова: социальная инфраструктура, системный подход, сельские территории, предпосылки и ограничения

[1] © Александрова Ю.С. Текст. 2025

Tools of the mechanism for managing the social infrastructure of rural areas

Y. Alexandrova [a]

[a] Stavropol State Agrarian University (Stavropol, Russia).
https://orcid.org//0009-0009-0719-3005

Corresponding author: Y. Alexandrova (klenoava@bk.ru)

Abstract. *The level of development of social infrastructure, as a rule, is determined by the degree of stability of the socio-economic system itself, which is extremely differentiated in different regions of Russia and even within the same region can vary significantly. The social infrastructure of rural areas is a complex of geographically interconnected facilities, social services and activities aimed at ensuring the vital activity of the rural population and maintaining a certain quality of life, the structural elements of which are directly the material and technical base, organizational and managerial elements and personnel.*

Keywords: social infrastructure, systematic approach, rural area, prerequisites and limitations

Введение

Вопросам развития социальной инфраструктуры уделяется большое внимание как с точки зрения государственной поддержки (Медведева, 2012, с. 45; Роль государственно-частного партнерства…, с. 70; Школкина, 2010, с. 20), так и в части выработки конкретных инструментов социально-экономической политики на местах (Груздева и др., 2023, с. 80; Козлов, Гирина, 2022, с. 82; Домарацкая, Гоголев, 2021, с. 554; Мониторинг человеческого капитала…, 2021, с. 39). При этом существует целый комплекс причин или факторов, затрудняющих гармоничное и равномерное развитие сельских территорий в целом и социальной инфраструктуры в частности. К таким обстоятельствам, прежде всего, стоит отнести:

1. Размеры страны и плотность населения. Российская Федерация занимает лидирующее место по размерам территории в мире при невысокой плотности населения и большом расстоянии между населенными пунктами.

2. Сокращение количества сельских жителей на фоне агломерационного эффекта. Города становятся все больше, а количество сельских жителей ежегодно уменьшается практически во всех федеральных округах. Молодежь отдает предпочтение проживанию в городах, средний возраст сельского населения растет.

3. Укрупнение малочисленных сельских поселений на фоне потери административных и иных функций. С целью обеспечения

централизации системы управления и увеличения бюджетов, в том числе на развитие социальной инфраструктуры и как ответ на процессы обезлюдивания села, в регионах происходят масштабные преобразования административно-территориального устройства, укрупнение малочисленных поселений. В результате создания городских округов, депопуляции и миграционного оттока сокращается доля сельских жителей.

4. Высокие затраты на поддержание должного состояния и строительство новых объектов социальной инфраструктуры на фоне негативных внешнеэкономических тенденций (экономический кризис, пандемия, рост инфляции, экономические санкции). Многие годы инфраструктура сельских территорий поддерживалась за счет средств селообразующих сельскохозяйственных предприятий. Сегодня же финансирование социальных объектов обеспечивается из федерального и регионального бюджетов посредством реализации государственных программ. В этих условиях, с одной стороны, государству необходимо обеспечить равный доступ сельского населения ко всему спектру социальных услуг надлежащего качества, вне зависимости от количества жителей, проживающих в конкретном населенном пункте, а с другой — не допустить нерационального инвестирования средств в инфраструктуру поселений, имеющих риск исчезновения.

5. Нежелание молодых специалистов осуществлять трудовую деятельность в сельских территориях. Все реализуемые программы по развитию села должны носить комплексный характер, когда наряду со строительством социальных объектов обеспечивается приток молодых кадров в сферу образования, здравоохранения, культуры и др.

6. Технологическая трансформация базовой отрасли — сельского хозяйства. Научно-технический прогресс, а именно роботизация, автоматизация и цифровизация сельскохозяйственного производства, приводит к сокращению трудовых ресурсов, задействованных в данном секторе экономики, который всегда являлся базовым для сельских территорий. Это требует развития несельскохозяйственных, альтернативных видов занятости на селе и формирования новых видов инфраструктуры.

Основная часть

Развитие социальной инфраструктуры в сельских территориях требует выработки новых подходов. Инструменты организационно-экономического механизма управления социальной

инфраструктурой сельских территорий должны быть дифференцированы по типам территории, в зависимости от сложившихся природно-климатических, социально-экономических и пространственных особенностей. Кроме того, инструменты управления инфраструктурой сельских территорий должны соответствовать сложившейся или реализуемой в регионе пространственной иерархии.

Сельские территории в традиционно аграрных регионах выполняют не только производственную и продовольственную функции, но и выступают селообразующими элементами экономики и социальной сферы, вокруг которых выстраивается культурно-бытовая среда. Современные сельские территории функционально становятся все ближе к малым и средним городам, при этом оставаясь базой для отраслевой специализации и размещения сельскохозяйственного производства.

В таблице 1 представлены предпосылки и ограничения развития социальной инфраструктуры сельских территорий.

Целью развития социальной инфраструктуры сельских территорий является обеспечение равномерной доступности социальной инфраструктуры для сельских жителей, обеспечивающей высокое качество услуг с целью удовлетворения потребностей населения и поддержания достаточного качества жизни в территории.

Таблица 1

Предпосылки и ограничения развития социальной инфраструктуры сельских территорий

Субъекты	Эффекты воздействия	Предпосылки (факторы) развития социальной инфраструктуры	Ограничения развития социальной инфраструктуры
Население	Негативные	Ухудшение качества и снижение уровня жизни населения, стратификация уровня социальной инфраструктуры между городом и сельскими поселениями	Отток молодежи в города, высокая смертность в сельских поселениях; недостаточное развитие альтернативной занятости; низкая привлекательность сельского труда и образа жизни среди молодежи
	Объективно-позитивные	Развитие сельского туризма, мода на эко-продукцию; развитие информационно-коммуникационного пространства сельских территорий	

Окончание табл. 1 на след. стр.

Окончание табл. 1

Субъекты	**Эффекты воздействия**	**Предпосылки (факторы) развития социальной инфраструктуры**	**Ограничения развития социальной инфраструктуры**
Бизнес	Негативные	Снижение трудового потенциала территорий, ухудшение качества человеческого капитала экономических субъектов	Недостаточный объем собственных средств предприятий, неэффективность инструментов частно-государственного партнерства; социальные проекты не являются высокодоходными, а их влияние на производительность труда — косвенное; низкие темпы внедрения инновационных технологий вследствие сокращения доли трудоспособного населения. Потеря финансовой устойчивости крупными с.-х. производителями
	Объективно-позитивные	Перенос профессиональной деятельности из города в сельскую местность (дауншифтинг); развитие цифровых платформ и маркетплейсов	
Властные структуры	Негативные	Обезлюдивание сельских территорий, ухудшение демографической обстановки	Недостаточное финансирование на покрытие всех социальных потребностей сельских территорий на фоне ухудшения демографической обстановки; недостаточная эффективность программ сельского развития; Отсутствие типологии сельских территорий для применения дифференцированных мер развития социальной инфраструктуры. Коррупция.
	Объективно-позитивные	Активизация программ продовольственного импортозамещения; цифровая трансформация экономики; развитие экономического пространства региона за счет развития транспортной инфраструктуры и изменения систем расселения; создание сельских агломераций и повышение эффективности межмуниципального взаимодействия городских и сельских поселений	

Источник: составлено автором.

Представленные ограничения развития социальной инфраструктуры свидетельствуют о необходимости разграничения подходов к управлению социальной инфраструктурой для центральных мест, т. е. экономических центров, обслуживающих собственную территорию и предоставляющих социальные услуги своей округе (прилегающим территориям).

Такой подход формирует сеть сельских территорий с равноценным доступом к объектам сферы услуг и перемещением между собой, что в свою очередь приводит к формированию иерархии между населенными пунктами, при которой «определённый населенный пункт (с ростом уровня иерархии), поднимающийся „выше", оказывает всё больше услуг пунктам, стоящим „ниже"» (Гранберг, 2020, с. 130).

Важно, чтобы центральные территории (опорные) были способны предоставить доступ к социальным услугам населению прилегающих территорий, в то время как территории более низкого ранга должны быть обеспечены только базовыми услугами, а к остальным обеспечивать максимальную доступность посредством развития дорожно-транспортной сети.

С точки зрения применения системного подхода к проведению исследования отметим, что все сложные системы в том числе природные, социальные и экономические, как правило, структурированы по заданным признакам и состоят из некоторого комплекса подсистем, выполняющих определенную совокупность функций. При этом система, как правило, имеет определенную целевую функцию, которая определяет стратегический вектор ее развития и ряд иных функций, позволяющих осуществлять эффективное взаимодействие элементов системы.

Изучение социальной инфраструктуры сельских территорий с позиции системного подхода предполагает выделение элементов системы, в частности структуры, цели, задач, объектов, субъектов, принципов ее функционирования, функций, ресурсов, качественных свойств системы, обеспечивающих её целостность и координацию внешних связей с другими системами.

Таким образом, инфраструктура в рамках социально-экономической системы — это совокупность некоторых элементов, обеспечивающих эффективное и бесперебойное функционирование объектов и субъектов данной системы, способствующее эффективному регулированию взаимодействия элементов самой системы.

Целью функционирования социальной инфраструктуры сельских территорий является обеспечение устойчивого развития территорий, удовлетворение социальных потребностей населения

в сельских местностях и повышение его уровня и качества жизни. Действенность механизма управления социальной инфраструктурой в сельских местностях во многом определяется эффективностью взаимодействия властных институтов и аграрного бизнеса, сложившимися экономическими и социальными приоритетами и особенностями развития территорий.

В качестве основных задач развития социальной инфраструктуры нами выделены:

— обеспечение доступности социальных услуг для сельского населения;

— создание новых рабочих мест;

— обеспечение сбалансированности между экономическим и социальным развитием территории;

— предоставление достаточного объема и равнодоступного качества социальных услуг для всех групп обслуживаемого населения;

— поддержание баланса спроса и предложения на социальные услуги в сельских территориях;

— предотвращение обезлюдивания сельских территорий и др.

Объектами социальной инфраструктуры сельских территорий являются ЖКХ, образование, здравоохранение, общественное питание, жилье и строительство, транспорт и связь, спортивно-оздоровительные организации, информационные службы, торговый сектор, судебно-правовая система и др.

Субъектами социальной инфраструктуры сельских территорий выступают носители практической деятельности, способствующей повышению качества жизни сельского населения за счет удовлетворения социальных и культурно-бытовых потребностей. Таковыми субъектами, прежде всего, являются властные институты, население (некоммерческие организации, ассоциации, общественные объединения), бизнес (сельскохозяйственные организации, К(Ф)Х, учреждения финансово-кредитной сферы).

Заключение

Основополагающими элементами любой теории являются принципы, реализация которых способствует наилучшему пониманию способов достижения поставленных целей. В процессе проведения исследования нами были выделены базовые и специфические принципы развития социальной инфраструктуры в сельских территориях. Так, к базовым нами были отнесены исходные по отношению к социально-экономической системе принципы, то есть

те основополагающие законы, на которых построено функционирование социальной инфраструктуры сельских территорий:

— доступность социально-бытовых услуг;

— легитимность и комплексность;

— целесообразность и подконтрольность;

— социальная защита населения и социальный контроль над территорией;

— устойчивость развития территории (сохранение баланса между экономическим, социальным и экологическим развитием, популяризация принципов социальной ответственности населения с целью сохранения природного и культурного наследия для будущих поколений);

— частно-государственное партнерство.

В свою очередь, к специфическим мы отнесли принципы, которые позволяют улучшить отношения и связи внутри социально-экономической системы, но при этом не являются основополагающими для системы в целом. К таковым нами были отнесены:

— адаптивно-селективное воздействие;

— выравнивающее развитие;

— развитие социального предпринимательства и социального партнерства;

— сочетание отраслевого и территориального развития;

— баланс общественных и частных интересов;

— общественное участие (включенность сельского населения в управлении процессами развития социальной инфраструктуры);

— дифференцированный подход к развитию опорных и прилегающих сельских территорий.

Окупаемость через социальный эффект для территории. Несмотря на то, что социальная сфера не создает материальных продуктов и является априори неокупаемой, она должна способствовать стимулированию развития смежных секторов экономики, производственной сферы, создающих материальную продукцию;

Опережающее инфраструктурное освоение территории. Данный принцип свидетельствует о необходимости взаимодействия элементов системы таким образом, чтобы территориальное размещение объектов социальной инфраструктуры опережало хозяйственное освоение региона, поскольку в необустроенные с социальной точки зрения территории затруднительно привлекать специалистов и частный капитал.

Список источников

1. Медведева, И. А. (2012). *Разработка и реализация государственной политики, направленной на обеспечение устойчивого развития социальной инфраструктуры:* монография. Курск : Горохов А. А., 185.

2. *Роль государственно-частного партнерства в развитии социальной инфраструктуры регионов* (2019). Коллективная монография / М. В. Намханова, А. А. Абдрахманова, Н. В. Алесина [и др.] ; отв. ред. М. В. Намханова. Севастополь : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Севастопольский государственный университет», 240.

3. Школкина, Н. В. (2010). Учет условий жизни и материальной обеспеченности в оценке межрегиональной дифференциации уровня жизни населения Российской Федерации. *Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики,* (3), 17–21.

4. Груздева, В. В., Клюева, Ю. С., Гирина, Т. С. (2023). Цифровизация как критерий оценки социальной инфраструктуры сельских территорий в аграрно-промышленном комплексе. *Вестник Академии права и управления,* (1(71)), 79–83. http://doi.org/10.47629/2074-9201_2023_1_79_83.

5. Козлов, В. Д., Гирина, Т. С. (2022). Уровень цифровизации как критерий оценки эффективности отраслей аграрно-промышленного комплекса. *Вестник Академии права и управления,* (3(68)), 80–83. http://doi.org/10.47629/2074-9201_2022_3_80_83.

6. Домарацкая, Е. А., Гоголев, И. М. (2021). Особенности социальной инфраструктуры сельских территорий. *Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право, 31*(4), 552–558. http://doi.org/10.35634/2412-9593-2021-31-4-552-558.

7. *Мониторинг человеческого капитала сельских территорий с учетом пространственной локализации* (2021). / В. Г. Закшевский, И. Н. Меренкова, Г. И. Макин [и др.]. Воронеж : Научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса Центрально-Черноземного района - филиал Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Воронежский Федеральный аграрный научный центр им. В.В. Докучаева», 198.

8. Гранберг, А. Г. (2000). *Основы региональной экономики.* Москва : ГУ ВШЭ,495.

References

1. Medvedeva, I. A. (2012). *Development and implementation of state policy aimed at ensuring sustainable development of social infrastructure:* a monograph. Kursk : Gorokhov A. A., 185.

2. *The role of public-private partnership in the development of social infrastructure in the regions* (2019). Collective monograph / M. V. Namkhanova, A. A. Abdrakhmanova, N. V. Alesina [et al.] ; ed. by M. V. Namkhanova. Sevastopol

: Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education 'Sevastopol State University', 240.

3. Shkolkina, N. V. (2010). Accounting for living conditions and material security in the assessment of interregional differentiation of living standards of the population of the Russian Federation. *Fundamental and applied research of the cooperative sector of the economy,* (3), 17–21.

4. Gruzdeva, V. V., Klyueva, Y. S., & Girina, T. S. (2023). Digitalisation as a criterion for assessing the social infrastructure of rural territories in the agrarian-industrial complex. *Bulletin of the Academy of Law and Management,* (1(71)), 79–83. http://doi.org/10.47629/2074-9201_2023_1_79_83.

5. Kozlov, V. D., & Girina, T. S. (2022). The level of digitalisation as a criterion for assessing the efficiency of agrarian-industrial complex branches. *Bulletin of the Academy of Law and Management,* (3(68)), 80–83. http://doi.org/10.47629/2074-9201_2022_3_80_83.

6. Domaratskaya E. A., & Gogolev I. M. (2021). Features of social infrastructure of rural territories. *Vestnik of Udmurt University. Series Economics and Law, 31* (4), 552–558. http://doi.org/10.35634/2412-9593-2021-31-4-552-558.

7. *Monitoring of human capital of rural territories taking into account spatial localisation* (2021). / V. G. Zakshevsky, I. N. Merenkova, G. I. Makin [et al.]. Voronezh : Research Institute of Economics and Organisation of Agro-Industrial Complex of the Central Black Earth Region - branch of the Federal State Budgetary Scientific Institution 'Voronezh Federal Agrarian Scientific Centre named after V.V. Dokuchaev', 198.

8. Granberg, A. G. (2000). *Fundamentals of Regional Economy.* Moscow : GU VSE, 495.

Александрова Юлия Сергеевна — аспирант, преподаватель учебно-методического отдела, факультет среднего профессионального образования Ставропольского государственного аграрного университета; (Российская Федерация, г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, 12; e-mail: klenoava@bk.ru).

Yulia S. Alexandrova — postgraduate student, lecturer of Educational and Methodological Department, Faculty of Secondary Vocational Education, Stavropol State Agrarian University; (12, Zootechnicheskiy lane, Stavropol, Russian Federation; e-mail: klenoava@bk.ru).

УДК 332.12
JEL classification: R11, O18
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-3

Кластерный подход как инструмент повышения конкурентоспособности региональных экономических систем[1]

С.Е. Афонин [a]

[a] Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МИРЭА — Российский технологический университет» (г. Москва, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-9928-2153

Автор для корреспонденции: С.Е. Афонин (afonins1307@rambler.ru).

Аннотация. *На современных и исторических примерах недавнего этапа экономического развития России показана целесообразность территориального кластерного строительства как инструмента повышения конкурентоспособности региональных экономических систем и содействия территориальному развитию. Основным препятствием внедрению кластерного подхода на необходимом уровне является устоявшаяся схема размещения основных производственных сил со сложившимися производственно-экономическими связями в рамках отдельных экономических формаций.*

Ключевые слова: единый хозяйственный комплекс, кластер, признаки, ТПК, экономическое районирование

[1] ©Афонин С.Е. Текст. 2025.

Cluster approach as a tool for increasing the competitiveness of regional economic systems

S. Afonin [a]

[a] Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «MIREA — Russian Technological University»(Moscow, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-9928-2153

Corresponding author: S.E. Afonin (afonins1307@rambler.ru).

Abstract. *Modern and historical examples of the recent stage of economic development of Russia demonstrate the feasibility of territorial cluster construction as a tool for increasing the competitiveness of regional economic systems and promoting territorial development. The main obstacle to the implementation of the cluster approach at the required level is the established pattern of placement of the main production forces with established production and economic ties within individual economic formations.*

Keywords: single economic complex, cluster, features, TPK, economic zoning

Введение

Пути поиска развития территорий и связывания отдельных частей единого народнохозяйственного комплекса являются предметом многих научных публикаций. Современная научная мысль постепенно приходит к общему мнению о наибольшей целесообразности выбора кластерного пути построения единого экономического пространства. В этом направлении можно отметить работы Е.Д. Банарцевой, Л.В. Ермолиной (2021), Ю.В. Дубровской и др. (2019), А.А. Жидких (2014), В.В. Локосова и др. (2019), А.С. Михайлова и др. (2020), К.С. Саблина и др., (2020), А.А. Швецовой, А.С. Поздяева (2018). Соглашаясь в целом с позицией, высказанной указанными авторами, мы попробуем внести элемент новизны в направление исследования перспективности кластеризации через призму исторического сравнения.

Результаты исследования

Понятие «кластер» тесно переплетается с привычным термином экономического районирования, хотя имеет и некоторые особенности, которые удобнее представить в виде таблицы, характеризующей отдельные их разновидности. Отразим основные виды существующих в настоящее время кластеров в таблице 1.

Таблица 1 показывает, что кластер может иметь как территориальную привязку, так и субъектную, а может и сочетать оба признака вместе. Однако, уже здесь можно наблюдать отход от строго территориального признака ранее существовавших территориаль-

Таблица 1

Основные признаки экономических кластеров в России

Разновидность кластера	Признак	Примеры
Пространственная	Территориальная группировка предприятий, работающих в рамках единого хозяйственного комплекса	Промышленные агломерации вокруг крупных городов
Отраслевая	Ряд компаний, смежных по экономическим направлениям и связанных друг с другом в единую производственную цепочку	Кластеры в регионах со значительным числом смежников в городах-спутниках
Субъектная	Интеграция в рамках одной компании или группы компаний	«УАЗ», «ГАЗ»

Источник: составлено автором по материалам исследования.

ных экономических формаций. Конечно, становится резонным вопрос большей эффективности — территориальной или субъектной. И здесь уместно привести некоторые исторические аналогии.

В позднем СССР существовал формат экономического развития территории, более обширный по сравнению с экономическими районами и зачастую пересекающий их границы — территориально-производственные комплексы (ТПК), охватывающие сразу несколько регионов страны. Это в некоторой степени напоминает современное понимание кластера, хотя, конечно, значительно большего масштаба. ТПК подразумевали не столько группу связанных друг с другом предприятий, сколько совместное развитие их всех сразу на определённой территории с единым построением транспортной, энергетической, образовательной и ряда других систем.

На более низком уровне существовали НПО — научно-производственные объединения, совмещавшие как научно-образовательную, так и производственную часть единого хозяйственного процесса (Панкова, 2012). Данные формации во многом напоминали современное наполнение термина «кластер».

В принципе все определения — и экономического района, и НПО, и ТПК, и кластера — в той или иной степени повторяют друг друга. Но важным отличием является то, что если ТПК или экономические районы имеют строго территориальное представление с некоторыми очерченными границами, то кластер в широком понимании может не иметь привязки к местности — в таблице 1 мы назвали это субъектной разновидностью кластера. Таковую можно наблюдать,

скажем, на примере вертикально-интегрированных холдингов или групп организаций, которые зачастую представляют собой кластер в том или ином экономическом направлении или сразу в нескольких, но располагаются при этом в разных частях страны.

В качестве примера здесь можно назвать группу «ГАЗ», когда двигатели на конвейер в Нижнем Новгороде везутся из Ульяновска («УМЗ»), хотя исторически автомобильный кластер ещё в 1932 г. создавался вокруг г. Горького (сейчас г. Нижний Новгород), и двигатели для него предполагалось изготавливать в г. Заволжье. Но в сложившихся экономических реалиях Заволжский моторный завод («ЗМЗ») изготавливает двигатели для «УАЗа», и предприятие организационно входит в автомобилестроительный кластер «УАЗ», территориально разнесённый между Ульяновской и Нижегородской областями. Если рассматривать ситуацию с территориальной точки зрения, Заволжье по-прежнему является городом-спутником Нижнего Новгорода, однако экономически «ЗМЗ» с «ГАЗом» уже не связан, и поэтому включать его в автомобильный кластер Нижегородской области некорректно. Аналогичным образом «УМЗ» уже не входит в автомобильный кластер Ульяновской области, а субъектно принадлежит автокластеру вокруг г. Нижнего Новгорода.

Разумеется, в таком случае резко растут транспортные издержки, что отрицательно сказывается на конкурентоспособности конечной продукции предприятий. Возникновение подобных ситуаций объясняется тем, что в ходе институциональных преобразований в российской экономике на рубеже последних столетий территориальный принцип построения советской экономики был разрушен под воздействием разнонаправленных процессов приватизации, и далеко не все экономические кластеры сохранили свою изначальную территориальную структуру. Мы привели лишь два примера из обширной российской экономической действительности, на самом деле их гораздо больше.

Конечно, методы жёсткого управления процессом кластеризации предприятий, принадлежащих разным собственникам, в настоящее время вряд ли применимы, поскольку повлиять на процессы приватизации «по нужному территориальному признаку», да ещё и постфактум, попросту невозможно. Исходя из этого, методы «разумной территориальной» кластеризации доступны лишь при формировании новых крупных предприятий, очевидно, государственного масштаба и с государственным же финансированием. В рамках отдельных компаний частный бизнес всегда будет отдавать предпочтение логистической связке со своими структурами,

а не с близлежащими компаниями под чужим руководством, поскольку связь со сторонними организациями слишком повышает риски срыва поставок.

В целом формирование кластеров путём создания новых или выкупа старых предприятий — достаточно рабочая схема повышения конкурентоспособности региональных экономических систем. Возвращаясь к историческому примеру «ГАЗа», отметим, что его производственные связи охватывали практически все близлежащие города Горьковской области, способствуя не только снижению транспортных издержек при движении комплектующих, но также поддерживая экономическую систему региона в целом. Конечно, ряд смежников имел лишь единичные производства на территории страны или даже за рубежом, но основная часть номенклатуры выпускалась в пределах 150-километровой зоны (табл. 2).

Таблица 2 даёт нам пример действительно грамотно организованного автомобильного кластера, который территориально поддерживал экономику не только города с миллионным населением, но также ещё примерно такую же по численности населения зону вокруг основного производства с учётом, в том числе, энергетических потребностей. Региональная экономическая система работала преимущественно в фокусе автомобильного производства областного центра, хотя, конечно, осуществляла и параллельную деятельность в рамках общесоюзного хозяйственного комплекса. Стоит добавить, что кластер постепенно «обрастал» дополнительными производствами в рамках основной специализации в городах-спут-

Таблица 2

Производственные связи «ГАЗа» с предприятиями городов-спутников г. Горького до 1990 г.

Город	Производство
Горький	Автомобильный завод «ГАЗ», ТЭЦ, профильное образование
Заволжье	Двигатели
Дзержинск	Химические продукты, профильное образование
Бор	Автостекло
Павлово	Инструмент, кузовная арматура
Богородск	Кожаные детали (ремни, отделка)
Арзамас	Амортизаторы, профильное образование
Лысково	Автоэлектрооборудование
Кстово	Нефтепродукты
Балахна	Электроэнергия, бумага, картон

Источник: составлено автором по материалам исследования.

никах: «ПАЗ» (автобусы), «ЗЗГТ» (гусеничные тягачи) и ряд других, существующих по сей день.

Заключение

Кластер — это не статичная, а динамично развивающаяся региональная экономическая система. Исторические и современные примеры показывают, что территориальная схема построения кластера в социально-экономическом отношении выигрывает по сравнению с субъектной схемой, хотя последняя является частым выбором в силу единого управленческого фактора. Экономика свидетельствует о большей жизнеспособности территориальной кластерной структуры. Важнейшими её конкурентными преимуществами являются формирование единого энергетического и кадрового пространства, а также сокращение протяжённости производственных цепочек между смежниками и основным производством. Создание кластеров именно такого формата является наиболее целесообразным с точки зрения государственного строительства, поскольку, наряду с экономическими выгодами, также имеет ключевое социальное значение для развития территорий.

Список источников

1. Банарцева, Е.Д., Ермолина, Л.В. (2021). Кластеризация экономики как фактор успешного развития регионов России. *Основы экономики, управления и права,* (6(31)), 46–49. http://doi.org/10.51608/23058641_2021_6_46. EDN YABYIQ.

2. Дубровская, Ю.В., Пестерева, Т.А., Козоногова, Е.В. (2019). Пространственная кластеризация регионов России как фактор снижения неравномерности экономического развития. *Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики* : Материалы XVI международной научно-практической конференции молодых ученых, Екатеринбург, 12–13 марта 2019 года. Отв. ред. Лаврикова Ю. Г. (С. 55–58). Екатеринбург : Институт экономики Уральского отделения РАН, EDN JAJJUJ.

3. Жидких, А.А. (2014). Основные принципы экономического районирования региона. *Алтайский вестник государственной и муниципальной службы,* (11), 90–91. EDN UJJJVL.

4. Локосов, В.В., Рюмина, Е.В., Ульянов, В.В. (2019). Кластеризация регионов России по показателям качества жизни и качества населения. *Народонаселение, 22* (4), 4–17. http://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00035. EDN GKCMLZ.

5. Михайлов, А.С., Михайлова, А.А., Хвалей, Д.В. (2020). География знания: кластеризация национальных центров компетенций в России. *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Естественные и медицинские науки,* (1), 5–17. EDN BTGDBQ.

6. Панкова, К.И. (2012). Советские научно-производственные объединения и современные кластеры в АПК России: сходство и различия. *Агропродовольственная политика России,* (2), 57–60. EDN PWYTVD.

7. Саблин, К.С., Каган, Е.С., Чернова, Е.С. (2020). Кластеризация угледобывающих регионов России: инвестиционная и инновационная активность. *Journal of New Economy, 21* (1), 89–106. http://doi.org/10.29141/2658-5081-2020-21-1-5. EDN TSYCXT.

8. Швецова, А.А., Поздняев, А.С. (2018). Кластеризация регионов России по показателям социально-экономического развития. В *Информационные технологии в науке, образовании и производстве (ИТНОП-2018)* : VII Международная научно-техническая конференция. Сборник трудов конференции, Белгород, 17–19 октября 2018 года. (С. 355–360). Белгород: ООО ГиК, EDN PMLKVF.

References

1. Banartseva, E. D., & Ermolova, L. V. (2021). Clustering of the economy as a factor in the successful development of Russian regions. *Fundamentals of Economics, Management and Law,* (6(31)), 46–49. http://doi.org/10.51608/23058641_2021_6_46. EDN YABYIQ. (In Russ.)

2. Dubrovskaya, Yu. V. Pestereva, T. A., & Kozonogova, E. V. (2019). Spatial clustering of Russian regions as a factor in reducing the unevenness of economic development. *Development of territorial socio-economic systems: issues of theory and practice:* Proceedings of the XVI international scientific and practical conference of young scientists, Yekaterinburg, March 12–13, 2019 (P. 55–58). Ed. by Lavrikova Yu. G. Ekaterinburg: Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. EDN JAJJUJ. (In Russ.)

3. Lokosov, V. V., Ryumina, E. V., & Ulyanov, V. V. (2019). Clustering of Russian regions by indicators of quality of life and quality of population. *Population, 22* (4), 4–17. http://doi.org/10.24411/1561-7785-2019-00035. EDN GKCMLZ. (In Russ.)

4. Mikhailov, A. S., Mikhailova, A. A., & Khvalei, D. V. (2020). Geography of knowledge: clustering of national competence centers in Russia. *Bulletin of the Immanuel Kant Baltic Federal University. Series: Natural and Medical Sciences,* (1), 5–17. EDN BTGDBQ. (In Russ.)

5. Pankova, K. I. (2012). Soviet research and production associations and modern clusters in the Russian agro-industrial complex: similarities and differences. *Agro-food policy of Russia,* (2), 57–60. EDN PWYTVD. (In Russ.)

6. Sablin, K. S., Kagan, E. S., & Chernova, E. S. (2020). Clustering of coal mining regions of Russia: investment and innovation activity. *Journal of New Economy, 21* (1), 89–106. http://doi.org/10.29141/2658-5081-2020-21-1-5. EDN TSYCXT. (In Russ.)

7. Shvetsova, A. A., & Pozdnyaev, A. S. (2018). Clustering of regions of Russia by indicators of socio-economic development. Information technologies in science, education and production (ITNOP-2018): VII International scientific and technical

conference. Conference proceedings, Belgorod, October 17–19, 2018. (Pp. 355–360). Belgorod: LLC GiK. EDN PMLKVF. (In Russ.)

8. Zhidkikh, A. A. (2014). Basic principles of economic zoning of the region. Altai Bulletin of the State and Municipal Service, (11), 90–91. EDN UJJJVL. (In Russ.)

Афонин Сергей Евгеньевич — кандидат экономических наук, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МИРЭА — Российский технологический университет»; https://orcid.org/0000-0002-9928-2153 (Российская Федерация, 119454, г. Москва, пр. Вернадского, д. 78; e-mail: afonins1307@rambler.ru).

Sergey E. Afonin — PhD of Economics, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «MIREA — Russian Technological University»; https://orcid.org/0000-0002-9928-2153 (78, Vernadsky Ave., Moscow, 119454, Russian Federation; e-mail: afonins1307@rambler.ru).

УДК 001.895:332.1
JEL classification: R1
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-4

Оценка эффективности государственных программ поддержки инновационной активности в регионах[1]

И.В. Давлетшина [a]

[a] Самарский государственный экономический университет (г. Самара, Россия).
https://orcid.org/0009-0007-7109-4496

Автор для корреспонденции: И.В. Давлетшина (davledshina@rambler.ru).

Аннотация. *Оценка результативности государственных программ поддержки инновационной активности регионов базируется, прежде всего, на анализе эффективности расходования бюджетных средств в этом направлении. Текущая работа посвящена поиску оптимального решения по выбору методологии в решении данной задачи. Регрессионный анализ бюджетных расходов и объёма инновационных товаров представляется наиболее целесообразным направлением оценки, в том числе в относительном выражении величин.*

Ключевые слова: бюджетная поддержка, инновации, развитие, регионы, регрессионный анализ

[1] ©Давлетшина И.В. Текст. 2025.

Assessment of the effectiveness of state programs to support innovation activities in the regions

I. Davletshina [a]

[a] Samara State University of Economics (Samara, Russia).
https://orcid.org/0009-0007-7109-4496
Corresponding author: I.V. Davletshina (davledshina@rambler.ru)

Annotation. *The assessment of the effectiveness of state programs to support innovation activity in the regions is primarily based on an analysis of the effectiveness of budget spending in this direction. The current work is devoted to the search for the optimal solution to the choice of methodology in solving this problem. The regression analysis of budget expenditures and the volume of innovative products seems to be the most appropriate direction of assessment. Including in relative terms of values.*

Keywords: budget support, innovation, development, regions, regression analysis

Введение

В условиях отхода от формируемой на протяжении многих лет экспортно-сырьевой модели развития страны назрела задача повышения расходов на инновационное развитие страны и их эффективности (Земцов и др., 2019). Государственная политика, прежде всего, должна быть направлена на поддержку инновационной деятельности в стратегически важных направлениях, что обусловливает необходимость высокого уровня бюджетного субсидирования данного направления (Лосева, Леднева, 2021; Семенова и др., 2024; Соболев, 2023; Ханжина, 2024), поскольку критически важные отрасли в сложившейся политико-экономической ситуации имеют решающее значение для безопасности страны (Никифорова и др., 2023).

По данным К.С. Черноусовой, в России примерно 2/3 НИОКР осуществляются за счёт бюджетного финансирования, что делает государственную поддержку инноваций ведущим фактором технологического развития страны (Черноусова, 2022), хотя в инновационной деятельности роль бюджета заметно ниже и составляет около трети всех инновационных затрат организаций. Тем не менее, в ряде регионов она составляет наибольшую долю финансирования инноваций, что делает бюджетную составляющую как минимум важнейшим фактором инновационного развития для данных субъектов Федерации.

В текущей работе мы оценим эффективность государственных программ поддержки инновационной активности в регионах. К задаче мы подойдём с исключительно монетаристской позиции, т. е. мы оценим эффективность государственных вложений в инновационные процессы на уровне регионов и проведём корреляцию

этих расходов с долей инновационной продукции, произведённой предприятиями регионов страны. Корреляционные модели будут построены для следующих пар переменных:

— общие инновационные затраты за счёт бюджета (ИР) — производство инновационных товаров, работ и услуг (ИП);

— общие инновационные затраты за счёт бюджета (ИР) — доля инновационных товаров, работ и услуг в их общем производстве (ИД);

— доля инновационных затрат за счёт бюджета (ИРб) — производство инновационных товаров, работ и услуг (ИП);

— доля инновационных затрат за счёт бюджета (ИРб) — доля инновационных товаров, работ и услуг в их общем производстве (ИД).

Мы считаем, что в рыночной экономике монетаристский подход наиболее целесообразен и позволяет однозначно определить степень эффективности государственных расходов на инновации на уровне регионов.

Ключевым источником данных для нашей работы стал раздел Росстата «Наука, инновации и технологии»[1]. Обработка статистических данных осуществлялась с применением корреляционно-регрессионного метода, а также анализа, синтеза и индукции.

Результаты исследования

Результаты корреляционно-регрессионного анализа моделей, выбор которых обоснован в разделе «Введение», сведены в таблицу 1.

Анализ таблицы 1 позволяет сделать следующие заключения.

Статистическая значимость модели «общие инновационные затраты за счёт бюджета (ИР) — производство инновационных товаров, работ и услуг» явно выглядит наиболее высокой из всех представленных. Коэффициент корреляции 0,84, коэффициент детерминации — 0,71, что говорит о высоком качестве модели в целом при соблюдении критериев Фишера и уровня значимости заведомо ниже порогового значения 0,05. Таким образом, можно констатировать прямую зависимость инновационного производства от бюджетного финансирования инновационных направлений в экономике.

Другими словами, мы видим здесь прямое подтверждение нашего монетаристского подхода, который упрощённо можно представить моделью «бюджетные расходы = инновации». В среднем 1 р. бюджетных субсидий на инновации генерирует 8 р. инновационных товаров, работ и услуг. В некоторых регионах этот показатель значительно выше (табл. 2).

[1] Наука, инновации и технологии // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/science (дата обращения: 11.11.2024).

Таблица 1

Параметры регрессионных моделей зависимости бюджетных расходов на инновации в регионах и производства инновационной продукции, работ и услуг

Наименование показателя	ИР-ИП	ИР-ИД	ИРб-ИП	ИРб-ИД
Коэффициент корреляции	0,84	0,17	0,27	0,26
Коэффициент детерминации	0,71	0,03	0,07	0,07
Значимость *F*	~0	0,11	0,01	0,02
Критерий Фишера: *F* > *Ft*	да	нет	да	да

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Таблица 2

Параметры регрессионных моделей зависимости бюджетных расходов на инновации в регионах и производства инновационной продукции, работ и услуг

№	Регион	величина	№	Регион	величина
1	Адыгея	4143	69	Магаданская обл.	2,0
2	Архангельская обл.	2466	70	Крым	1,4
3	ХМАО	1441	71	Иркутская обл.	1,0
4	Вологодская обл.	1001	72	Амурская обл.	0,6
5	Костромская обл.	468	73	Якутия	0,4

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Как видно из таблицы 2, эффективность бюджетного финансирования инноваций в региональном разрезе может кардинально различаться (без учёта того, что в ряде регионов вообще не выпускается инновационных товаров или услуг при наличии расходов — поэтому в таблице последним номером 73 числится Якутия). Наибольшая эффективность наблюдается в Адыгее, где на 1 р. бюджетных расходов приходится свыше 4 тыс. р. инновационного производства. Также в списке лидеров Архангельская, Вологодская и Костромская области и ХМАО. Нетрудно заметить, что большинство регионов с высокой эффективностью бюджетных инноваций располагается в Нечерноземной зоне Европейской части России.

Напротив, наименее эффективны бюджетные вложения в инновации в регионах Сибири и Дальнего Востока, хотя это достаточно условное разделение.

Что касается остальных регрессионных моделей, представленных в таблице 2, то очевидно, что все они не удовлетворяют требованиям статистической значимости. А это значит, что в относительном выражении доля бюджетных расходов на инновации

в региональном разрезе не оказывает существенного влияния на какие-либо показатели.

Заключение

Корреляционно-регрессионный анализ, проведённый в нашем исследовании, показал практически прямую зависимость между величиной бюджетных расходов и объёмом инновационной продукции в регионах страны. Хотя дифференциация регионов по показателю эффективности бюджетных расходов на инновации достигает значительных величин: от 4143 р. продукции на 1 р. инноваций в Адыгее до 0,4 р. в Якутии. Но, конечно, большинство регионов характеризуются более близкими к среднему значениями расчётной величины.

В целом общее резюме исследования заключается в том, что региональная инновационная политика страны должна базироваться на двух принципах: во-первых, цель роста инновационной продукции может быть достигнута только повышением бюджетных расходов. Во-вторых, необходимо концентрировать внимание на поддержке инноваций в регионах, где это будет наиболее эффективно.

Список источников

1. Земцов, С. П., Баринова, В. А., Семенова, Р. И. (2019). Государственная поддержка высоких технологий и инноваций в России. *Инновации,* (3(245)), 33–44. EDN ZYPQUO.

2. Лосева, А. В., Леднева, О. В. (2021). Инновационное развитие российских территорий: проблемы понимания, измерения и оценки. *Имущественные отношения в Российской Федерации,* (4(235)), 6–23. http://doi.org/10.24412/2072-4098-2021-4-6-23. EDN DNZTJJ.

3. Никифорова, Н. А., Музалев, С. В., Лосева, А. В. (2023). Факторный анализ параметров инновационной деятельности и технологического развития критически значимых несырьевых отраслей. *Экономические науки,* (228), 100–104. http://doi.org/10.14451/1.228.100. EDN GTAUYL.

4. Семенова, Е. И., Степанова, Е. С., Гаврилова, Е. Н. (2024). Совершенствование государственного регулирования инновационной деятельности. *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания,* (2(38)), 12–13. EDN IRXSJV.

5. Соболев, А. А. (2023). Трансформация российской экономики: эволюция, проблемы замедленного инновационного развития, перспективы технологического развития и усиления роли государства. *Горизонты экономики,* (5(78)), 222–227. EDN HUTWJS.

6. Ханжина, О. А. (2024). Проблемы реализации государственного регулирования инновационной предпринимательской деятельности в условиях современных вызовов. *Научные исследования,* (1(38)), 18–20. EDN EXAYDV.

7. Черноусова, К. С. (2022). Государственное финансирование инновационной деятельности в РФ: проблемы и перспективы в условиях кризиса. *Экономика и предпринимательство,* (1(138)), 188–190. http://doi.org/10.34925/EIP.2022.138.1.033. EDN AHZNEM.

References

1. Zemtsov, S. P., Barinova, V. A., & Semenova, R. I. (2019). State support for high technologies and innovations in Russia. *Innovations,* (3(245)), 33–44. EDN ZYPQUO. (In Russ.)

2. Loseva, A. V., & Ledneva, O. V. (2021). Innovative development of Russian territories: problems of understanding, measurement and assessment. *Property relations in the Russian Federation,* (4(235)), 6–23. http://doi.org/10.24412/2072-4098-2021-4-6-23. EDN DNZTJJ. (In Russ.)

3. Nikiforova N. A., Muzalev, S. V., & Loseva A. V. (2023). Factor analysis of the parameters of innovation activity and technological development of critically important non-resource industries. *Economic sciences,* (228), 100–104. http://doi.org/10.14451 / 1.228.100. EDN GTAUYL. (In Russ.)

4. Semenova, E. I., Stepanova, E. S., & Gavrilova E. N. (2024). Improving state regulation of innovation activity. *Actual problems of social-humanitarian and scientific-technical knowledge,* (2(38)), 12–13. EDN IRXSJV. (In Russ.)

5. Sobolev, A. A. (2023). Transformation of the Russian economy: evolution, problems of slow innovative development, prospects for technological development and strengthening the role of the state. *Horizons of Economics,* (5(78)), 222–227. EDN HUTWJS. (In Russ.)

6. Khanzhina, O. A. (2024). Problems of implementing state regulation of innovative entrepreneurial activity in the context of modern challenges. *Scientific research,* (1(38)), 18–20. EDN EXAYDV. (In Russ.)

7. Chernousova, K. S. (2022). State financing of innovative activity in the Russian Federation: problems and prospects in a crisis. *Economy and entrepreneurship,* (1(138)), 188–190. http://doi.org/10.34925/EIP.2022 (In Russ.).

Давлетшина Инна Владимировна — соискатель, Самарский государственный экономический университет, https://orcid.org/0009-0007-7109-4496 (Российская Федерация, г. Самара, ул. Советской Армии, 141; e-mail: davledshina@rambler.ru).

Inna V. Davletshina — applicant, Samara State University of Economics, https://orcid.org/0009-0007-7109-4496 (141, Sovetskoy Armii str., Samara, Russian Federation; e-mail: davledshina@rambler.ru).

УДК: 338.1
JEL classification: O14
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-5

Тенденции инновационного развития в секторе промышленного производства продукции медицинского назначения[1]

И.Р. Елистратов [a]

[a] ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Блохина» Минздрава России (г. Москва, Россия).
https://orcid.org/0009-0006-3244-5014

Автор для корреспонденции: И. Р. Елистратов (klenoava@bk.ru)

Аннотация. *В статье приведены современные тенденции инновационного развития медицинской производственной сферы в Российской Федерации. Выявлены основные проблемы, тормозящие активное развитие отрасли промышленного производства товаров медицинского назначения, актуализированы перспективные векторы для внедрения инноваций в данную отрасль. Материалы исследования включают в себя обзор основных механизмов государственного регулирования, направленных на стимулирование научно-технологического прогресса и упрощение перехода национальной системы экономики на инновационный путь развития. Прогрессивное развитие медицинской промышленности и динамичные коммерческие процессы в реализации товаров медицинского назначения рассмотрены как один из факторов стабильного функционирования системы здравоохранения в РФ.*

Ключевые слова: инновационное развитие, инновации, медицинская промышленность, фармацевтическая промышленность, производство, медицинская продукция, экономика

[1] ©Елистратов Е.И. Текст. 2025

Innovative development trends in the industrial production sector of medical products

I. Elistratov [a]

[a] Federal State Budgetary Institution «N.N. Blokhin National Medical Research Center of Oncology» of the Ministry of Health of the Russian Federation (Moscow, Russia).
https://orcid.org/0009-0006-3244-5014

Corresponding author: I.R. Elistratov (klenoava@bk.ru)

Abstract. *The article presents modern trends in the innovative development of the medical production sector in the Russian Federation. The main problems that hinder the active development of the industrial production of medical products are identified, and promising vectors for the introduction of innovations in this industry are updated. The research materials include an overview of the main mechanisms of state regulation aimed at stimulating scientific and technological progress and simplifying the transition of the national economic system to an innovative path of development. Progressive development of the medical industry and dynamic commercial processes in the sale of medical products are considered as one of the factors in the stable functioning of the healthcare system in the Russian Federation.*

Key words: Innovative development, innovations, medical industry, pharmaceutical industry production, medical products, economics

Основной задачей государства в инновационном развитии медицинской промышленности в России выступает технологическая модернизация отрасли с целью повышения конкурентоспособности промышленных предприятий, выпускающих продукцию медицинского назначения. Это продиктовано сложившимися принципами управления и регулирования медицинской и фармацевтической промышленности в нашей стране на протяжении прошлого века. Производство медицинской продукции — одна из немногих отраслей промышленности, которая находится в полной зависимости от деятельности государства по развитию производственных мощностей на предприятиях, которые выпускают медицинские товары, лекарства, приборы медицинского назначения. В задачи государства в промышленной сфере входит также контроль конкурентоспособности медицинских промышленных компаний на внутреннем и внешнем экономическом рынке, а также обеспечение эффективности существующих механизмов управления процессами коммерциализации инноваций в медицинской промышленности (Веселовский, Милькевич, 2019). Медицина как отрасль практически полностью регулируется государством: потребителями медицинских товаров и приборов выступают как государственные

медицинские учреждения (больницы, поликлиники, лечебно-профилактические учреждения, фельдшерско-акушерские пункты и диагностические центры), так и частные лечебные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации. Эта тенденция сохраняется с XX в., что негативно сказывается на стремлении организаций, специализирующихся на выпуске и реализации медицинского оборудования, к практическим изменениям в виде модернизации и улучшения имеющихся технологий, внедрения инновационных решений в производственные процессы, пересмотра управленческих возможностей. Стабильная ситуация на рынке в виде постоянного потока госзаказов на поставку лечебного оборудования и фармацевтики отрицательно сказалась на дальнейшем прогрессивном развитии в сфере производства продукции медицинского назначения. В процессе сокращения объёмов финансирования производственной медицинской отрасли в годы перестройки (1990–1998 гг.) ожидаемо увеличилась доля зарубежного импорта на всех стадиях производства медицинских и фармацевтических изделий, что стало фактором снижения государственного суверенитета как основного условия для прогрессивного развития данной отрасли.

В текущих условиях на рынке производства медицинских товаров и продукции медицинского назначения различного профиля российские компании испытывают серьёзные потребности в развитии и внедрении новых технологических решений. Сегодня уже стали доступны такие технологии, как создание искусственной кожи, 3D-печать тканей и органов для пересадки, внедрение нанотехнологий для создания высокоэффективных лекарств (Ильясов, Исаев, 2022). Необходимо ускорение процессов импортозамещения для снижения зависимости от зарубежных поставщиков комплектующих запчастей и оборудования для изготовления медицинских диагностических приборов, пересмотр ряда вопросов в управлении производственно-экономическими, инновационными процессами на предприятиях. Эти вопросы уже были актуализированы с помощью Стратегии развития медицинской промышленности до 2020 года с целью повышения конкурентоспособности отечественных производителей медицинской продукции и внедрения инновационных продуктов и решений в структуру предприятий. Фактическими результатами внедрения стимулирующих мер, указанных в Стратегии, стали:

— увеличение объёмов производства лекарственных и фармацевтических препаратов;

— снижение доли импортного зарубежного медицинского оборудования в период с 2021 по 2023 г. с 80 до 71 % (по данным Минпромторга Российской Федерации);

— увеличение объёмов производства приборов, медицинского оборудования и инструментов с 31,38 млрд р. в 2018 г. до 73,42 млрд р. в 2022 г., а также увеличение объёмов производства оборудования и лечебных приборов терапевтического, диагностического, реабилитационного и онкологического профилей с 18,51 млрд р. в 2018 г. до 50, 3 млрд р. в 2023 г., по данным Федеральной службы государственной статистики.

Период 2021–2023 гг. характеризуется замедлением темпа наращивания производственных объёмов, однако это вызвано рядом затруднений политического и экономического характера. Очевидные проблемы сферы производства продукции медицинского назначения в России: внешнее санкционное давление, уход многих зарубежных компаний с отечественного рынка, трудности в налаживании экспорта производимых товаров, нарушение привычных цепочек поставок и экспорта с введением пакетов санкций разного уровня в отношении экономики РФ странами Запада, отсутствие согласованности с системой здравоохранения с учётом возможностей имеющихся производственных мощностей — требуют комплексного решения для инновационного развития сектора промышленного производства. Высокотехнологичные компании с высоким инновационным потенциалом зачастую не имеют доступа к получению инвестиционных кредитов, либо последние слишком дороги по стоимости, что ставит под сомнение рентабельность решения по привлечению кредитных средств с целью реализации на базе предприятия новых проектных и инновационных решений. Для упрочнения позиций отечественной медицинской продукции на внешних торговых площадках следует обеспечить её международную стандартизацию, что будет способствовать увеличению конкурентоспособности российских компаний (Орлова, 2019).

С учётом реальных результатов деятельности отрасли медицинской промышленности за последние годы, а именно реального увеличения объёмов производства лекарственных препаратов и их весомого присутствия на российском рынке, на данный момент принят основной документ, диктующий тенденции развития локального производственного направления, — Стратегия развития фармацевтической промышленности до 2030 года. Она продолжает предыдущую Стратегию (действовала до 2020 г.) и предполагает ускорение научно-технологического развития предприятий фар-

мацевтического производства с целью локализации научно-производственных центров, отвечающих за разработку, апробацию и внедрение технологических инноваций во внутренней структуре компаний. При этом инвестиционные потоки, согласно документу, направлены на производство лекарственных препаратов, выпуск которых до настоящего времени на территории РФ не был реализован (Самощенкова, Фокина, 2023). Стоит отметить, что актуализированы вопросы развития области защиты прав на интеллектуальную собственность в секторе производства медицинских препаратов, что позволит позитивно рассматривать вопросы упрочнения конкурентоспособности производителей во внешнеэкономическом торговом пространстве и на международных рынках сбыта фармацевтической продукции. Тем не менее, несмотря на всплеск в развитии отрасли производства лекарственных препаратов за последние годы (2023 г. — общий объём производства более 716 млрд р.) и наращивание объёмов производства медицинского оборудования и приборов (рост 14,6 % в 2023 г. по отношению к 2022 г., Минпромторг), следует учитывать всё ещё высокую долю импортной продукции медицинского назначения. С ростом спроса на медоборудование в учреждениях здравоохранения и снижением объёмов импорта медицинского оборудования за последние годы в условиях санкций инновационное развитие отрасли полностью зависит от скорости локализации инновационно-технического производства внутри компаний и реального увеличения производственных объёмов (Веселовский, Милькевич, 2019). Целесообразным решением в актуализации данных процессов станет выработка эффективного механизма по партнёрскому взаимодействию компаний, принадлежащих к сектору производства медицинских и фармацевтических товаров, и объектов инновационной инфраструктуры промышленного сектора (Шабалина, Перевозчикова, 2023).

Список источников

1. Веселовский, М. Я., Милькевич, Д. А. (2019). Проблемы коммерциализации инноваций в медицинской промышленности. *Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика,* (2), 50–57. http://doi.org/10.24143/2073-5537-2019-2-50-57. EDN HIYHKQ.

2. Ильясов, А. В., Исаев, Д. М. (2022). Инновационная деятельность современных медицинских технологий: состояние и перспективы развития. *Глобализация проблем биоэтики в период пандемии COVID-19:* Сборник избранных статей Всероссийской студенческой научно-теоретической конфе-

ренции, Ростов-на-Дону, 11 апреля 2022 года. (С. 32–36). РГМУ: Ростовский государственный медицинский университет. EDN MVVDWS

3. Орлова, Л. С. (2019). Роль организационно-экономического механизма стимулирования инновационной деятельности на различных уровнях управления предприятием медицинской промышленности. *Modern Science,* (4–2), 160–165. EDN OBRUUV.

4. Самощенкова, И. Ф., Фокина, О. А. (2023). Стратегия развития фармацевтической и медицинской промышленности. *Лучшая научно-исследовательская работа 2023:* сборник статей II Международного научно-исследовательского конкурса, Пенза, 15 апреля 2023 года. (С. 65–70). Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.). EDN DJKORK.

5. Шабалина, Л. В., Перевозчикова, О. А. (2023). Перспективы инновационного развития промышленных предприятий Российской Федерации. *Вестник Института экономических исследований,* (3(31)), 150–161. EDN EHWJED.

References

1. Ilyasov, A. V., & Isaev, D. M. (2022). Innovative activities of modern medical technologies: state and development prospects. In *Globalization of bioethics problems during the COVID-19 pandemic:* Collection of selected articles of the All-Russian student scientific and theoretical conference, Rostov-on-Don, April 11, 2022 (P. 32–36). RSMU: Rostov State Medical University. EDN MVVDWS. (In Russ.)

2. Orlova, L. S. (2019). The role of the organizational and economic mechanism for stimulating innovative activity at various levels of management of an enterprise in the medical industry. *Modern Science,* (4–2), 160–165. EDN OBRUUV. (In Russ.)

3. Samoschenkova, I. F., & Fokina, O. A. (2023). Strategy for the Development of the Pharmaceutical and Medical Industry. In *Best Research Paper 2023:* Collection of Articles of the II International Research Competition, Penza, April 15, 2023 (Pp. 65–70). Penza: Science and Education (IP Gulyaev G.Yu.). EDN DJKORK. (In Russ.)

4. Shabalina, L. V., & Perevozchikova, O. A. (2023). Prospects for Innovative Development of Industrial Enterprises of the Russian Federation. *Bulletin of the Institute of Economic Research,* (3(31)), 150–161. EDN EHWJED. (In Russ.)

5. Veselovsky, M. Ya., & Milkevich, D. A. (2019). Problems of commercialization of innovations in the medical industry. *Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Economics,* (2), 50–57. http://doi.org/10.24143/2073-5537-2019-2-50-57. EDN HIYHKQ. (In Russ.)

Елистратов Игорь Романович — ФГБУ «НМИЦ онкологии им. Н.Н. Блохина» Минздрава России, https://orcid.org/0009-0006-3244-5014; (Российская Федерация, г. Москва, Каширское шоссе, 23; e-mail: klenoava@bk.ru)

Igor R. Elistratov — Federal State Budgetary Institution «N.N. Blokhin National Medical Research Center of Oncology» of the Ministry of Health of the Russian Federation, https://orcid.org/0009-0006-3244-5014 (23, Kashirskoe shosse, Moscow, Russian Federation; e-mail: klenoava@bk.ru)

УДК 330.322
JEL classification: R1
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-6

Развитие региональной инфраструктуры для поддержки новых инвестиционных проектов[1]

Н.С. Каграманян [a]

[a] Высшая школа бизнеса и технологий ГУУ (г. Москва, Россия).
https://orcid.org/0009-0009-7446-6501

Автор для корреспонденции: Н.С. Каграманян (kagramanyan.ns@rea.ru)

Аннотация. *Наличие транспортной, коммуникационной, коммунальной, социальной, энергетической инфраструктуры является ключевым фактором инвестиционной привлекательности регионов. Направленное улучшение инфраструктуры является действенным инструментом поддержки новых инвестиционных проектов, в том числе на уровне регионов. Однако, встаёт вопрос количественного измерения такого инфраструктурного влияния на инвестиционные процессы, и текущая работа ставит задачу подбора методики оценки влияния инфраструктурного фактора. В качестве исходного параметра предлагается использовать индекс качества городской среды, который рассчитывается для 1117 городов. Широта охвата инфраструктурных индикаторов (всего их 36) и привязка ко всему городскому пространству страны позволяют считать его достаточным для задач нашего исследования. Регрессионный анализ установил высокую степень корреляции между индексом качества городской среды и инвестиционным развитием регионов, что подтвердило авторскую гипотезу о целесообразности использования индекса.*

Ключевые слова: анализ, инвестиции, индекс качества городской среды, инфраструктура, регионы, регрессия, факторы влияния

[1] ©Каграманян Н.С. Текст. 2025

Development of regional infrastructure to support new investment projects

N. Kagramanyan [a]

[a] Higher School of Business and Technology of GUU (Moscow, Russia).
https://orcid.org/0009-0009-7446-6501

Corresponding author: N.S. Kagramanyan (kagramanyan.ns@rea.ru)

Annotation. *The availability of transport, communication, communal, social, and energy infrastructure is a key factor in the investment attractiveness of the regions. Targeted infrastructure improvement is an effective tool for supporting new investment projects, including at the regional level. However, there is a question of quantifying such an infrastructural impact on investment processes. And the current work sets the task of selecting a methodology for assessing the impact of the infrastructure factor. As an initial parameter, it is proposed to use the urban environment quality index, which is calculated for 1117 cities. The breadth of coverage of infrastructure indicators (36 in total) and their connection to the entire urban space of the country allow us to consider it sufficient for the tasks of our study. Regression analysis established a high degree of correlation between the urban environment quality index and regional investment development, which confirmed the author's hypothesis about the expediency of using the index.*

Keywords: analysis, investments, urban environment quality index, infrastructure, regions, regression, influence factors

Введение

Вопрос влияния фактора наличия определённой инфраструктуры на инвестиционный климат и поддержку инвестиционных проектов как в региональном, так и в местном выражении является достаточно частым предметом научных публикаций. Так, в работах И.К. Биткиной, М.М. Санеевой (2021), А.О. Муравьёвой (2024), Н.Н. Шаш, Ю.С. Крашенинникова (2022) можно встретить достаточное количество обоснованных и подтверждённых вычислениями аргументов влияния отдельных инфраструктурных показателей на инвестиционные процессы как в национальном выражении, так и в региональном.

Однако, авторы предлагают достаточно сложные решения в данном вопросе, и отличием нашего исследования будет то, что мы попробуем выделить из множества наиболее очевидных показателей самый удобный, который мог бы в краткой форме отражать инфраструктурный потенциал региона.

Мы предлагаем к использованию относительно новый индикатор, который начал разрабатываться с 2018 г. — индекс качества городской среды (Разумова, 2023; Черных, Иваненко, 2021; Яковлев, 2021). Он состоит из 36 отдельных индикаторов, по каждому из ко-

торых территории присваивается индекс от 0 до 10. Конечно, методика подсчёта самого индикатора достаточно сложна, однако, она уже отработана Росстатом и не требует дополнительных расчётов от исследователей, что качественным образом отличает её от громоздких вычислений всех инфраструктурных аспектов, уже включая их в себя (Наумов, Иванов, 2021).

Индекс качества городской среды представляет собой комплексную оценку материальной городской инфраструктуры. В оценку входят 1117 городов во всех регионах нашей страны, и для каждого субъекта Федерации формируется средняя величина индекса по всем расположенным на его территории городам.

В инфраструктурном плане статистикой охвачено не только жильё с точки зрения его качества и наличия прилегающих пространств, но и озеленение, уличная сеть, наличие объектов сервиса и различных услуг, социально-досуговая инфраструктура, а также её доступность для маломобильных групп населения.

В целом матрица показателей исчерпывающе характеризует уровень инфраструктурной обеспеченности городов нашей страны, которые являются основными точками инвестиционного роста в регионах.

Ключевыми источниками данных для нашего исследования являются раздел Росстата «Инвестиции в нефинансовые активы»[1] и ЕМИСС[2].

Результаты исследования

Не секрет, что города являются основным объектом приложения инвестиций, поэтому индекс городской среды вполне может рассматриваться как суммарный инфраструктурный индекс региона в большинстве случаев. Мы попробуем оценить его применимость, проведя корреляционно-регрессионный анализ значений индекса качества городской среды (ИКГС) для регионов России с объёмом инвестиций за тот же год. В качестве зависимых переменных мы будем рассматривать инвестиции по регионам в абсолютном значении (И), а также в расчёте на душу населения (И/Д).

Полученные результаты сведены в таблицу 1 параметров регрессионных моделей.

[1] Инвестиции в нефинансовые активы. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial (дата обращения: 12.11.2024).

[2] Средний индекс качества городской среды по Российской Федерации (субъекту Российской Федерации). ЕМИСС. URL: https://www.fedstat.ru/indicator/59146 (дата обращения: 12.11.2024).

Таблица 1

Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости показателей инвестиционной деятельности в регионах России от величины индекса качества городской среды (данные за 2023 г.)

Показатель	ИКГС-И	ИКГС-И/Д
Коэффициент корреляции	0,62	0,11
Коэффициент детерминации	0,38	0,01
Значимость F	<0,001	0,31
Критерий Фишера: F>Ft	да	нет

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Параметры корреляционной модели зависимости региональных показателей инвестиций на душу населения и индекса качества городской среды (ИКГС-И/Д) характеризуются очень низким качеством, что говорит о нулевой статистической значимости, т. е. региональные инвестиции на душу населения не зависят от инфраструктурного развития в регионах.

Однако, вторая пара переменных продемонстрировала достаточно высокое качество корреляции: коэффициент корреляции равен 0,62 при соблюдении всех критериев статистической значимости (критерий Фишера и значимость F близка к нулевому значению при пороговой величине 0,05). Это свидетельствует о значительном влиянии уровня развития региональной инфраструктуры на величину инвестиций. Другими словами, регионы с развитой городской инфраструктурой более привлекательны для инвестиций, что, в общем, является ожидаемым выводом нашего исследования. Следовательно, развитие региональной (прежде всего городской) инфраструктуры является наиболее действенной мерой поддержки новых инвестиционных проектов.

Заключение

В ходе работы мы установили высокую зависимость абсолютных объёмов инвестиционной деятельности в регионах от уровня их инфраструктурного развития. Авторская методика подсчёта основывалась на минимальном количестве действующих показателей: мы провели корреляцию между инвестиционными показателями и индексом качества городской среды. Индекс оказался достаточно простой, но в то же время эффективной характеристикой инфраструктурной обеспеченности региона, хотя он описывает только городские поселения. Но в силу того, что в городах проживает свыше 3/4 населения страны, а также осуществляется подавляющая часть

экономической деятельности, можно считать значение индекса характеристикой не только городской части, но и региона в целом.

В целом расчёт подтвердил гипотезу о высокой степени влияния наличия необходимой инфраструктуры на инвестиционную деятельность, что указывает на то, что наиболее значимым фактором поддержки новых инвестиционных проектов является развитие региональной инфраструктуры, и прежде всего городской.

Список источников

1. Биткина, И. К., Санеева, М. М. (2022). Ключевые факторы инвестиционной привлекательности российских регионов (на примере Южного федерального округа). *Вестник Московского гуманитарно-экономического института,* (1), 88–103. http://doi.org/10.37691/2311-5351-2022-0-1-88-103. EDN JMMDYU.

2. Муравьева, А. О. (2024). Понятие и содержание инвестиционной привлекательности региона на основе его инфраструктурного развития. *Modern Economy Success,* (4), 194–199. http://doi.org/10.58224/2500-3747-2024-4-194-199. EDN PRCYZV.

3. Наумов, И. В., Иванов, И. В. (2021). Государственные инвестиции как ключевой фактор формирования комфортной городской среды. *Экономика. Налоги. Право, 14* (2), 157–168. http://doi.org/10.26794/1999-849X-2021-14-2-157-168. EDN GRCHXC.

4. Разумова, Е. В. (2023). Анализ динамики индекса качества городской среды в России. *Самоуправление,* (2(135)), 1007–1012. EDN AUPGTX.

5. Черных, В. В., Иваненко, В. А. (2021). Анализ и направления совершенствования методики формирования индекса качества городской среды. *Экономический вектор,* (2(25)), 128–137. http://doi.org/10.36807/2411-7269-2021-2-25-128-137. EDN FCAAML.

6. Шаш, Н. Н., Крашенинников, Ю. С. (2022). Бюджетные инвестиции в инфраструктуру: оценка эффективности и влияние на экономический рост. *Управленческий учет,* (4–1), 200–206. http://doi.org/10.25806/uu4-12022200-206. EDN OULQGV.

7. Яковлев, А. В. (2021). Комфортная городская среда как фактор регионального развития туризма. *Сила систем,* (4(21)), 7–12. EDN SQLRFD.

References

1. Bitkina, I.K., & Saneeva, M.M. (2022). Key factors of investment attractiveness of Russian regions (on the example of the Southern Federal District). *Bulletin of the Moscow Humanitarian and Economic Institute,* (1), 88–103. http://doi.org/10.37691/2311-5351-2022-0-1-88-103. EDN JMMDYU. (In Russ.)

2. Muravyova, A.O. (2024). Concept and content of investment attractiveness of a region based on its infrastructural development. *Modern Economy Success,* (4), 194–199. http://doi.org/10.58224/2500-3747-2024-4-194-199. EDN PRCYZV. (In Russ.)

3. Naumov, I. V., & Ivanov, I. V. (2021). Public investment as a key factor in the formation of a comfortable urban environment. *Economy. Taxes. Law, 14* (2), 157–168. http://doi.org/10.26794/1999-849X-2021-14-2-157-168. EDN GRCHXC. (In Russ.)

4. Razumova, E. V. (2023). Analysis of the dynamics of the urban environment quality index in Russia. *Self-government,* (2(135)), 1007–1012. EDN AUPGTX (In Russ.).

5. Chernykh, V. V., & Ivanenko, V. A. (2021). Analysis and directions for improving the methodology for forming the urban environment quality index. *Economic vector,* (2(25)), 128–137. http://doi.org/10.36807 / 2411-7269-2021-2-25-128-137. EDN FCAAML. (In Russ.)

6. Shash, N. N., & Krasheninnikov, Yu. S. (2022). Budget investments in infrastructure: assessment of efficiency and impact on economic growth. *Management accounting,* (4–1), 200–206. http://doi.org/10.25806 / uu4-12022200-206. EDN OULQGV. (In Russ.)

7. Yakovlev, A. V. (2021). Comfortable urban environment as a factor in regional tourism development. *Power of systems,* (4 (21)), 7–12. EDN SQLRFD. (In Russ.)

Каграманян Назик Саядовна — кандидат политических наук, доцент кафедры управления развитием бизнеса (Базовая кафедра Общероссийской общественной организации «Деловая Россия») Высшей школы бизнеса и технологий ГУУ, https://orcid.org/0009-0009-7446-6501 (Российская Федерация, г. Москва, Рязанский просп., 99, стр. 8; e-mail: kagramanyan.ns@rea.ru)

Nazik S. Kagramanyan — Candidate of Political Sciences. PhD, Associate Professor of the Department of Business Development Management (Basic Department of the All-Russian Public Organization «Business Russia») Higher School of Business and Technology of GUU; https://orcid.org/0009-0009-7446-6501 (99, p. 8, Ryazansky Ave., Moscow, Russian Federation, e-mail: kagramanyan.ns@rea.ru)

УДК: 330.341.1
JEL classification: O14, O33
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-7

Цифровая трансформация и ее влияние на социально-экономическое развитие мирового сообщества в XXI веке[1]

В.А. Кийкова [а], А.В. Зимовец [б]

[а] Таганрогский институт управления и экономики (г. Таганрог, Россия).
https://orcid.org/0009-0006-8760-1133

[б] Таганрогский институт управления и экономики (г. Таганрог, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-7885-9208

Автор для корреспонденции: В.А. Кийкова (valeriakijkova7@gmail.com)

Аннотация: *Статья посвящена анализу влияния цифровой трансформации на социально-экономическое развитие мирового сообщества в XXI в. В качестве исходных данных используются авторские исследования, научные публикации и примеры успешных цифровых инициатив. Предмет исследования — изменения в экономике, социальной структуре и глобальном взаимодействии, вызванные внедрением новых технологий. Цель работы — оценить, как цифровизация влияет на устойчивость человеческого развития. Гипотезой исследования является предположение о том, что цифровая трансформация может быть как катализатором прогресса, так и источником новых рисков. Результаты исследования показывают, что цифровизация способствует появлению новых знаний и технологий, но одновременно формирует перед человечеством новые вызовы. Научный вклад работы состоит в разработке рекомендаций для управления процессами цифровой трансформации общественных отношений.*

Ключевые слова: цифровая трансформация; бизнес; искусственный интеллект

[1] ©Кийкова В.А., Зимовец А.В. Текст. 2025

Digital transformation and its impact on the socio-economic development of the world community in the XXI century

V. Kiikova [a], A. Zimovets [b]

[a] Taganrog Institute of Management and Economics (Taganrog, Russia).
https://orcid.org/0009-0006-8760-1133

[b] Taganrog Institute of Management and Economics (Taganrog, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-7885-9208

Corresponding author: V.A. Kiikova (valeriakijkova7@gmail.com)

Abstract: *The article is devoted to the analysis of the impact of digital transformation on the socio-economic development of the world community in the 21st century. Author's research, scientific publications and examples of successful digital initiatives are used as source data. The subject of the study is the changes in the economy, social structure and global interaction caused by the introduction of new technologies. The purpose of the work is to assess how digitalization affects the sustainability of human development. The hypothesis of the study is the assumption that digital transformation can be both a catalyst for progress and a source of new risks. The results of the study show that digitalization contributes to the emergence of new knowledge and technologies, but at the same time creates new challenges for humanity. The scientific contribution of the work consists in the development of recommendations for managing the processes of digital transformation of public relations.*

Keywords: digital transformation; business; artificial intelligence

Введение

Цифровая трансформация является одним из наиболее значимых процессов, определяющих развитие мирового сообщества в XXI в. Развитие информационных технологий, автоматизация процессов, внедрение искусственного интеллекта и Интернета вещей коренным образом изменяют социальные, экономические и политические элементы нашего общества, влияя как на производственные процессы и взаимодействие между государствами, так и на благосостояние граждан. Современные изменения в технологиях создают новые возможности для роста, но также ставят перед обществом серьезные вызовы, такие как вопросы цифрового неравенства, защиты личных данных и различного рода социальных последствий.

Цель данной работы заключается в исследовании влияния цифровой трансформации на социально-экономическое развитие человеческого сообщества. Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что цифровая трансформация может быть как катализатором экономического роста и повышения качества жизни, так и источником новых рисков и социального неравенства и т. д.

Для достижения поставленной цели в работе использован комплексный подход, включающий в себя анализ текущих тенденций цифровой трансформации и оценку экономических и социальных последствий внедрения новых технологий. Результаты исследования включают в себя выявление ключевых факторов, способствующих успешной цифровизации общества, а также рекомендаций для минимизации её потенциальных негативных последствий.

Цифровая трансформация: сущность и проблемы

Цифровая трансформация представляет собой сложный и влиятельный процесс XXI в., затрагивающий все сферы жизни общества. Под термином «цифровая трансформация» в научной литературе понимается «процесс внедрения цифровых технологий в различные сферы жизнедеятельности человека и бизнеса с целью улучшения их эффективности, оптимизации и повышения производительности» (Лысачев, Прохоров, 2023).

С цифровой трансформацией сегодня возникает много проблем, основной из которых следует признать сложность взаимодействия между технологическими изменениями и их последствиями для различных аспектов жизни общества.

Сегодня цифровая трансформация касается практически всех аспектов деятельности человека. Она нужна везде: в учебном процессе, в предпринимательстве, в науке, в сфере НИОКР (Хольнова, 2022) и т. д. Однако процессы цифровой трансформации формируют перед обществом ряд сложностей, связанных с кибербезопасностью и возможной кражей личных данных.

Очевидно, что все существующие на сегодняшний день направления цифровой трансформации человеческой деятельности весьма важны для развития общества, но одновременно формируют новые проблемы и вызовы.

Все процессы, связанные с цифровой трансформацией, вызывают изменения следующего характера:

1. Экономические изменения, в том числе связанные с созданием новых рабочих мест и девальвацией существующих профессий, изменением реализуемых на практике бизнес-моделей и т. д.

2. Социальные изменения, в том числе вызывающие необходимость изменения характера различных социальных связей и усиливающие социальное неравенство.

3. Изменения в сфере образования, вызывающие необходимость в постоянном обучении у людей многих профессий.

4. Политические изменения, в том числе связанные с необходимостью разработки нового инструментария регулирования развития технологий и участия в них граждан государства.

5. Экологические последствия, приводящие к увеличению потребления электрической энергии и связанному с этим глобальному потеплению (Медведев, 2019).

С каждой из вышеперечисленных проблем можно справиться, но с развитием новых технологий будут появляться и новые проблемы. На сегодняшний день основной проблемой цифровой трансформации следует признать то, что не владеющий соответствующими навыками человек не сможет правильно использовать новые технологии.

Люди, не обладающие достаточными знаниями о безопасности в Интернете, могут стать жертвами мошенничества, фишинга и других кибератак. Без необходимых цифровых навыков люди могут оказаться исключенными из новых экономических возможностей развития, таких как удаленная работа или доступ к онлайн-образованию (Шиняева, Ахметшина, 2020).

Цифровая трансформация нужна и важна. С ее помощью может решиться ряд глобальных проблем, как существующих сегодня, так и тех, которые могут возникнуть в будущем.

Создание новых разработок и внедрение курсов по цифровым навыкам для всех возрастов, начиная с начального образования и заканчивая программами для взрослых, может помочь решить проблему цифровой грамотности населения.

Происходящие в мире экономические изменения, связанные с цифровой трансформацией и вызывающие изменения в сфере труда, также представляют проблему. Автоматизация многих сфер деятельности и внедрение новых технологий на предприятиях уже приводят к исчезновению некоторых профессий, но одновременно создают новые рабочие места, требующие от людей новых знаний, умений и навыков.

Проблема, связанная с социальной средой, заключается в том, что происходящие процессы цифровизации усугубляют неравенство между теми, кто имеет доступ к новым технологиям и обладает соответствующими навыками, и теми, кто их не имеет. Неравенство населения — это условия, при которых люди имеют неравный доступ к социальным благам, таким как образование, здравоохранение, жилье, работа и другие ресурсы, необходимые для полноценной жизни. Многие из проблем социального неравенства, связанных с цифровой трансформацией, можно решить с помощью

разработок инициатив и программ, направленных на обеспечение доступа к Интернету и технологиям для уязвимых групп населения, обеспечения поддержки цифровой грамотности населения. Программы по обучению цифровым навыкам должны быть ориентированы на людей всех возрастов, и особенно на тех, кто не имеет доступа к современным технологиям (Михайлов, 2024).

Проблему, связанную с образованием и навыками, можно также рассматривать в контексте обучения людей в области инноваций, а также вопросов, касающихся рабочих мест. Для решения проблемы неравенства населения необходимо внедрить программы профессионального обучения и переподготовки для взрослых, которые будут отличаться индивидуальным подходом, актуальными навыками, партнерством с работодателями, финансовой поддержкой, доступностью, оценкой и сертификацией, а также поддержкой после обучения.

В условиях политических изменений растущее влияние цифровых технологий на общество требует создания новых регуляторных подходов и законов, что может привести к обострению политических споров и даже к конфликтам. Разработка платформ, которые предоставляют гражданам возможность участвовать в политических процессах и обсуждениях, способствует повышению прозрачности и доступности. Обратная связь и вовлеченность — создание механизмов для сбора мнений граждан о цифровых инициативах и политике, чтобы учитывать их интересы и потребности.

Решение каждой из вышеперечисленных проблем зависит от сферы, где она возникла. Проблемы можно решить, но предусмотреть все факторы, которые могут возникнуть в процессе цифровой трансформации, невозможно.

Все указанные выше проблемы можно решить с помощью всё той же цифровой трансформации, технологий «искусственного интеллекта», генеративных нейронных сетей типа многим известной системы ChatGPT. Следует отметить, что сегодня уже существует множество различных платформ и приложений, где используется ChatGPT.

ChatGPT — это чат-бот с генеративным искусственным интеллектом, разработанный компанией OpenAI. В основе ChatGPT — нейронная сеть, которая обучалась на огромных массивах текстовой информации: статьях из интернета, книгах, переписках в социальных сетях и блогах, энциклопедиях.

Люди с каждым днем всё чаще используют данный продукт в своей деятельности для решения разных вопросов и генерации

идей. ChatGPT постоянно развивается, и если раньше он мог писать небольшие тексты и отвечать на самые простые вопросы, то сейчас этот чат-бот с искусственным интеллектом может даже сочинить песню, нарисовать рисунок или написать программный код. Однако, несмотря на широкий функционал чат-бота, он все же иногда выдает ошибки. Можно предположить, что с развитием технологии их будет становиться всё меньше и меньше.

В основном чат-ботами сейчас пользуются подростки, дети школьного возраста и студенты колледжей, вузов. Чат-боты удобны, предоставляют широкий выбор услуг и обладают множеством других достоинств. Однако переходя к тесному общению с чат-ботами, люди стали забывать про живое общение, все больше зависеть от цифровых технологий и страдать от развивающейся у них социофобии. Пользователи могут стать слишком зависимыми от чат-ботов в получении ими информации и принятии решений, что будет весьма сильно влиять на их способность к самостоятельному мышлению и анализу.

Чтобы использование чат-ботов сократилось, нужно принимать соответствующие меры уже сегодня. Среди основных таких мер необходимо отметить следующие:

1. Разработка и продвижение высококачественного контента, который может служить альтернативой чат-ботам. Это могут быть блоги, видео, подкасты и другие форматы, которые предоставляют ценную информацию.

2. Обучение пользователей анализу информации, получаемой от чат-ботов, и развитие навыков критического мышления, что поможет им осознанно выбирать, когда и как использовать чат-ботов.

3. Проведение открытых дискуссий о негативных последствиях чрезмерного использования чат-ботов, таких как влияние на психическое здоровье, снижение социальных навыков и т. д.

4. Формирование сообществ и групп по интересам, где люди могут делиться опытом и находить поддержку в отказе от избыточного использования технологий.

Авторам представляется, что имеется множество способов решить указанную выше проблему, но, в конечном итоге, всё зависит от желания самого человека: будет ли он после использования новых технологий, которые могут предложить чат-боты, искусственный интеллект и другие инновации, использовать то, что было ему знакомо ранее или нет?

В качестве примера положительного влияния цифровой трансформации можно привести такие крупные компании, как Netflix,

Nike, Nestle и Comcast, которые доказали свою успешность в этой области, ориентируясь на клиентоцентричность (Гавриленко, 2022). Клиентоцентричность — это модель построения деятельности (бизнеса), устройство организации, обеспечивающее предоставление услуг, максимально адаптированных для каждого клиента. Каждая из названных выше организаций в своё время отказались от традиционной бизнес-модели продаж, основанной на массовом производстве и обезличенных продажах. Простыми словами, создав, к примеру, онлайн-магазины, где можно ознакомиться с ассортиментом и заказать все в одном приложении, компании уменьшили количество своих оффлайн-магазинов (Медведев, 2019).

Перспективы цифровой трансформации

Будущее цифровой трансформации обещает быть динамичным и многогранным, с рядом ключевых тенденций и прогнозов, которые будут формировать ландшафт бизнеса и общества в целом. Искусственный интеллект будет продолжать свое развитие и интеграцию в различные области. Прогнозируется, что организации будут применять искусственный интеллект для автоматизации процессов, анализа объемных данных и повышения качества обслуживания клиентов (Кочетов, 2024).

С ростом цифровой зависимости усиливается необходимость в защите данных. Прогнозируется, что компании будут вкладывать средства в более современные решения в области кибербезопасности, включая применение искусственного интеллекта для выявления угроз в режиме реального времени и создание более эффективных систем защиты.

Виртуальная и дополненная реальность будут находить все большее применение в обучении, маркетинге и клиентском опыте. Эти технологии смогут улучшить взаимодействие с клиентами и создать новые форматы контента.

Виртуальная реальность (VR) — созданный техническими средствами мир, передаваемый человеку через его органы чувств: зрение, слух, осязание и другие.

Дополненная реальность (AR) — это технология, которая позволяет добавлять виртуальные объекты к тому, что люди видят в реальности.

Несмотря на плюсы и минусы цифровой трансформации, в какой-то части она нужна как отдельным личностям, так и всему миру. Она важна для бизнесменов, профессионалов в любой сфере деятельности и частных лиц при повседневном общении. В даль-

нейшем с развитием нейросетей, с улучшением цифровой трансформации многие условия нашей жизни будут изменены. Будут вводиться новые услуги, усилится безопасность, улучшаться образовательные программы, появятся новые возможности для самореализации и т. д. Названные изменения не только повысят конкурентоспособность предприятий, но и создадут новые возможности для инноваций и предпринимательства. Цифровизация образовательных процессов и доступ к информации поспособствуют развитию человеческого капитала, который является важнейшим условием для обеспечения устойчивого экономического роста.

Несмотря на очевидные преимущества цифровизации, этот процесс порождает новые вызовы, связанные с защитой данных, этическими принципами и социальной доступностью.

Ключевым моментом является использование цифровых технологий в интересах всего общества, обеспечение всем гражданам равных возможностей и минимизация рисков, связанных с их внедрением (Пряхин и др., 2024).

Цифровая трансформация способна не только ускорить экономический рост, но и способствовать созданию более справедливого и устойчивого мира. Эффективное управление процессами цифровизации, учет этических аспектов и обеспечение инклюзивности станут залогом успешного будущего, в котором технологии будут служить инструментом для достижения общих целей и решения глобальных проблем (Климачев, 2022).

В конечном счете, цифровая трансформация может стать основой для формирования динамичной, инновационной и устойчивой экономики, способной адаптироваться к вызовам XXI в.

Заключение

Цифровизация и цифровая трансформация представляют собой не просто современное направление развития, но и неотъемлемую потребность, предполагающую активное участие и продуманный подход со стороны каждого человека. Каждый человек может и должен внести свой вклад в процесс цифровой трансформации науки, бизнеса и общества, в том числе посредством обучения и поддержки проектов, направленных на обеспечение общего доступа к цифровым ресурсам. Решающую роль в создании благоприятных условий для использования цифровых инноваций всеми слоями населения играет государственная политика и ответственное поведение властей.

В перспективе процесс цифровой трансформации открывает широкий спектр возможностей, стимулируя научные открытия и экономический рост. Несмотря на наличие определенных препятствий на данном этапе, критически важно осознавать, что каждая трудность несет в себе потенциал для развития и совершенствования. Совместными усилиями человечество способно преодолеть существующие барьеры и построить будущее, в котором передовые технологии будут работать на благо всего общества, а не во вред ему.

Список источников

1. Акатов, Д. (2024). *Как пользоваться ChatGPT в России в 2024 году.* [Электронный ресурс]. URL: https://hi-tech.mail.ru/review/61825-kak-polzovatsya-chatgpt-iz-rossii (дата обращения: 25.11.2024).

2. Пряхин, В.Н., Карапетян, М.А., Гусев, С.С. (2024). *Цифровая трансформация в сервисно-эксплуатационной сфере:* учеб. пособие. Москва : Мегаполис.

3. Хольнова, Е.Г. (2022). Влияние цифровой трансформации экономики на социальные риски в контексте глобальных перемен. *Глобальный конфликт и контуры нового мирового порядка: XX Международные Лихачевские научные чтения, Санкт-Петербург, 09–10 июня 2022 года.* (С. 388–390). Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов. EDN NKXUOK.

4. Гавриленко, О. В. (2022). Цифровые технологии социального контроля: перспективы и социальные последствия их внедрения. *Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология,* 28(1).

5. Кочетов, И. (2024). *Семь компаний, преуспевших в цифровой трансформации.* [Электронный ресурс]. URL: https://bpms.ru/post/20230120-7-dt-examples (дата обращения: 25.11.2024).

6. Шиняева, О. В., Ахметшина, Е. Р. (2020). *Информационно-цифровое неравенство населения и способы его преодоления в регионе.* Ульяновск : Изд-во УлГТУ.

7. Прохоров, А., Коник, Л. (2019). *Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт.* Изд. 2-е. Москва.

8. Климачев, Т.Д. (2022). Цифровая трансформация производства на российских предприятиях в условиях политики импортозамещения. *Вопросы инновационной экономики, 12*(3), 1409–1426. http://doi.org/10.18334/vinec.12.3.116297. EDN KHQVYY.

9. Лысачев, М., Прохоров, А. (2023). *Искусственный интеллект. Анализ, тренды, мировой опыт.* Москва.

10. Медведев, В. А. (2019). *Информационная безопасность. Введение в специальность.* Москва : КноРус, 144.

11. Михайлов, С. С. (2024). Будущее рабочих мест: влияние автоматизации и роботизации на рынок труда. *Вестник науки, 2*(1(70)), 708–711.

References

1. Akatov, D. *How to use ChatGPT in Russia in 2024.* Electronic Internet resource. Access mode: free. URL: https://hi-tech.mail.ru/review/61825-kak-polzovatsya-chatgpt-iz-rossii (date of access: 25.11.2024). (In Russ.)

2. Pryakhin, V. N., Karapetyan, M. A., & Gusev, S. S. (2024). *Digital transformation in the service and operational sphere* : Tutorial. Moscow : Megapolis. (In Russ.)

3. Kholnova, E.G. (2022). The Impact of Digital Transformation of the Economy on Social Risks in the Context of Global Changes. *Global Conflict and Contours of the New World Order: XX International Likhachev Scientific Readings,* St. Petersburg, June 9–10, 2022. (Pp. 388–390). St. Petersburg: St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions. EDN NKXUOK. (In Russ.)

4. Gavrilenko, O. V. (2022). Digital Technologies of Social Control: Prospects and Social Consequences of Their Implementation. *Bulletin of Moscow University. Series 18. Sociology and Political Science, 28* (1). (In Russ.)

5. Kochetov, I. *Seven Companies That Have Succeeded in Digital Transformation.* Electronic Internet resource. Access mode: free. URL: https://bpms.ru/post/20230120-7-dt-examples (date of access: 25.11.2024). (In Russ.)

6. Shinyaeva, O. V., & Akhmetshina, E. R. (2020). *Information and digital inequality of the population and ways to overcome it in the region.* Ulyanovsk: UlSTU. (In Russ.)

7. Prokhorov, A., & Konik, L. (2019). *Digital transformation. Analysis, trends, world experience.* 2nd edition. Moscow. (In Russ.)

8. Klimachev, T. D. (2022). Digital transformation of production at Russian enterprises in the context of import substitution policy. *Issues of innovative economics, 12* (3), 1409–1426. http://doi.org/10.18334/vinec.12.3.116297. EDN KHQVYY. (In Russ.)

9. Lysachev, M., & Prokhorov, A. (2023). *Artificial Intelligence. Analysis, Trends, World Experience.* Moscow. (In Russ.)

10. Medvedev, V. A. (2019). *Information Security. Introduction to the Specialty.* Moscow: KnoRus, 144. (In Russ.)

11. Mikhailov, S. S. (2024). The Future of Jobs: The Impact of Automation and Robotics on the Labor Market. *Bulletin of Science, 2* (1(70)), 708–711. (In Russ.)

Кийкова Валерия Анатольевна — студент колледжа ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики». https://orcid.org/0009-0006-8760-1133 (Российская Федерация, 347931, г. Таганрог, ул. Пальмиро Тольятти, 24/1, 40; 347931 e-mail: valeriakijkova7@gmail.com).

Зимовец Александр Владимирович — кандидат экономических наук, доцент, доцент ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики», https://orcid.org/0000-0002-7885-9208 (Российская Федерация, 347900, г. Таганрог, ул. Кузнечная 157/7; e-mail: shurikres@yandex.ru).

Valeria A. Kiikova — a student of the College of CHOU VO «Taganrog Institute of Management and Economics», https://orcid.org/0009-0006-8760-1133

(24/1, 40, Palmiro Togliatti str., Taganrog, 347931, Russian Federation; e-mail: valeriakijkova7@gmail.com).

Alexander V. Zimovets — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Taganrog Institute of Management and Economics; https://orcid.org/0000-0002-7885-9208 (157/7, Kuznechnaya str., Taganrog, 347900, Russian Federation; e-mail: shurikres@yandex.ru).

УДК: 339.5
JEL classification:
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-8

Приграничная торговля регионов Большого Урала с Республикой Казахстан: оценка возможностей и тенденций[1]

В.А. Ли [a]

[a] Институт экономики УрО РАН (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-5604-7399

Автор для корреспонденции: В.А. Ли (li.va@uiec.ru)

Аннотация. *В данном исследовании*[2] *рассматриваются основные тренды и тенденции развития взаимной торговли России и приграничных регионов Большого Урала с Республикой Казахстан в условиях санкционного давления странами Евросоюза и США. В ходе анализа и оценки показателей внешнеэкономической деятельности была использована статистическая база ФТС РФ за период 2018–2021 гг. и данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан за период 2022–2023 гг. Делается вывод, что взаимная торговля характеризуется интенсификацией участия Российской Федерации в процессе развития внешнеэкономических связей с Республикой Казахстан. Российской Федерации удалось переломить прежний тренд и значительно повысить стоимостные показатели взаимной торговли. Дальнейшее развитие торгово-экономического сотрудничества между Россией и Казахстаном будет определяться темпами взаимной адаптации экономик, которые тесно связаны с налаживанием технологических и инвестиционных связей в рамках избранных проектов, усилением влияния на азиатские рынки ближних к ним российских регионов.*

Ключевые слова: внешняя торговля, внешнеторговый оборот, сопредельные государства, стратегическое партнерство

[1] ©Ли В.А. Текст. 2025

[2] Исследование выполнено по Плану НИР Института экономики УрО РАН.

Cross-border trade between the regions of the Greater Urals and the Republic of Kazakhstan: assessment of opportunities and trends

V. Li [a]

[a] Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Ekaterinburg, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-5604-7399

Corresponding author: V.A. Li (li.va@uiec.ru)

Abstract. *The article examines the main trends and trends in the development of mutual trade between Russia and the border regions of the Greater Urals and the Republic of Kazakhstanin the context of sanctions pressure by the EU countries and the United States. In the course of analyzing and evaluating indicators of foreign economic activity, the FCS statistical database was used Russian Federation for the period 2018–2021. and data of the Bureau of National Statistics of the Republic of Kazakhstan for the period 2022 -2023. It is concluded that mutual trade is characterized by an intensification of the participation of the Russian side in the development of mutual trade. Russian Federation in the process of developing foreign economic relations with the Republic Kazakhstan. The Russian Federation has managed to reverse the previous trend and significantly increase the cost indicators of mutual trade. Further development of trade and economic cooperation between Russia and Kazakhstan will be determined by the pace of mutual adaptation of the economies, which are closely related to the establishment of technological and investment ties within the framework of selected projects, and the strengthening of influence on the Asian markets of the Russian regions closest to them.*

Keywords: foreign trade, foreign trade turnover, neighboring states, strategic partnership

В условиях замедления экспортных поставок из Российской Федерации и импортных поступлений из стран дальнего зарубежья, обусловленного введением антироссийских санкций со стороны Европейского союза в 2022–2023 гг., а также утраты европейского рынка, возникает необходимость в поиске новых рынков сбыта и сегментов товарных групп экспорта с целью реализации перспективных возможностей сотрудничества с бизнесом Республики Казахстан и выхода на другие страны. В свете вышеизложенного изучение трансформации торговых потоков в приграничных регионах Большого Урала с акцентом на выявление перспективных тенденций представляется значимым и особенно актуальным. Торгово-экономическое взаимодействие приграничных регионов Большого Урала с Республикой Казахстан представляет собой формат, в рамках которого государства и регионы развивают формы экономиче-

ской интеграции для создания условий для различных вариантов взаимной торговли.

В контексте изучения приграничного сотрудничества между государствами зарубежные авторы уделяли особое внимание влиянию трансграничных потоков, таких как человеческий капитал, финансовые ресурсы и товары, на социально-экономическое развитие приграничных регионов (House, 1982); транспортной инфраструктуры на приток прямых иностранных инвестиций в приграничные территории соседних стран (Fujimura, 2004; 2006); оценке воздействия соглашений экономической интеграции между странами на совокупные двухсторонние товарные потоки и гравитационной модели внешней торговли (Bergstrand, 2009); транспортных коридоров на развитие товарных потоков из Европы (Pepe, 2017).

В научных трудах, посвящённых вопросам торговли между странами и приграничными регионами, российские учёные уделяли большое внимание развитию транзитной торговли в приграничных регионах после распада Советского Союза на фоне произошедших перемен в геополитической позиции государства (Вардомский, 2000; 2008); роли регионального сотрудничества в развитии приграничных районов (Шинкаренко, 1994; Оценка промышленно-технологического взаимодействия России и Беларуси, 2022) особенностям экономического развития приграничных территорий (Бильчак, 2001).

Большинство современных публикаций по аспектам приграничной торговли рассматривают эту область с точки зрения методов и способов государственного стимулирования, тарифного и нетарифного регулирования. Рассматриваются проблемы нормативно-правового регулирования приграничного сотрудничества по использованию объема предоставляемых таможенных и налоговых льгот и распространению льготного режима (Павлов, 2013), международного опыта развития приграничной торговли (Бабина и др., 2010), тенденции экономического развития приграничных регионов в контексте их торгово-инвестиционного взаимодействия (Пылин, 2022), оценки опыта европейской интеграции, а также изучения перспектив в рамках ЕАЭС и иных объединений (Левчук, 2009), влияния механизма приграничного сотрудничества на развитие интеграционных процессов и перспективных направлений приграничной торговли на внешних границах ЕАЭС (Гусаков, Тинькова, 2023).

Данное исследование является продолжением оценки влияния происходящих ключевых событий в мировой торговле на движение товарных потоков регионов УрФО со странами ЕАЭС (Петров и др., 2023), Республикой Казахстан (Петров и др., 2022), и Республикой

Беларусь (Петров и др., 2022) в стоимостном и натуральном выражении.

Цель данного исследования — дескриптивный и компаративный анализ в стоимостном выражении динамики товарных потоков приграничных регионов Большого Урала с Республикой Казахстан в условиях санкционных ограничений.

В основу исследования положен системный подход, а также методы дескриптивного и компаративного анализа. В качестве инструмента исследования применена традиционная методика анализа внешней торговли, которая включает в себя анализ динамики внешнеторгового оборота, товарной структуры, темпов роста и удельного веса объемов экспорта и импорта России и Казахстана в денежном выражении. Для проведения исследования была использована официальная статистическая база ФТС РФ, включающая сто товарных групп, применяемых в международной торговле (ТН ВЭД), а также, ввиду ограничения доступа к оперативным данным ФТС РФ с февраля 2022 г., использовались данные Бюро национальной статистики Республики Казахстан за период 2022–2023 гг. Анализ показателей осуществлен в текущих ценах. Использование текущих цен и стоимостных объемов в долларах США не искажает анализируемых тенденций и не влияет на результаты исследования ввиду того, что за рассматриваемые периоды долларовая инфляция была незначительной.

Рассматривая пространственные аспекты внешнеторговой деятельности, стоит отметить, что приграничные территории России с Казахстаном занимают центральное место в территориальной организации национального уровня. Эта обширная территория объединяет европейскую и азиатскую части страны, включая промышленно развитые и природно-ресурсные регионы, и служит транзитным маршрутом для грузооборота между Европейским и Азиатско-Тихоокеанским экономическими регионами. Через приграничные регионы Российской Федерации проходит самая протяженная сухопутная граница с Казахстаном длиной более 7,6 тыс. км. Географическое положение приграничных регионов России определяет их ключевую роль в сотрудничестве с Казахстаном в торгово-экономической сфере. В контексте текущего этапа развития межгосударственных отношений ведущую роль играет торгово-экономическое взаимодействие, в частности, промышленная кооперация между предприятиями приграничных территорий и иных регионов Российской Федерации и Республики Казахстан.

В контексте глобализационных процессов наблюдается успешная евразийская интеграция, которая демонстрирует значительный потенциал для ускорения и взаимное усиление различных аспектов. Согласно данным Евразийской экономической комиссии за 2020 г., сильными сторонами ЕАЭС является институциональная интеграция (занимает второе место в рейтинге экономической свободы) и макроэкономическая конвергенция, а по индикатору интеграции на основных рынках уровень взаимодействия ЕАЭС в области взаимного импорта является наиболее глубоким. В 2020 г. доля взаимного импорта в совокупном импорте Союза составляла 17 %, что уступает лишь Европейскому Союзу, наиболее значительные улучшения в рейтинге были отмечены в Республике Беларусь по показателям инвестиционной и монетарной свободы, а также в Российской Федерации по показателю свободы ведения бизнеса (Аналитическая справка по индикаторам интеграции, 2021).

В соответствии со «Стратегией пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» (Стратегия пространственного развития..., 2019), четыре субъекта Большого Урала: Курганская, Челябинская, Тюменская и Оренбургская области — являются «приграничными геостратегическими территориями», имеющим границы с другими странами, входящими в страны ЕАЭС, в частности, с Республикой Казахстан. Введенное в официальный и научный оборот понятие «приграничные геостратегические территории» в «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» трактуется как «территория в границах одного или нескольких субъектов РФ, имеющая важное значение для положительной динамики устойчивого социально-экономического развития, безопасности и целостности территории нашей страны». Обозначенные приграничные территории выступают мезоуровнем концепции точек опережающего развития, основными целями которых являются «обеспечение непрерывного и устойчивого развития страны в целом, сокращение межрегиональных диспропорций в уровне социально-экономических показателей, качества жизни населения, технологического развития, а также обеспечение целостности национальной безопасности государства».

Для выявления тенденций, которые будут оказывать влияние на приграничную торговлю, первоначально была проанализирована динамика взаимной торговли между Российской Федерацией и Республикой Казахстан в период с 2018 по 2023 г.

Анализ взаимной торговли между Российской Федерацией и Республикой Казахстан в период с 2018 по 2023 г. (рис. 1) показал, что динамика демонстрирует устойчивый рост. При небольшом падении экспорта в 2020 г. далее имел место радикальный рост экспорта в 2021 г.

Восстановление импорта (рис. 2) после ограничительных мер в период пандемии происходило медленнее.

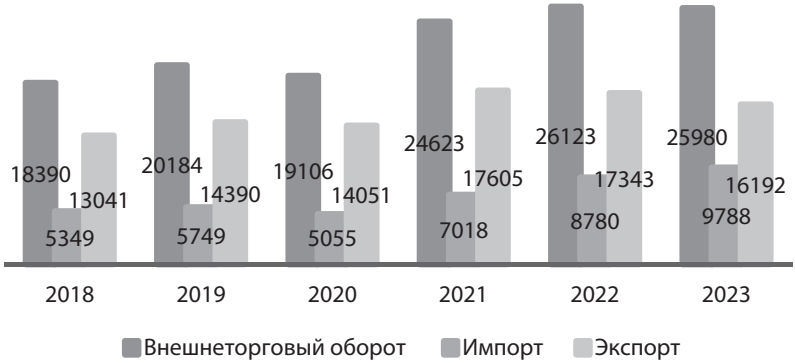


Рис. 1. *Динамика торговли между Россией и Республикой Казахстан за период 2018–2023 гг., млрд долл. США (источник: Бюро Национальной статистики АСПиР РК. URL: https://kapital.kz/economic/123931/tovarooborot-kazakhstana-s-rossiyey-za-god-sostavil-26- (дата обращения 29.05.2024); Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения 23.05.2023))*

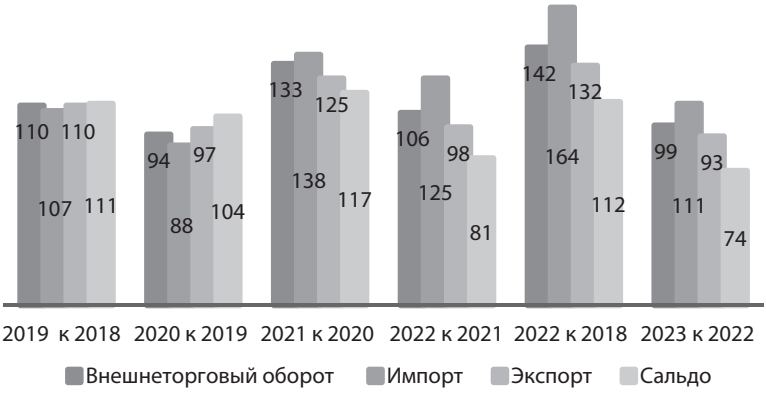


Рис. 2. *Динамика темпов роста внешнеторгового оборота, экспорта и импорта России с Республикой Казахстан за период 2018 -2023 гг. в стоимостном выражении, % (источник: Бюро Национальной статистики АСПиР РК. URL: https://kapital.kz/economic/123931/tovarooborot-kazakhstana-s-rossiyey-za-god-sostavil-26- (дата обращения: 29.05.2024); Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023))*

После характерного падения в 2020 г. импорт восстановился до допандемийного уровня к концу 2021 г. и в 2023 г., несмотря на антироссийский санкции, превысил уровень торговли за все пять лет. Свидетельством являются рекордные темпы роста внешнеторгового оборота, которые составили 142 % в 2022 г. на сумму 26,1 млрд долл. США к уровню 2018 г. и 133 % в 2021 г. на сумму 24,6 млрд долл. США к уровню 2020 г.

Большая часть товарооборота в денежном выражении пришлась на экспортную продукцию из России, где обобщенно на всем интервале максимальные пики увеличения темпов роста имели место в 2022 г. — 132 % на сумму 17 343 млн долл. США к уровню 2018 г. и в 2021 г. — 125 % на сумму 17605 млн долл. США к уровню 2020 г. В 2023 г. объем экспорта снизился на 7 % и в стоимостном выражении остался на уровне 2021 г.

Импорт между странами в анализируемом периоде показал положительную динамику с существенными темпами роста в 2022 г. на 125 % к уровню 2021 г. и радикальный рост на 164 % к уровню 2018 г. на сумму 9788 млн долл. США.

Результаты анализа взаимной торговли России и Республики Казахстан показали, что динамика демонстрирует положительный тренд внешнеторгового оборота между странами. Более того, 2022 г. оказался переломным во взаимной торговле с Казахстаном, поскольку на фоне сохранения санкционного давления со стороны Евросоюза и США удалось переломить прежний тренд и значительно повысить стоимостные показатели внешней торговли.

Рассмотрим, как развивалась взаимная торговля приграничных регионов Большого Урала с Республикой Казахстан.

Дескриптивный и компаративный анализ по приграничным регионам проводился по данным ФТС РФ за период 2018–2021 гг. В связи с тем, что с февраля 2022 г. ФТС РФ на фоне геополитических событий в мире ограничила публикацию данных о товарообороте импорта и экспорта, оценка перспективных возможностей развития товарных потоков по приграничным регионам была проведена по полученным трендам динамики внешнеторгового оборота за указанный период в стоимостном и натуральном выражении.

Анализ динамики внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала в стоимостном выражении за период 2018–2021 гг. (табл. 1) показал увеличение товарооборота в 200 % на сумму 2157,13 млн долл. США (с 2140,79 млн долл. США в 2018 г. до 4297,92 млн долл. США в 2021 г.). Пик роста пришелся на 2021 г.

и составил 145 % к аналогичному уровню 2020 г., увеличившись на 1343,5 млн долл. США.

Лидером по доле в общем товарообороте среди приграничных территорий является Челябинская область, удельный вес составил 66 % в 2021 г., снизившись на 21 % с 2018 г. Второе место занимает Оренбургская область, доля которой составила в 2021 г. 28 %, снизившись на 36 % с 2018 г. Далее Тюменская область — 3 % и Курганская область — 1,3 %.

Лидерами товарооборота взаимной торговли в стоимостном выражении в 2021 г. являлись Челябинская и Оренбургская области на сумму 2868,0 и 1241,84 млн долл. США соответственно. В разрезе регионов в 2021 г. динамика темпов роста внешнеторгового оборота характеризуется радикальными темпами роста по всем регионам. По темпам роста лидирует Тюменская область — 182 %, далее Челябинская область — 160 % и Оренбургская область — 122 %. Снижение товарооборота на фоне ковидных ограничений в 2020 г. на 17 % в Челябинской области не оказало влияния на общую динамику увеличения взаимной торговли между странами.

Динамика физического объема внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала с Республикой Казахстан

Таблица 1

Динамика темпов роста внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала с Республикой Казахстан за период 2018–2021 гг. в стоимостном выражении, млн долл. США

Приграничные регионы Большого Урала	Товарооборот в денежном выражении, млн долл. США				Темпы роста товарооборота в денежном выражении, %		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	1873,7	2146,19	1783,49	2868,0	114	83	160
Оренбургская область	1348,38	714,62	1012,71	1241,84	52	141	122
Курганская область	55,59	79,15	88,13	59,51	142	111	67
Тюменская область	77,12	67,94	70,1	128,57	87	104	182
ВСЕГО	2140,79	3007	2954,42	4297,92	140	98	145

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

за период 2018–2021 гг. (табл. 2) испытывала существенные колебания. Темпы роста общего товарооборота в 2019 г. снизились на 29 % в весовом объеме на 5680,67 тыс. т (с 19756,61 тыс. т в 2018 г. до 14075,94 тыс. т в 2019 г.). В 2020 г. имело место увеличение товарооборота, но физические объемы так и не достигли уровня 2018 г. Падение составило 92 %. Восстановление товарооборота произошло только в 2021 г. в связи с ослаблением ограничительных мер, введенных в период коронакризиса, и повышением деловой активности. Темпы роста составили 112 %, увеличившись на 556 тыс. т (с 13043 тыс. т в 2020 г. до 14631,3 тыс. т в 2021 г.). Однако уровень 2018 г. так и не был достигнут.

Анализ весового объема внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала в 2021 г. в разрезе регионов показал, что наибольший объем пришелся на Челябинскую область — 12719,16 тыс. т (87 %) от суммарного весового объема и далее по убыванию на Оренбургскую область — 1440,56 тыс. т (9,8 %), Курганскую область — 290,31 тыс. т (1,9 %) и Тюменскую область — 181,27 тыс. т (1,2 %). В 2021 г. по темпам роста физического объема внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала с Республикой Казахстан (табл. 4) лидирует Тюменская об-

Таблица 2

Динамика темпов роста физического объема внешнеторгового оборота приграничных территорий Большого Урала со Республикой Казахстан за период 2018–2021 гг., тыс. тонн

Приграничные регионы Большого Урала	Товарооборот в натуральном выражении, тыс. тонн				Темпы роста товарооборота в натуральном выражении, %		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	11355,64	13616,61	11418,86	12719,16	119	83	111
Оренбургская область	8020,91	2164,99	1197,5	1440,56	27	55	120
Курганская область	175,17	272,53	315,44	290,31	155	115	92
Тюменская область	204,89	186,8	111,87	181,27	91	59	162
ВСЕГО	19756,61	14075,94	13043	14631,3	71	92	112

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

ласть (+162 %), далее Оренбургская область (+120 %), и Челябинская область (+111 %). Небольшое снижение темпов роста (на 8 %) имело место только в Курганской области.

Обобщая результаты анализа динамики внешнеторгового оборота регионов Большого Урала с Казахстаном за период 2018–2021 гг., можно сделать вывод, что динамика имеет устойчивый положительный тренд как в стоимостном выражении, так в физических объемах. Лидером взаимной торговли с Республикой Казахстан среди регионов Большого Урала в 2021 г. является Челябинская область, на которую приходится 66 % товарооборота в стоимостном выражении и 87 % в весовых объемах от общего объем товарооборота.

Анализ динамики импорта Республики Казахстан в приграничные регионы Большого Урала за период 2018–2021 гг. в стоимостном выражении (табл. 3) выявил положительную динамику и стабильное развитие взаимной торговли за последние четыре года. В 2021 г. товарооборот быстро восстановился после пандемии COVID-19 до рекордных значений и составил 169 % к уровню 2020 г., 124 % к уровню 2018 г., увеличившись на 716,52 млн долл.

Таблица 3

Динамика темпов роста импорта из Республики Казахстан в приграничные регионы Большого Урала в денежном выражении за период 2018–2021 гг., млн долл. США

Приграничные регионы Большого Урала	Импорт в денежном выражении выражении, млн долл. США				Темпы роста импорта в денежном выражении, %		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	866,210	1019,390	932,548	1631,995	117,6	91,77	175
Оренбургская область	216,710	36,630	43,330	61,680	17,0	118,00	142
Тюменская область	20,308	12,563	19,034	31,838	62,0	151,00	167
Курганская область	10,869	29,233	37,405	23,068	268,0	127,00	61
Импорт: ВСЕГО	1401,790	1097,81	1032,310	1748,830	78,0	94,00	169

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

США (с 1032,31 млн долл. США в 2020 г. до 1748,83 млн долл. США в 2021 г.) Существенные темпы роста товарных потоков импорта имели место в Челябинской области — 175 %, Тюменской области — 167 %, Оренбургской области — 142 %.

Основной товарный поток импорта в денежном выражении пришелся на Челябинскую область, удельный вес которой в общем объеме составил 93,3 % на сумму 1631,995 млн долл. США, увеличившись на 699,44 млн долл. США (с 932,548 млн долл. США в 2020 г. до 1631,995 млн долл. США в 2021 г.). Удельный вес других приграничных регионов в 2021 г. составил 6,7 % и распределился следующим образом: Оренбургская область — 3,5 %, Тюменская область — 1,8 %, Курганская область — 1,3 %. Суммарный весовой объем трех регионов составил 116,58 млн долл. США

Динамика физического объема импорта из Республики Казахстан в приграничные регионы Большого Урала (табл. 4) характеризовалась более умеренными темпами роста в сравнении с объемом импорта в денежном выражении. Наблюдаемый спад физического объема импорта на 28 % в 2019 г. и на 17 % в 2020 г.

Таблица 4

Динамика темпов роста физического объема импорта из Республики Казахстан в приграничные регионы Большого Урала за 2018–2021 гг., тыс. тонн

Приграничные регионы Большого Урала	Импорт в натуральном выражении, тыс. тонн				Темпы роста импорта в натуральном выражении		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	9794,740	11856,79	9790,330	10924,790	121,0	82	111
Оренбургская область	6889,240	148,70	228,120	260,400	2,1	153	114
Курганская область	129,324	192,23	156,410	90,451	148,0	81	57
Тюменская область	31,228	27,00	33,329	40,590	86,0	123	121
Импорт: ВСЕГО	16844,500	12224,73	10208,180	11316,230	72,0	83	110

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

оказался не столь критичным. Полностью объемы товарооборота были восстановлены в 2021 г. и темпы роста составили 110 %, увеличившись на 1108,05 тыс. т. В разрезе субъектов Большого Урала в 2021 г. существенные темпы роста наблюдаются в Тюменской области — 121 %, Оренбургской области — 114 %, Челябинской области — 111 %. Радикальное падение физического объема характерно только для Курганской области. Темпы роста составили 81 % в 2020 г. и 57 % в 2021 г.

Лидером физического объема импорта из Республики Казахстан в разрезе приграничных регионов Большого Урала является Челябинская область, на долю которой приходится 96 % от общего объема импорта. В 2021 г. весовой объем импорта Челябинской области составил 10924,79 тыс. тонн. Доли других регионов в сумме составили 4 % , в физическом объеме — 391,39 тыс. т.

Результаты исследования свидетельствуют, что положительная динамика импорта из Республики Казахстан за 2018–2021 гг. как в стоимостном, так и в физическом выражении определяется структурными факторами и отраслевой специализацией региона. Основные товарные потоки по объему импорта приходятся на Челябинскую область, удельный вес которой составляет в стоимостном выражении 93 % и в весовых объемах 96 %.

Анализ товарооборота экспорта приграничных регионов Большого Урала в Республику Казахстан в денежном выражении за 2018–2021 гг. (табл. 5) свидетельствует о положительной динамике. Начиная с 2021 г. совокупный экспорт в Казахстан показал радикальные темпы роста. Увеличение экспортных поставок в Казахстан в стоимостном выражении составило 164 % по сравнению с 2020 г. (с 1216,31 млн долл. США в 2020 г. до 1998,06 млн долл. США в 2021 г.) и 147 % к уровню 2018 г., увеличившись на 640,13 млн долл. США. В разрезе приграничных регионов Большого Урала в 2021 г. радикальные темпы роста наблюдаются в Челябинской области — 175 %, Тюменской области — 167 %, Оренбургской области — 136 %. Отрицательная динамика выявлена в Курганской области — 61 %.

Лидером экспортных поставок в Республику Казахстан среди приграничных регионов Большого Урала в денежном выражении является Челябинская область, на долю которой приходилось 81,6 % от общего объема экспорта в 2021 г., 76 % — в 2020 г., 80 % — в 2019 г. и 64 % — в 2018 г. Доля остальных регионов в 2021 г. колебалась в интервале от 1,1 % (Курганская область) до 15,5 % (Оренбургская область) и суммарно составляет 18,4 %, в стоимостном выражении — на 366,07 млн долл. США. Стоит отметить, что экспорт

Таблица 5

Динамика темпов роста экспорта приграничных регионов Большого Урала в Республику Казахстан в денежном выражении за 2018–2021 гг., млн долл. США

Приграничные регионы Большого Урала	Экспорт в денежном выражении выражении, млн долл. США				Темпы роста экспорта в денежном выражении, %		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	866,21	1019,39	932,54	1631,99	117	91	175
Оренбургская область	461,32	206,01	227,68	311,59	44	110	136
Курганская область	10,10	28,45	37,06	22,65	281	130	61
Тюменская область	20,30	12,56	19,03	31,83	61	151	167
Экспорт: ВСЕГО	1357,93	1266,92	1216,31	1998,06	93	96	164

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

восстановился быстрее импорта. Темпы роста экспорта превысили темпы роста импорта на 21 %.

Динамика развития физического объема экспорта приграничных регионов Большого Урала в Республику Казахстан за 2018–2021 гг. (табл. 6) характеризуется плавным увеличением отправленной экспортной продукции, но более низкими темпами роста, чем в денежном выражении. Темпы роста общего объема экспорта в 2021 г. к уровню 2020 г. увеличились на 116 %, или на 479,58 тыс. т, и на 113 % к уровню 2018 г., увеличившись на 398,98 тыс. т. Радикальные темпы роста выявлены в Тюменской области — 179 %. Существенное увеличение темпов роста имело место в Курганской области — 125 %, Оренбургской области — 125 %, Челябинской области — 121 %.

Лидером физического объема экспорта приграничных регионов на протяжении четырех лет является Челябинская область, доля которой в 2021 г. составила 54 % от суммарного объема экспорта весовым объемом 1784,37 тыс. т, и далее по убыванию: Оренбургская область — 35,5 % весовым объемом 1180,16 тыс. т, Курганская область — 6 % весовым объемом 199,86 тыс. т, Тюменская область — 0,03 % (140,68 тыс. т).

Таблица 6

Динамика темпов роста физического объема экспорта приграничных регионов Большого Урала в Республику Казахстан за 2018–2021 гг., тыс. тонн

Приграничные регионы Большого Урала	Экспорт в натуральном выражении, тыс. тонн				Темпы роста экспорта в натуральном выражении, %		
	2018	2019	2020	2021	2019 к 2018 г.	2020 к 2019 г.	2021 к 2020 г.
Челябинская область	1560,90	1759,82	1628,53	1794,37	112	92,5	110
Оренбургская область	1131,67	677,99	969,38	1180,16	60	142	121
Курганская область	49,85	79,30	159,03	199,86	159	200	125
Тюменская область	173,67	159,80	78,55	140,68	92	49	179
Экспорт: ВСЕГО	2916,09	2676,91	2835,49	3315,07	91	105	116

Источник: Официальный сайт ФТС РФ. URL: https://customs.gov.ru/statistic (дата обращения: 23.05.2023).

Результаты анализа физического объема поставок экспортной продукции приграничных регионов Большого Урала в Республику Казахстан в период 2018–2021 гг. выявили положительную динамику.

Таким образом, обобщая результаты дескриптивного и компаративного анализа взаимной торговли России и Республика Казахстан в период 2018–2023 гг. и приграничных регионов Большого Урала за 2018–2021 гг., можно сделать следующие выводы.

Тренд развития внешнеторгового оборота России и приграничных регионов Большого Урала с Республикой Казахстан определяется:

— динамикой мировых цен на нефть и металлы и колебаниями их среднегодовых значений — 2018–2019 гг. (рост);

— разразившимся кризисом на фоне пандемии COVID-19, введением локдаунов и закрытием границ — 2020 г. (падение);

— восстановлением товарооборота экспортно-импортных поставок в условиях снятия ограничительных мер пандемии COVID-19 — 2021 г. (рост);

— ростом товарооборота России с Казахстаном в 2022–2023 гг. на фоне сохранения санкционного давления странами Евросоюза и США, в условиях которых удалось переломить прежний тренд и значительно повысить стоимостные показатели взаимной торговли.

Лидером взаимной торговли с Республикой Казахстан среди регионов Большого Урала в 2021 г. является Челябинская область, на которую приходилось 66 % товарооборота в стоимостном выражении и 87 % в весовых объемах от общего объема товарооборота. Она занимает третье место по товарообороту с Казахстаном, уступая только Москве и Московской области. Положительная динамика взаимной торговли дает большие преимущества по увеличению грузопотока и использованию сухопутного порта ТЛК «Южноуральский», который расположен вблизи международных транспортных коридоров, в том числе направления «Север-Юг».

В условиях современных геополитических реалий, характеризующихся новыми вызовами, можно выделить несколько значимых тенденций к интенсификации участия приграничных регионов России в процессе развития внешнеэкономических связей с Республикой Казахстан в ближайшей перспективе, которые укрепляют основу партнерства и расширяют взаимную торговлю между двумя государствами.

1. Трансформация товарной структуры импорта из Казахстана.

2. Диверсификация экспорта России в сторону пищевой продукции более высокой степени переработки.

3. Изменение правил торговли (упрощенный порядок таможенных процедур, предоставление тарифных льгот).

4. Повышение кооперационных связей в рамках производственных цепочек между Россией и Казахстаном за счет высокой степени соответствия товарной структуры экспорта и импорта, на которые приходится наибольшая доля кооперационных товаров машиностроительной, химической, металлургической отраслей.

Таким образом, дальнейшее развитие торгово-экономического сотрудничества между Россией и Казахстаном будет определяться темпами взаимной адаптации экономик, которые тесно связаны с налаживанием технологических и инвестиционных связей в рамках избранных проектов, усилением влияния на азиатские рынки ближних к ним российских регионов.

Список источников

1. *Аналитическая справка по индикаторам интеграции* (2021). URL: https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/1d9/Spravka-_-rezultaty-obnovleniya-2021-v2.pdf (дата обращения: 02.10.2024).

2. Бабина, В. А., Дьяченко, В. Н., Уваров В. А. (2010). *Приграничная торговля: проблемы и перспективы развития:* монография. Хабаровск: Изд-во ДВАГС, 133.

3. Бильчак, В.С. (2001). *Приграничная экономика.* Калининград, 371.

4. Петров, М.Б. (Ред.) (2023). *Большие инфраструктурные системы срединного макрорегион: современная эволюция и стратегическая перспектива.* Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 173–226.

5. Вардомский, Л.Б. (2008). Приграничное сотрудничество на «новых и старых» границах России. *Евразийская экономическая интеграция,* (1), 90–108.

6. Вардомский, Л.Б. (2000). Приграничный пояс России: проблемы и тенденции развития. *Россия и современный мир,* (2(27), 54–64.

7. Гусаков, Н.П., Тинькова, А.А. (2023). Формы приграничного сотрудничества в контексте развития интеграционных процессов Евразийского экономического союза. *Научные труды Вольного экономического сообщества России, 241,* 332–242.

8. Левчук, Е. (2009). Еврорегионы как механизм развития приграничного сотрудничества. *Экономика управления,* (8(46)).

9. Петров, М.Б., Гурский, В.Л., Преснякова, Е.В., Серков, Л.А., Кожов, К.Б., Мартыненко, А.В., Ли, В.А., Веракса, С.А., Родевич, О.Ф., Соломко, М.В. (2022). *Оценка промышленно-технологического взаимодействия России и Беларуси: макрорегиональный аспект:* монография. Под науч. ред. М.Б. Петрова. Екатеринбург: УрО РАН, 60–136.

10. Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 №207-р (ред. от 23.03.2021). URL:https://bazanpa.ru/pravitelstvo-rf-rasporiazhenie-n207-r-ot13022019-h4307618/strategiia/prilozhenie4/2/ / (дата обращения: 14.05.2024).

11. Павлов, П.В. (2013). Приграничная торговля как часть приграничного сотрудничества России с иностранными государствами: проблемы административно-правового регулирования. *NB: Административное право и практика администрирования,* (2), 1–71.

12. Пылин, А. Г. (2022). Потенциал приграничного сотрудничества России и Казахстана как фактор развития экономики регионов в современных условиях. *Геоэкономика энергетики,* (2(18), 137–156. http://doi.org/10.48137/26870703_2022_18_2_137

13. Российско-казахстанское межрегиональное сотрудничество. URL: https://interaffairs.ru/jauthor/material/2728 (дата обращения: 25.09.2024).

14. Петров, М.Б. (Ред.) (2022). *Транспортная и энергетическая инфраструктура в развитии производительных сил макрорегиона:* монография. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 213–269.

15. Шинкаренко, А. (1994). Международное региональное сотрудничество как фактор развития приграничных районов. *Внешняя торговля,* (11), 10–13.

16. Bergstrand, D. (2009). Estimating the Effects of Free Trade Agreements on International Trade Flows using Matching Econometrics. *Journal of International Economics, 77* (1), February, 63–76.

17. Fujimura, M. (2004). *Cross-Border Transport Infrastructure, Regional Integration and Development.* Tokyo, 21.

18. Fujimura, M., Edmonds, C. (2006). *Impact of Cross-Border Transport Infrastructure on Trade and Investment in GMS.* Tokyo, 35.

19. House, J.W. (1982). *Frontier on the Rio Grande: A Political Geography of Development and Social Deprivation.* Oxford: Clarendon Press.

20. Pepe, J.M. (2017). *Continental Drift: Germany and China's Inroads in the 'German Central Eastern European Manufacturing Core': Geopolitical Chances and Risks.* Washington, 36.

References

1. Analytical report on integration indicators (2021). Available at: https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/1d9/Spravka-_-rezultaty-obnovleniya-2021-v2.pdf (accessed: 02.10.2024) (In Russ.).

2. Babina, V. A., Dyachenko, V. N., & Uvarov, V. A. (2010). *Border trade: problems and development prospects:* monograph. Khabarovsk: Publishing house of DVAGS, 133 (In Russ.).

3. Bilchak, V.S. (2001). *Border economy.* Kaliningrad, 371 (In Russ.).

4. Petrov, M.B. (Ed.) (2023). *Large infrastructure systems of the middle macroregion: modern evolution and strategic perspective.* Ekaterinburg : Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 173–226 (In Russ.).

5. Vardomsky, L.B. (2008). Cross-border cooperation on the «new and old» borders of Russia. *Eurasian economic integration,* (1), 90–108 (In Russ.).

6. Vardomsky, L.B. (2000). Russia's border belt: problems and development trends. *Russia and the modern world,* (2(27)), 54–64 (In Russ.).

7. Gusakov, N.P., & Tinkova, A.A. (2023). Forms of cross-border cooperation in the context of the development of integration processes of the Eurasian Economic Union. *Scientific works of the Free Economic Community of Russia, 241,* 332–242 (In Russ.).

8. Levchuk, E. (2009). Euroregions as a mechanism for the development of cross-border cooperation. *Economics of Management,* (8(46)) (In Russ.).

9. Petrov, M.B., Gursky, V.L., Presnyakova, E.V., Serkov, L.A., Kozhov, K.B., Martynenko, A.V., Li, V.A., Veraksa, S.A., Rodevich, O.F., & Solomko, M.V. *Assessment of industrial and technological interaction between Russia and Belarus: macroregional aspect* (2022). Under the scientific editorship of M.B. Petrov. Ekaterinburg: Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 60–136 (In Russ.).

10. On approval of the Strategy for spatial development of the Russian Federation for the period up to 2025: Order of the Government of the Russian Federation of 13.02.2019 No. 207-r (as amended on 23.03.2021). URL: https://bazanpa.ru/pravitelstvo-rf-rasporiazhenie-n207-r-ot13022019-h4307618/strategiia/prilozhenie4/2/ / (accessed: 14.05.2024) (In Russ.).

11. Pavlov, P.V. (2013). Cross-border trade as part of cross-border cooperation of Russia with foreign states: problems of administrative and legal regulation. *NB: Administrative law and practice of administration,* (2), 1–71 (In Russ.).

12. Pylin, A. G. (2022). Potential of cross-border cooperation between Russia and Kazakhstan as a factor in the development of regional economies in modern conditions. *Geoeconomics of energy,* (2(18)), 137–156. http://doi.org/10.48137/26870703_2022_18_2_137 (In Russ.).

13. Russian-Kazakh interregional cooperation. URL: https://interaffairs.ru/jauthor/material/2728 (accessed: 25.09.2024) (In Russ.).

14. Petrov, M.B. (Ed.) (2022). *Transport and energy infrastructure in the development of productive forces of the macro-region:* monograph. Ekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 213–269 (In Russ.).

15. Shinkarenko, A. (1994). International regional cooperation as a factor in the development of border areas. *Foreign trade,* (11), 10–13 (In Russ.).

16. Bergstrand, D. (2009). Estimating the Effects of Free Trade Agreements on International Trade Flows using Matching Econometrics. *Journal of International Economics, 77* (1), February, 63–76. http://doi.org/10.1016/j.jinteco.2008.09.006

17. Fujimura, M. (2004). *Cross-Border Transport Infrastructure, Regional Integration and Development.* Tokyo, 21.

18. Fujimura, M., & Edmonds, S. (2006). *Impact of Cross-Border Transport Infrastructure on Trade and Investment in GMS.* Tokyo, 35.

19. House, J.W. (1982). *Frontier on the Rio Grande: A Political Geography of Development and Social Deprivation.* Oxford: Clarendon Press.

20. Pepe, J.M. (2017). *Continental Drift: Germany and China's Inroads in the 'German Central Eastern Eu-ropean Manufacturing Core': Geopolitical Chances and Risks.* Washington, 36.

Ли Валентина Аркадьевна — младший научный сотрудник, Институт экономики УрО РАН; https://orcid.org/0000-0002-5604-7399 (Российская Федерация, 620043, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29, e-mail: li.va@uiec.ru)

Valentina A. Li — Junior Researcher, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; https://orcid.org/0000-0002-5604-7399 (29, Moskovskaya Str., Yekaterinburg, 620043, Russian Federation, e-mail: li.va@uiec.ru)

УДК 330.322
JEL classification: R1
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-9

Анализ факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность региона[1]

С.В. Лукьянцева [a]

[a] Высшая школа бизнеса и технологий ГУУ (г. Москва, Россия).
https://orcid.org/0009-0009-7446-6501

Автор для корреспонденции: С.В. Лукьянцева (klenoava@bk.ru)

Аннотация. *Инвестиции оказывают решающее влияние на экономическое развитие, поскольку закладывают базу для общественного производства на будущую перспективу. Распределение инвестиционных потоков по регионам в значительной степени повторяет дифференциацию субъектов Федерации по уровню экономического развития. Исходя из важности инвестирования как воспроизводимого капитала, является актуальной задача анализа факторов влияния на инвестиционную привлекательность регионов.*

Ключевые слова: анализ, инвестиционная привлекательность, корреляционно-регрессионный анализ, регионы, факторы развития

[1] © Лукьянцева С.В. Текст. 2025

Analysis of factors influencing the investment attractiveness of the region

S. Lukyantseva [a]

[a] Higher School of Business and Technology of GUU (Moscow, Russia).
https://orcid.org/0009-0009-7446-6501

Corresponding author: S.V. Lukyantseva (klenoava@bk.ru)

Annotation. *Investments have a decisive impact on economic development, as they lay the foundation for social production in the future. The distribution of investment flows by region largely repeats the differentiation of the subjects of the Federation according to the level of economic development. Based on the importance of investing as a reproducible capital, it is an urgent task to analyze the factors influencing the investment attractiveness of regions.*

Keywords: analysis, investment attractiveness, correlation and regression analysis, regions, development factors

Введение

Анализ факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность региона, в нашем представлении наиболее целесообразно проводить в виде корреляционно-регрессионного анализа между величинами объёмов инвестиций в основной капитал и выбранными статистическими индикаторами, которые предположительно влияют на инвестиции в региональном разрезе. Выбор статистических индикаторов основывается на результатах работ отечественных исследователей инвестиционной проблематики.

Так, М.А. Санович полагает, что ключевым фактором инвестиционной привлекательности региона является уровень его экономического развития, поскольку он отражает общий уровень системного развития субъекта Федерации (Санович, Брагина, 2021). В этом мнении есть рациональное зерно: действительно, предпринимательство является ключевой движущей силой, влияющей на социально-экономические процессы в регионе, и высокие показатели ВРП, обусловленные развитым предпринимательским сектором, означают достаточную покупательную способность населения, инфраструктурную обеспеченность, большие бюджетные возможности поддержки важных инвестиционных проектов, меньшие сопутствующие инвестиционные затраты на дополнительную инфраструктуру и привлечение кадров. В этом направлении также двигаются исследования Л.С. Зиновьевой (2020), В.П. Невежина (2022) и Н.Ю. Чаусова и соавт. (2022).

Исходя из вышесказанного, мы считаем целесообразным включить экономические показатели (ВРП) в систему оценки факторов, влияющих на инвестиционную деятельность. Кроме того, в силу

значительной разницы регионов в численности населения, будет целесообразно рассчитать ВРП и на душу населения.

По мнению С.К. Новиковой, инновации являются важным фактором повышения инвестиционной привлекательности региона (Новикова, 2021). Автором обозначены инновационные направления, позволяющие ускорить инвестиционные процессы в регионах. Однако механизм влияния представляется не очень прозрачным. Тем не менее, мы добавим в расчёты величину инновационных расходов (в том числе на душу населения) для проверки авторской гипотезы об их влиянии на инвестиционную привлекательность регионов.

В.П. Герасенко и соавт. считают кадровый потенциал региона важным фактором инвестиционной привлекательности (Герасенко и др., 2022). Поэтому мы добавим в расчёт численность рабочей силы каждого субъекта Федерации.

А.П. Цыпин указывает на доходы населения как один из инвестиционных источников в регионах (в частности, в секторе жилищного строительства), поэтому данный показатель также включён в расчёт (Цыпин, 2024).

Кроме того, промышленное производство представляется важной движущей силой инвестиционного процесса. Поэтому показатели производства (в том числе на душу населения) также целесообразно включить в расчёты.

Таблица 1

Используемые в работе величины и их сокращения (данные за 2023 г.)

Наименование	Сокращение	Ед. изм.
Объём инвестиций в основной капитал	И	руб.
Объём инвестиций в основной капитал на душу населения	И/Д	руб./чел.
Валовой региональный продукт	ВРП	руб.
Валовой региональный продукт на душу населения	ВРП/Д	руб./чел.
Объём промышленного производства	ПП	руб.
Объём промышленного производства на душу населения	ПП/Д	руб./чел.
Среднегодовые доходы населения	Д	руб./мес.
Среднегодовая численность занятых	З	человек
Численность исследователей	ИСС	человек
Затраты на инновационную деятельность	ИНН	руб.
Затраты на инновационную деятельность на душу населения	ИНН/Д	руб./чел.

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Таким образом, массив используемых переменных в нашей работе для корреляционно-регрессионного анализа принимает следующий вид (табл.1).

Ключевым источником данных для нашей работы является раздел Росстата «Регионы России. Социально-экономические показатели»[1].

Результаты исследования

Результаты корреляционно-регрессионного анализа факторов влияния на инвестиционные процессы на уровне регионов сведены в таблицу 2.

Как показывают результаты корреляционно-регрессионного анализа, представленные в таблице 2, наибольшая степень корреляции объёмов инвестирования (в абсолютном исчислении) наблюдается с величинами ВРП, промышленного производства, численности занятых, количества исследователей, а также с объёмом инновационных расходов предприятий.

Мы полагаем, что в данном случае первичен показатель промышленного производства, поскольку именно промышленность выпускает товары и создаёт возможности для развития связанных направлений и непроизводственного сектора. Она же создаёт спрос на рабочую силу и инновации, причём последние, в свою очередь, создаются исследователями. В итоге все перечисленные стороны создают единую результирующую экономического развития — ВРП региона. Но ещё раз стоит подчеркнуть, что именно промышленность представляется нам основой всей цепочки формирования экономического благополучия региона.

Что касается подушевого показателя инвестиций, то здесь картина складывается следующим образом. Инвестиции на душу населения , судя по качественным показателям регрессионных моделей, зависят от величины подушевого ВРП, подушевого промышленного производства, доходов на душу населения. Здесь мы снова видим, что промышленность является ключевым фактором, влияющим на все перечисленные направления. Определённо, высокая степень развития промышленного производства формирует благоприятную среду для ускоренного экономического развития, где доходы населения являются лишь одним из его аспектов.

[1] Регионы России. Социально-экономические показатели. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204 (дата обращения: 12.11.2024).

Таблица 2

Качественные характеристики регрессионных моделей влияния различных факторов на инвестиционную деятельность в регионах

Модель	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации	Уровень значимости (Значимость F — порог 0,05)	Критерий Фишера $F > Ft$	Оценка качества модели
И-ВРП	0,97	0,94	~0	да	отличная
И-ВРП/Д	0,21	0,04	0,05	нет	плохая
И-ПП	0,87	0,76	~0	да	хорошая
И-ПП/Д	0,13	0,02	0,22	нет	плохая
И-Д	0,44	0,19	~0	да	плохая
И-З	0,90	0,82	~0	да	отличная
И-ИСС	0,90	0,82	~0	да	отличная
И-ИНН	0,94	0,88	~0	да	отличная
И-ИНН/Д	0,40	0,16	~0	да	плохая
И/Д-ВРП	0,15	0,02	0,16	нет	плохая
И/Д-ВРП/Д	0,90	0,81	~0	да	отличная
И/Д-ПП	0,27	0,07	0,01	да	плохая
И/Д-ПП/Д	0,88	0,78	~0	да	хорошая
И/Д-Д	0,84	0,71	~0	да	хорошая
И/Д-З	0,04	0,00	0,72	нет	плохая
И/Д-ИСС	0,02	0,00	0,88	нет	плохая
И/Д-ИНН	0,06	0,00	0,61	нет	плохая
И/Д-ИНН/Д	0,25	0,06	0,02	да	плохая

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Влияние остальных факторов представляется незначительным по сравнению с отличным качеством моделей, включающих в себя промышленное производство и связанные с ним экономические индикаторы.

Заключение

Корреляционно-регрессионный анализ позволил установить, что ключевыми факторами, влияющими на инвестиционную привлекательность региона, под которой мы понимаем фактический объём инвестиций в основной капитал, являются уровень промышленного производства, валовой региональный продукт (ВРП), дохо-

ды населения, численность исследователей и занятого населения в целом, а также расходы на инновации.

Однако, несмотря на кажущийся достаточно обширным список факторов влияния, мы полагаем первичным среди них уровень промышленного развития конкретного региона, поскольку лишь промышленность является реальным источником товаров (и ряда услуг), она создаёт базис для развития остальных непроизводственных сфер, а также формирует запрос на рабочую силу, инновации и, соответственно, исследовательские кадры.

Что касается доходов населения, то это представляется лишь одним из аспектов экономического развития и во многом характеризует уровень заработной платы в промышленном секторе и связанных направлениях.

Список источников

1. Герасенко, В. П., Олехник, Е. В., Миронович, Л. Р. (2022). Кадровый потенциал как фактор инвестиционной привлекательности регионов. *Проблемы управления* (Минск), (4(86)), 23–31. EDN EGTOAX.

2. Зиновьева, Л. С. (2020). Устойчивое развитие региона как фактор повышения инвестиционной привлекательности. *Духовная ситуация времени. Россия XXI век,* (1(20)), 21–23. EDN BEFVQP.

3. Невежин, В. П. (2022). Исследование моделей с факторами, участвующими в формировании инвестиционной привлекательности регионов. *Экономика и управление: проблемы, решения, 1* (4(124)), 139–146. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2022.04.01.015. EDN OMBANV.

4. Новикова, С. К. (2021). Инновации в бизнес-среде как фактор повышения инвестиционной привлекательности региона. *Актуальные вопросы науки и образования,* (1), 82–84. EDN IPAPTB.

5. Санович, М. А., Брагина, М. С. (2021). Инвестиционная привлекательность региона: трактовка понятия и факторы её определяющие. *Актуальные вопросы современной экономики,* (11), 172–176. EDN AWZMRT.

6. Цыпин, А. П. (2024). Изучение влияния мезоэкономических показателей на инвестиционный поток в основные фонды Оренбургской области. *Экономические науки,* (234), 444–448. http://doi.org/10.14451/1.234.444. EDN ZNTGAS.

7. Чаусов, Н. Ю., Маухин, Д. А., Чаусова, Л. А. (2022). Социально-экономическое развитие региона как фактор его инвестиционной привлекательности. *Финансовая жизнь,* (4), 10–14. EDN RTMRQJ.

References

1. Gerasenko, V. P., Olekhnick, E. V., & Mironovich, L. R. (2022). Human Resources Potential as a Factor in the Investment Attractiveness of Regions. *Problems of Management* (Minsk), (4 (86)), 23–31. EDN EGTOAX. (In Russ.)

2. Zinovieva, L. S. (2020). Sustainable Development of the Region as a Factor in Increasing Investment Attractiveness. *Spiritual Situation of the Time. Russia in the 21st Century,* (1 (20)), 21–23. EDN BEFVQP. (In Russ.)

3. Nevezhin, V. P. (2022). Research of Models with Factors Involved in the Formation of Investment Attractiveness of Regions. *Economy and Management: Problems, Solutions, 1*(4(124)), 139–146. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2022.04.01.015. EDN OMBANV. (In Russ.)

4. Novikova, S. K. (2021). Innovations in the business environment as a factor in increasing the investment attractiveness of a region. *Current issues of science and education,* (1), 82–84. EDN IPAPTB. (In Russ.)

5. Sanovich, M. A., & Bragina, M. S. (2021). Investment attractiveness of a region: interpretation of the concept and factors determining it. *Current issues of modern economics,* (11), 172–176. EDN AWZMRT. (In Russ.)

6. Tsypin, A. P. (2024). Study of the influence of mesoeconomic indicators on the investment flow into fixed assets of the Orenburg region. *Economic sciences,* (234), 444–448. http://doi.org/10.14451 / 1.234.444. EDN ZNTGAS. (In Russ.)

7. Chausov, N. Yu. Maukhin, D. A., & Chausova, L. A. (2022). Socio-economic development of the region as a factor in its investment attractiveness. *Financial life,* (4), 10–14. EDN RTMRQJ. (In Russ.)

Лукьянцева Стелла Викторовна — преподаватель кафедры управления развитием бизнеса (Базовая кафедра Общероссийской общественной организации «Деловая Россия») Высшей школы бизнеса и технологий ГУУ, https://orcid.org/0009-0009-7446-6501 (Российская Федерация, г. Москва, Рязанский просп., 99, стр. 8; e-mail: klenoava@bk.ru)

Stella V. Lukyantseva — Lecturer at the Department of Business Development Management (Basic Department of the All-Russian Public Organization «Business Russia») Higher School of Business and Technology of GUU, https://orcid.org/0009-0009-7446-6501 (99, p. 8, Ryazansky Ave., Moscow, Russian Federation, e-mail: klenoava@bk.ru)

УДК 001.895:338.1
JEL classification: L5
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-10

Роль государства в развитии трансфера технологий на производствах автокомпонентов как драйвера инновационного развития автомобилестроения[1]

М.И. Ляченков [a]

[a] Самарский государственный экономический университет (г. Самара, Россия).
https://orcid.org/0009-0007-1942-9375

Автор для корреспонденции: М.И. Ляченков (M.lyachenkov@groupdsk.ru)

Аннотация. *Создание благоприятной среды для трансфера технологий в автомобилестроении является важной государственной задачей, поскольку автомобильная промышленность, существующая в обстоятельствах жёсткой конкурентной среды, нуждается в выравнивании условий конкуренции с зарубежными производителями, пользующимися широкой поддержкой национальной промышленности. Производство автокомпонентов, являясь ключевым элементом автомобилестроения, также нуждается в улучшении условий технологического трансфера, поскольку отраслевой спецификой является высокий уровень инноваций, использования передовых производственных технологий и доли выпускаемой инновационной продукции, что обусловлено спецификой вхождения в глобальный рынок.*

Ключевые слова: автомобилестроение, инновации, передовые производственные технологии, производство автокомпонентов, трансфер технологий

[1] ©Ляченков М.И. Текст. 2025

The role of the state in the development of technology transfer in the production of automotive components as a driver of innovative development of the automotive industry

M. Lyachenkov [a]

[a] Samara State University of Economics (Samara, Russia).
https://orcid.org/0009-0007-1942-9375

Corresponding author: M.I. Lyachenkov (M.lyachenkov@groupdsk.ru)

Annotation. *Creating a favorable environment for technology transfer in the automotive industry is an important state task, since the automotive industry, existing in a tough competitive environment, needs to equalize the conditions of competition with foreign manufacturers who enjoy broad support from the national industry. The production of automotive components, being a key element of the automotive industry, also needs to improve the conditions of technological transfer. Since the industry specifics are a high level of innovation, the use of advanced manufacturing technologies and the share of innovative products produced, which is due to the specifics of entering the global market.*

Keywords: automotive industry, innovations, advanced manufacturing technologies, production of automotive components, technology transfer

Введение

В современных условиях глобализации мирового рынка автомобилестроительная отрасль является одним из наиболее конкурентоспособных направлений в экономике (Грушников, 2022). А так как инновации и современные передовые технологии являются залогом конкурентоспособности производства и готовой продукции, то автомобилестроение находится в авангарде остальных промышленных направлений в области инновационного развития (Ермолина, Феоктистов, 2023), и ускорение трансфера технологий для автопроизводителей имеет решающее значение с точки зрения опережающего развития на уровне лучших мировых образцов.

Привлечение зарубежных производителей для импорта технологий имело ограниченный эффект для отечественного автомобилестроения (Цыпин, Овсянников, 2014) и привело не столько к его качественному росту, сколько к подавляющей зависимости от ввоза комплектующих и технологий. В настоящее время актуализировался вопрос импортозамещения в этих областях.

Как отмечает С.В. Савкин, для автомобилестроительной отрасли роль государства в трансфере технологий является определяющим фактором развития (Савкин, 2025). Государственные программы, имеющие целью стимулирование инновационной деятельности,

финансовая поддержка инноваций, контроль интеллектуальной собственности, поддержка трансфера технологий в виде готовых технологических решений — это, по мнению автора, ключевые инструменты государственного управления инновационным прогрессом в отрасли. Это будет способствовать не только ускорению развития в автопроме, но и в целом процессам достижения технологического суверенитета России (Грачева, 2024; Хайруллина, Соловьева, 2023).

Ключевыми показателями, характеризующими результативность трансфера технологий в отрасли, в данном случае будут являться доля инновационной продукции и количество применяемых передовых производственных технологий (Банников, 2024), поскольку именно инновационные товары с новыми потребительскими характеристиками, а также передовые производственные процессы — это и есть ключевая цель инноваций. Анализу этих показателей и посвящена текущая статья.

Ключевым источником данных для работы послужил раздел Росстата «Наука, инновации и технологии»[1]. Обработка исходных данных осуществлялась с применением таких методов общенаучного познания, как анализ и синтез, обобщение и индукция.

Результаты исследования

Как мы уже указали выше, автомобильная отрасль является одним из наиболее инновационно активных направлений в экономике. Доля автомобилестроения в общем промышленном производстве (в обрабатывающем секторе) составила в 2023 г. около 3,3 %. На долю автокомпонентов пришлось менее 1 % валового промышленного обрабатывающего производства в России, что примерно соответствует долям в численности занятых по этим направлениям. Но при этом доля исследователей в отрасли составляет всего лишь 1,5 % в автопроме в целом и 0,3 % — в производстве автокомпонентов. Это свидетельствует о том, что ключевые процессы НИОКР для автомобилестроения ведутся силами не самих производителей, а сторонних организаций, и задача государства — обеспечить трансфер технологий не только в процессе адаптации разработки непосредственно на производстве, но также и между организациями, чтобы обеспечить опережающее инновационное развитие отрасли.

[1] Наука, инновации и технологии. Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/statistics/science (дата обращения: 11.11.2024).

Таблица 1

Сравнительные характеристики инновационного развития автомобилестроения и экономики России в целом в 2023 г.

Наименование	Код ОКВЭД	Значение
Доля в промышленном производстве, %	ВСЕГО	100
	29	3,3
	29.3	1,0
Численность исследователей, тыс. человек	ВСЕГО	498,9
	29	7,2
	29.3	1,5
Доля организаций осуществлявших инновационную деятельность, %	ВСЕГО	11,3
	29	38,5
	29.3	34,0
Доля организаций, имевших затраты на продуктовые инновации, %	ВСЕГО	4,7
	29	15,9
	29.3	14,3
Доля организаций, имевших затраты на процессные инновации, %	ВСЕГО	3,8
	29	7,6
	29.3	6,5
Доля организаций, осуществлявших технологические инновации, %	ВСЕГО	22,7
	29	46,6
	29.3	…
Доля инновационных товаров, %	ВСЕГО	6,2
	29	25,3
	29.3	9,9
Число используемых передовых производственных технологий, единиц	ВСЕГО	9251
	29	268
	29.3	159
В том числе возрастом до 1 года	ВСЕГО	2362
	29	104
	29.3	49
Число используемых передовых производственных технологий, % от общего их использования в экономике	ВСЕГО	100
	29	2,9
	29.3	1,7

Примечание: код 29 — производство автотранспортных средств, код 29.3 — производство комплектующих и принадлежностей для автотранспортных средств.

Источник: составлено автором по данным Росстата.

Как следует из таблицы 1, действительно, автомобилестроение (код ОКВЭД 29) и производство автокомпонентов (код ОКВЭД 29.3) являются лидерами инновационного процесса в стране: здесь доля организаций, осуществляющих инновационную деятельность, втрое выше, чем в среднем по экономике. Аналогичная ситуация в доле организаций, имеющих затраты на продуктовые инновации, — другими словами, автомобилестроение и производство комплектующих фокус инновационной деятельности направляют на производство новых товаров. В то же время в процессном и технологическом направлениях они опережают среднеэкономические расходы только вдвое. Это приводит к тому, что доля инновационных товаров в автомобилестроении в 4 раза выше, чем в среднем по экономике (25,3 % против 6,2 %). По автокомпонентам данный показатель ниже — 9,9 %, что, тем не менее, в полтора раза больше среднего значения по стране.

В плане использования передовых производственных технологий (ППТ) автомобилестроение в целом соответствует доле занятых и доле в производимой продукции. А вот производство комплектующих почти в два раза более технологично с точки зрения доли используемых ППТ (1,7 % по сравнению с долей в общем производстве промышленной продукции в 0,9 %).

Заключение

Автомобилестроение и производство автокомпонентов — это наиболее инновационно активные направления в экономике страны. Особенно высока их роль в производстве инновационной продукции, что оказывает непосредственное влияние и на общенациональные показатели. Однако небольшой удельный вес в численности исследователей свидетельствует о большой доле заимствованных со стороны технологий. Это обстоятельство делает необходимой стимуляцию трансфера технологий со стороны государства, так как это отвечает общим задачам построения инновационной технологически независимой экономики.

Список источников

1. Банников, С. А. (2024). Внедрение передовых производственных технологий в России и оценка компаниями их влияния на рост производительности труда и эффективность производственного процесса. *Beneficium,* (2(51)), 6–14. http://doi.org/10.34680/BENEFICIUM.2024.2(51).6-14. EDN MSBDHG.

2. Грачева, М. Л. (2024). Трансфер инноваций в обеспечении национального технологического суверенитета Российской Федерации в цифровой

экономике. *Прикладные экономические исследования,* (2), 129–141. http://doi.org/10.47576/2949-1908.2024.2.2.014. EDN PGSUPY.

3. Грушников, В. А. (2022). Реализации современных автомобилестроительных и автотранспортных инноваций. *Вестник транспорта,* (6), 32–37. EDN CPOPMT.

4. Ермолина, Л. В., Феоктистов, Д. В. (2023). Инновационное развитие автомобилестроительного кластера региона в условиях санкционных ограничений. *Основы экономики, управления и права,* (2(37)), 83–88. http://doi.org/10.51608/23058641_2023_2_83. EDN OXPFWU.

5. Савкин, С. В. (2024). Отраслевые проблемы трансфера технологий в автомобилестроении. *Скиф. Вопросы студенческой науки,* (3(91)), 110–114. EDN CAGZVU.

6. Хайруллина, О. Ю., Соловьева, И. А. (2023). Анализ успешных кейсов трансфера технологий в промышленности. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент, 17* (2), 120–132. http://doi.org/10.14529/em230210. EDN FLWIWI.

7. Цыпин, А. П., Овсянников, В. А. (2014). Оценка доли иностранного капитала в промышленности России. *Молодой ученый,* (12(71)), 195–198. EDN SJAJRV.

References

1. Bannikov, S. A. (2024). Implementation of advanced manufacturing technologies in Russia and companies' assessment of their impact on labor productivity growth and production process efficiency. *Beneficium,* (2(51)), 6–14. http://doi.org/10.34680 / BENEFICIUM.2024.2 (51). 6–14. EDN MSBDHG. (In Russ.)

2. Gracheva, M. L. (2024). Transfer of innovations in ensuring the national technological sovereignty of the Russian Federation in the digital economy. *Applied economic research,* (2), 129–141. http://doi.org/10.47576 / 2949-1908.2024.2.2.014. EDN PGSUPY(In Russ.).

3. Grushnikov, V. A. (2022). Implementation of modern automotive and motor transport innovations. *Transport Bulletin,* (6), 32–37. EDN CPOPMT. (In Russ.)

4. Ermolova, L. V., & Feoktistov, D. V. (2023). Innovative development of the regional automotive cluster in the context of sanctions restrictions. *Fundamentals of Economics, Management and Law,* (2(37)), 83–88. http://doi.org/10.51608/23058641_2023_2_83. EDN OXPFWU. (In Russ.)

5. Savkin, S. V. (2024). Industry issues of technology transfer in the automotive industry. *Skif. Issues of student science,* (3(91)), 110–114. EDN CAGZVU. (In Russ.)

6. Khairullina O. Yu., & Solovieva, I. A. (2023). Analysis of successful cases of technology transfer in industry. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management, 17* (2), 120–132. http://doi.org/10.14529/em230210. EDN FLWIW(In Russ.)I.

7. Tsypin, A. P., & Ovsyannikov, V. A. (2014). Assessment of the share of foreign capital in Russian industry. *Young scientist,* (12(71)), 195–198. EDN SJAJRV. (In Russ.)

Ляченков Михаил Игоревич — аспирант, Самарский государственный экономический университет, https://orcid.org/0009-0007-1942-9375 (Российская Федерация, г. Самара, ул. Советской Армии, 141; e-mail: M.lyachenkov@groupdsk.ru)

Mikhail I. Lyachenkov — Postgraduate student, Samara State University of Economics, https://orcid.org/0009-0007-1942-9375 (141, Sovetskoy Armii Str., Samara, Russian Federation, e-mail: M.lyachenkov@groupdsk.ru)

УДК 330
JEL classification:
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-11

Оценка выполнения обязательных банковских нормативов и уровня финансовой устойчивости банка[1]

А.В. Немков [a]

[a] ФГБОУ Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема (г. Биробиджан, Россия).

Автор для корреспонденции: А.В. Немков (anemkov85@gmail.com)

Аннотация. *Цель научной статьи — проведение оценки выполнения обязательных банковских нормативов на примере ПАО «Сбербанк России». Результат исследования — проанализирован уровень финансовой устойчивости банка.*

Ключевые слова: операции банка, депозиты банка, портфель банка, банковский норматив, финансовая устойчивость

[1] ©Немков А.В. Текст. 2025

Assessment of implementation of mandatory banking regulations and level of financial stability of the bank

A. Nemkov [a]

[a] Priamursky State University named by Sholom-Aleichem (Birobidjan, Russia)

Corresponding author: A.V. Nemkov (anemkov85@gmail.com)

Abstract. *The purpose of the scientific article is to assess the implementation of mandatory banking standards on the example of PJSC «Sberbank of Russia». The result of the study - analyzed the level of financial stability of the bank.*

Keywords: bank operations, bank deposits, bank portfolio, banking standard, financial stability

Для успешного функционирования деятельности банка специалисту экономической безопасности необходимо своевременно выявлять угрозы, используя количественные и качественные показатели оценки уровня экономической безопасности.

Для начала проанализируем агрегированный баланс ПАО «Сбербанк России» за 2022–2024 гг.

Проанализировав агрегированный баланс ПАО «Сбербанк России» за последние три года, можно сделать вывод о том, что в целом наблюдается положительная динамика у показателей за 2022–2024 гг., увеличиваются фонды и прибыль организации, средства клиентов, денежные средства и т. д. Однако сократились поступления денежных средств от Банка России на 60,5 % и от других кредитных учреждений на 15,7 %, а векселя и банковские акцепты на 37,3 % в 2023 и 2024 гг. Деятельность банка за весь исследуемый период является весьма эффективной и стабильной, однако имеется небольшой ряд проблем: снижение ликвидности векселя, снижение кредитов, депозитов и прочих привлеченных средств, полученных кредитными организациями от Банка России.

Общая стоимость имущества увеличилась на 532223594 тыс. руб., за весь анализируемый период. Это произошло за счет увеличения как внеоборотных (на 2,62 %), так и оборотных (на 8,18 %) активов предприятия.

Произошло снижение доли стоимости основных средств на 0,75 % в период с 2022 по 2024 г. Поскольку имущество банка увеличилось, то можно говорить о повышении платежеспособности.

Увеличение отложенных налоговых активов не может быть оценено положительно, поскольку они характеризуются нулевой доходностью. За отчетный период оборотные средства выросли на 249668712 тыс. р., или на 8,18 %. Это обусловлено опережением темпов приро-

ста мобильных активов по сравнению с темпами прироста всех совокупных активов. Произошло это главным образом за счет увеличения стоимости финансовых вложений и запасов на 256989728 тыс. р. За анализируемый период объемы дебиторской задолженности снизились на 15899923 тыс. р., что является позитивным изменением и может свидетельствовать об улучшении ситуации с оплатой продукции банка и о выборе подходящей политики продаж.

Поскольку отношение роста к оборотным активам меньше 40 %, то данное снижение выгодно и эффективно для деятельности банка. Сумма денежных средств снизилась на 405322363 тыс. р., или на 89,67 %.Поскольку показатель оказался больше 10 %, то данное снижение денежных средств можно назвать нерациональным.

В оборотных активах организации на конец года отмечается увеличение величины краткосрочных финансовых вложений, т. е. наиболее ликвидных активов. При анализе активов виден рост стоимости внеоборотных средств на 282554882 тыс. р., или на 2,62 % от предыдущего периода. Произошло это главным образом за счет увеличения стоимости вложений в материальные ценности и отложенных налоговых активов на 331541603 тыс. р. Темп роста оборотных активов опережает темп роста внеоборотных активов на 5,56 %. Такое соотношение характеризует тенденцию к ускорению оборачиваемости активов.

На первом этапе проведения оценки угроз рассчитаем нормативные показатели ПАО «Сбербанк России» с 2022 по 2024 г., установленные Центральным Банком Российской Федерации:

1) ликвидность банка;
2) кредитный риск;
3) рыночный риск;
4) достаточность капитала.

Расчеты на основе баланса и отчета о финансовых результатах приведены в таблице 1.

Анализ нормативных показателей ПАО «Сбербанк России» показал, что достаточность капитала с 2022 по 2024 гг. превысила пороговое значение в среднем на 13,6 %. Норматив достаточности капитала показал способность банка нивелировать свои финансовые потери за свой счет, не в ущерб своим клиентам.

Также удалось установить превышение мгновенной ликвидности порогового значения в среднем в 11 раз за период с 2022 по 2024 г. Норматив мгновенной ликвидности за данный период показал полное отсутствие риска неплатежеспособности банка в течение одного дня.

Таблица 1

Анализ нормативных показателей (ПАО) «Сбербанка России» с 2022 по 2024 годы, %

Показатели	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Пороговое значение
Н1 (достаточность капитала)	11,87	14,06	14,97	Min 4,5 %
Н2 (мгновенная ликвидность)	116,35	162,48	161,89	Min 15 %
Н3 (текущая ликвидность)	154,37	175,52	264,90	Min 50 %
Н4 (долгосрочная ликвидность)	65,49	57,75	57,52	Max 120 %.
Кредитный риск	197,51	114,04	109,70	Max 800 %
Рыночный риск, в тыс. р.	1388794400	344154287,5	280360787,5	—

Источник: составлено автором.

За три года норматив текущей ликвидности увеличился почти в пять раз, что говорит о том, что банк имеет способность погашать краткосрочные обязательства за счет оборотных активов.

Норматив долгосрочной ликвидности за исследуемый период показал полное отсутствие риска потери банком ликвидности в результате размещения средств в долгосрочные активы.

В течение трех лет в Сбербанке снижался кредитный риск с 197,5 до 109,7 %, что говорит о снижении возможных потерь банком финансового актива в результате неплатежеспособности контрагентов.

Сбербанк подвергался рыночному риску с 2022 по 2023 гг., вследствие повышения стоимости портфеля на рынке у банка возникли убытки, после чего с 2023 по 2024 г. рыночный риск снизился на 63793500 тыс. р., что говорит о положительной ситуации в банке.

На втором этапе оценки угроз рассчитаем уровень финансовой стабильности и проанализируем на основе баланса кредитный портфель ПАО «Сбербанк России» в период с 2022 по 2024 г.

Уровень финансовой стабильности банка определяется рядом показателей: показатель оценки качества капитала, показатель оценки качества активов и показатель структуры расходов.

К показателям структуры доходов относятся показатель рентабельности активов, показатель рентабельности капитала и показатель структуры доходов.

Рассчитанные показатели финансовой стабильности приведены в таблице 2.

Анализируя динамику изменения уровня финансовой стабильности ПАО «Сбербанк России», можно сказать, что она отрицательная, поскольку с каждым годом сокращается уровень финансовой стабильности, однако такое сокращение не доходит до критической зоны.

Уровень финансовой стабильности за три года отвечает пороговому значению (1,5 % ≥ ФС), что говорит о том, что банк не подвер-

Таблица 2

Показатели финансовой стабильности (ПАО) «Сбербанк России», %

Показатели	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Оценка качества капитала	$ПК3_{2022}$ = 855658231 / 3124381387 · 100 % = 27,3 %	$ПК3_{2023}$ = 855638281 / 3124381397 · 100 % = 27,3 %	$ПК3_{2024}$ = 1065955964 / 3177805842 · 100 % = 33,5 %
Оценки качества активов	$КА_{2022}$ = (118450927 – 100574798) / 3124381387 · 100 % = 0,5 %	$КА_{2023}$ = (34644396 – 33282571) / 3124381397 · 100 % = 0,0 %	$КА_{2024}$ = (99389636 – 97821328) / 3177805842 · 100 % = 0,0 %
Структура расходов	$ПД4_{2022}$ = 764715933 / 1412610647 · 100 % = 54,1 %	$ПД4_{2023}$ = 714803671 / 1560689287 · 100 % = 45,8 %	$ПД4_{2024}$ = 760240210 / 1762511363 · 100 % = 43,1 %
Рентабельность активов	$ПД10_{2022}$ = (647894714 – 111367449) / 21721078483 · 100 % = 2,1 %	$ПД10_{2023}$ = (662847845 – 130178841) / 22706916093 · 100 % = 3,0 %	$ПД10_{2024}$ = (1002271153 – 136613674) / 23158919939 · 100 % = 3,7 %
Рентабельность капитала	$ПД20_{2022}$ = (647894714 – 111367449 + 47893472) / 2855782719 · 100 % = 20,8 %	$ПД20_{2023}$ = (662847845 – 130178841 + 214235016) / 3597907969 · 100 % = 22,0 %	$ПД20_{2024}$ = (1002271153 – 136613674 + 2343306) / 3130936198 · 100 % = 23,1 %
Структура доходов	$ПД3_{2022}$ = 111367449 / 647894714 · 100 % = 17,1 %	$ПД3_{2023}$ = 130178841 / 662847845 · 100 % = 19,6 %	$ПД3_{2024}$ = 136613674 / 1002271153 · 100 % = 13,6 %

Источник: составлено автором.

жен риску неплатежеспособности и его финансовая деятельность находится под контролем.

Далее проанализируем кредитный портфель ПАО «Сбербанк России» с помощью коэффициентов: коэффициент кредитования, коэффициент просроченных ссуд и коэффициент структуры кредитования.

На третьем этапе оценки угроз экономической безопасности ПАО «Сбербанк России» установим уровень экономической безопасности, исходя из оценки финансовой стабильности и кредитного портфеля, и сделаем заключение по экономической безопасности банка.

Уровень экономической безопасности коммерческого банка определяется тем, в какой степени внутренние субъекты и объекты экономической безопасности оперативно снижают различные угрозы, банковские риски, минимизируют и устраняют ущерб от негативных воздействий. Обеспечение экономической безопасности банковской системы представляется как непрерывный процесс, направленный на основные цели банковской деятельности — получение сверхприбыли и удовлетворение потребностей клиентов.

Банковская система как кровеносная система экономики подвержена рискам и неопределенности. Количественной мерой экономической безопасности коммерческих банков может быть сохранение стабильности экономических показателей коммерческих банков и вероятности их выхода из опасности. Помимо обязательного банковского регулирования, установленного контролирующими органами банковского надзора, могут быть проанализированы финансовые показатели, результаты которых выявляют негативные тенденции в деятельности коммерческих банков и минимизируют возможные убытки.

Система обеспечения экономической безопасности должна гарантировать приоритетную защиту конфиденциальной информации, и лишь потом — других объектов предполагаемых угроз. Роль информационных технологий и информации в функционировании Сбербанка постоянно и последовательно увеличивается. ПАО «Сбербанк России» принимает непосредственное участие в обеспечении безопасности банка, всех структурных подразделений и сотрудников в рамках установленной им ответственности. Среди возможных угроз имеют место и угрозы со стороны собственного персонала, поэтому разработан комплекс мероприятий по воспитанию внутри коллектива идеологии и обучению его членов методам профилактики и пресечения вероятных угроз. Важно обеспе-

чивать взаимодействие системы управления безопасности со всеми другими направлениями менеджмента как на стратегическом, так и на оперативном уровне.

Следовательно, совокупность мероприятий организационно-правового характера, которые направлены на защиту банка от потенциальных и реальных действий, приводящих к экономическим потерям, — это и есть создание комплекса системы обеспечения экономической безопасности ПАО «Сбербанк России».

Реализация этих механизмов позволит минимизировать потенциальные риски и обеспечить высокий уровень экономической безопасности банковской системы, будет способствовать стабильности национального финансового и нефинансового секторов экономики. Отчасти эти механизмы смогут определять правила поведения не только самой банковской системы, но и ее отдельных элементов в плане повышения экономической безопасности страны.

В качестве мероприятий также можно предложить создание резервов для возмещения потерь, связанных с кредитными операциями коммерческих банков. Этот механизм заключается в накоплении части средств на специальном счете для компенсации невозвращенных кредитов. Создание таких резервов позволяет избежать негативного влияния на размер основного капитала и является одним из способов самострахования коммерческого банка. Нормы отчислений в резерв устанавливаются отдельно для каждой группы и определяются в процентном соотношении к сумме кредитов данной группы.

Таким образом, цель данного этапа нейтрализации угроз экономической безопасности коммерческих банков считается достигнутой, если банк ликвидировал внутренние угрозы, при этом сохранив приемлемый уровень ликвидности и обеспечив необходимый уровень кредитного портфеля.

В качестве мероприятий по снижению влияния внешних угроз экономической безопасности коммерческих банков и их стабильного развития в долгосрочном периоде можно предложить следующее:

— мониторинг кредитоспособности заемщика и оценка уровня его надежности;

— усиление контроля над незаконными действиями контролирующих и надзорных органов в интересах конкурентов;

— контроль безопасности над денежными средствами в банкоматах и электронных расчетах;

— повышение качества работы службы экономической безопасности по предотвращению мошеннических операций, экономического и информационного шпионажа;

— ужесточение контроля над данными, составляющими коммерческую тайну;

— контроль за распространением сведений, порочащих репутацию банка;

— развитие способов повышения деловой репутации.

Список источников

1. Унанян, И. Р. (2015). *Банковское дело:* учеб. пособие. Тамбов : ТГТУ, ЭБС АСВ, 109.

2. Черская, Р. В. (2016). *Банковское дело:* учеб. пособие. Томск : Томский гос. ун-т систем управления и радиоэлектроники, 160.

3. ПАО «Сбербанк России» (сайт). URL: https://www.sberbank.com/ru/ (дата обращения: 25.11.2024).

4. Банк Российской Федерации: (сайт). URL: https://www.cbr.ru (дата обращения: 25.11.2024).

References

1. Unanyan, I. R. (2015). *Banking: study guide.* Tambov : TSTU, EBS ASV, 109 (In Russ.).

2. Cherskaya, R. V. (2016). *Banking: study guide.* Tomsk : Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, 160 (In Russ.).

3. PAO Sberbank [website]. URL: https://www.sberbank.com/ru/ (accessed: 25.11.2024) (In Russ.).

4. Bank of the Russian Federation: [website]. URL: https://www.cbr.u. (accessed: 25.11.2024) (In Russ.).

Немков Александр Викторович — магистрант, ФГБОУ Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема (Российская Федерация, 679015, г. Биробиджан, ул. Широкая, 70; e-mail: anemkov85@gmail.com)

Alexander V. Nemkov — Master's student of Primorsky State University named after Sholem Aleichem (70, Shirokaya str., Birobidzhan, 679015, Russian Federation, e-mail: anemkov85@gmail.com)

УДК 333.1
JEL classification: L26
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-12

Co-working как новая быстрорастущая модель бизнеса в России[1]

Н.Ю. Расов [a], Е.И. Болгова [a]

[a] Федеральное казенное учреждение казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия)

Автор для корреспонденции: Н.Ю. Расов (rasov.nikita.messi@yandex.ru)

Аннотация. *В работе рассматривается история коворкинга и становление его в России, выделены главные особенности и признаки доминирования на рынке спроса среди аналогичных предложений. В информационной среде на сегодняшний день нет нормативно подкрепленного определения коворкинга, однако многие бизнесмены и люди, активно создающие данные помещения по всему миру, раскрывают его по-разному.*

Ключевые слова: коворкинг, офис, работа, особенности коворкинга, специалисты

[1] ©Расов Н.Ю., Болгова Е.И. Текст. 2025

Co-working as a new fast-growing business model in Russia

N. Rasov [a], *E. Bolgova* [a]

[a] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia)

Corresponding author: N.Y. Rasov (rasov.nikita.messi@yandex.ru)

Annotation. *In this paper we have highlighted the history of co-working and its formation in Russia, highlighted the main features and signs of dominance in the demand market among similar offers. In the information environment, to date there is no normatively supported definition of co-working, but many businessmen and those people who actively implement these premises around the world disclose it in different ways.*

Key words: coworking, office, work, coworking features, specialists

Коворкинг — относительно молодая, но быстро растущая бизнес-идея, которая распространилась по всему миру. В 2006 г. их было 30, а в 2008 — уже 160, на 2020 г. их количество увеличилось почти до 20 тысяч и к 2024 г., по прогнозам сайта «Statista», их число возрастет до 42 тысяч по всему миру. В нашей статье мы рассмотрим, что такое коворкинг, более детально.

Артем Богач, инвестор и бизнес-тренер, в статье «Коворкинг» на сайте «Финансы» определил коворкинг следующим образом: это пространство, где человек может найти для себя место работы, будь оно временным или постоянным. С определением трудно не согласится, однако его простота вызывает много вопросов, и действительно ли все так просто как кажется? Создание коворкинга в 2005 г. приписывают программисту Бреду Ньюбергу, на самом деле идею и определение коворкинга предложил гейм-дизайнер из Америки Берни ДеКовен еще в 1999 г. Co-working с английского переводится как «вместе работающие», но ДеКовен определил, что коворкинг раскрывает «совместную, но раздельную работу» под одной крышей чаще всего незнакомых людей. В этом же году в Нью-Йорке появляется первый прототип коворкинг-студии, функционирующий и по сегодняшний день.

Что касается российского опыта, то на просторах нашей страны первый сервисный офис «Башня» появился в Екатеринбурге в 2008 г., однако долго он не просуществовал. Следующим масштабным проектом оказался «Цыферблат», открытый в 2011 г. в Москве, в дальнейшем ему удалось выйти на международный уровень. Иностранные организации, предоставляющие услуги коворкинга, появились в стране лишь в 2018 г.

Так все же, с какой стороны рассматривать коворкинг: как определенное место, предоставленное человеку для работы в своем направлении, или же как некий принцип организации труда для удобства работников различных сфер деятельности? По этому поводу Е.В. Ширинкина отмечает, что данный принцип фактически уже существует на рынке, однако границы его размыты и нестабильны (Ширинкина, 2019). Уже сейчас, в преддверии 2025 г., можно отметить, что границы данного принципа очень хорошо просматриваются и предоставляют множеству свободных молодых специалистов, гуляющих по информационной сети в поисках новых творческих проектов и возможностей, большие перспективы. Под давлением технических изменений и информационных возможностей коворкинг приобретает все новые и новые формы и виды. По нашему мнению, такому виду предпринимательства нужно всегда развиваться и идти в ногу со временем, конечно, у каждого варианта будут свои приверженцы, но если вы нацелены на массы, то вы всегда должны быть броскими, лаконичными, простыми в обслуживании, в каких-то моментах даже вызывающими и, как говорится, одеты по последнему слову моды. В этом направлении можно выделить несколько форматов организации коворкинга.

1) Коворкинг-офисы. Данный формат ориентирован на предоставление места для работы. Есть варианты, когда рабочее место будет предоставлено вам в отдельном кабинете (так называемый «смарт-офис») или в классической форме офиса — «опенспейсе» (все вместе, но разделены своим пространством для работы). Большие компании так заботятся о грамотной и продуктивной работе своих клиентов, что, арендуя пространство, обговаривают с арендодателем такие моменты, как закупка канцелярии, поставка питьевой воды, доставка кофе к началу работы и т. д. При необходимости каждый четверг за вами может быть закреплен переговорный зал. Все это ориентирует арендодателя на занятость и загруженность клиента, и он понимает, что человек не хочет быть занят мелочами, думая только о своем будущем проекте.

2) Коворкинг-центры. Имеют что-то общее с классической формой офиса, однако направлены на другую сторону идеи, для работы и нетворкинга. Нетворкинг концентрируется не только на строго отведенной работе, но и общении при этой работе, например, в одном помещении могут работать дизайнеры, программисты, IT-специалисты, их может ничего не объединять, но посредством живого общения каждый может найти помощь и сторонний взгляд на свою работу. Также данные помещения оборудуются всем необ-

ходимым для работы: Wi-fi, персональный компьютер, и другие необходимые принадлежности.

3) Творческие мастерские. Устраиваются обычно в коворкинг-центрах или отдельных местах. В основном на этих площадках происходят мастер-классы, где ремесленники показывают, рекламируют свои продукцию. Мастер-классы также проходят с приглашением важных и значимых людей для демонстрации, обмена опыта между людьми, которым необходимо получение новых знаний, умений и навыков. Все эти формы широко распространены на просторах коворкинг-индустрии.

Каковы же особенности коворкинга, что делает его столь доступным и популярным? Во-первых, можно отметить, что в зависимости от расположения коворкинг-центр может находиться в самой удобной для вас транспортной развязке, что успешно будет соединять ваши потребности: дом — детский сад — школа — рабочее место. Во-вторых, это ценовая доступность, зачастую аренда рабочего помещения в офисе обойдется достаточно дорого, однако все те же привилегии предоставит вам коворкинг. В-третьих, достойная техническая оснащенность сдаваемых помещений, многие современные коворкинг-центры оснащены по последнему слову техники, в конференц-залах будут присутствовать макеты, интерактивные доски и видеопроекторы. В-четвертых, удобный и гибкий график аренды: в отличие от классических офисов и помещений со строгим договором сделки, вы можете арендовать для себя помещение онлайн, да еще и на то время, которое будет вам необходимо. В-пятых, имидж и престижное месторасположение для клиентской базы: отличный район города, в котором расположен ваш офис, всегда будет влиять на клиентов наилучшим образом. В-шестых, возможность общения и обмена опытом: как и говорилось ранее, многие коворкинг-центры работают в формате мастер-классов, где происходит замечательный обмен знаниями, умениями, навыками и живое общение, вы приобретаете новый круг знакомств и получаете хороший опыт.

Среди клиентов таких мест для работы можно встретить командированных специалистов, стартаперов, начинающих предпринимателей, фрилансеров, сотрудников небольших компаний, а также команды, работающие над краткосрочными проектами. При этом специализация человека не имеет значения. Часто услугами коворкингов пользуются фрилансеры из различных отраслей, например, IT-специалисты (веб-разработчики, программисты), писатели, редакторы, переводчики, художники, копирайтеры, маркетологи и архитекторы. В целом коворкинг-центры были созданы для тех, кто:

— работает удалённо, но не способен сосредоточиться на задачах в домашних условиях;

— испытывает финансовые затруднения, не позволяющие арендовать персональный офис или кабинет в бизнес-центре;

— ценит живое общение и возможность знакомиться с интересными, творческими и продуктивными людьми;

— решил поэкспериментировать с ведением собственного дела или сменить обстановку;

— планирует провести тренинг или урок (бизнес-тренер, репетитор и т. д.).

Тем, кто привык работать в тишине или одиночестве, кого отвлекает присутствие большого количества незнакомых людей, а также интровертам, рабочая станция коворкинга может не подойти. Например, автор часто не может сосредоточиться на работе из-за внешних шумов.

Давайте рассмотрим вариант, когда мы решили поработать в коворкинг-центре, например, над научной статьёй. Мы имеем среднюю сумму на расходы и хотим подготовиться к конференции в идеальной обстановке. Для этого нам нужно:

1) Собрать основные сведения о коворкинге.

— Расположение: удобно ли вам будет добираться до коворкинга и насколько близко он расположен относительно вашей инфраструктуры?

— Режим работы: убедитесь, что график работы коворкинга вам подходит.

— Стабильный и высокоскоростной интернет: имеет ли коворкинг быстрый и надежный доступ в сеть?

— Правила и система штрафов: изучите правила коворкинга и систему наказаний за их нарушение.

— Качество рабочего места: проверьте исправность мебели, оргтехники и наличие канцелярских принадлежностей.

— Базовая аренда рабочего места: что входит в стоимость аренды?

— Планировка помещений: обратите внимание на планировку и удобство рабочих зон.

— Цены на аренду: сравните краткосрочные и долгосрочные предложения.

— Опыт работы: если коворкинг существует уже давно, это снижает риск его внезапного закрытия.

— Дополнительные услуги и парковка: уточните, доступны ли вам все необходимые услуги, а также есть ли парковка.

2) Ознакомиться с отзывами на различных сайтах. Каждый комментарий может дать вам ценную информацию от людей, которые уже пользуются услугами коворкинга.

3) Узнать о мероприятиях, которые проводятся в центре.

4) Уточнить, есть ли кухня или столовая, где можно перекусить. Наличие недорогого кафе в самом коворкинге или рядом с ним позволит существенно сэкономить на обедах.

5) Внимательно изучить договор аренды и обратить внимание на перечень бесплатных услуг, которые уже включены в стоимость.

Обычно все эти данные можно найти на сайте коворкинга (если он есть).

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что коворкинг набирает всё большую популярность в современном мире. С каждым годом число сотрудников, работающих удалённо, фрилансеров и тех, кто стремится уйти от домашней рутины и погрузиться в рабочую атмосферу, неуклонно растёт. Несомненно, коворкинг представляет собой наиболее гибкий, экономичный и удобный формат организации рабочего процесса. Коворкинг-центры служат хорошим подспорьем и открывают многие горизонты для специалистов, которые хотят развиваться и искать новые перспективы и возможности, полагаясь на свой труд, ум, смекалку, они дают возможность каждому человеку без лишних проблем посвятить всего себя работе, обрести новых товарищей и получить полезные советы при работе с опытными людьми.

Список источников

1. Акулич, М. (2017). *Нетворкинг и коворкинг в бизнесе и маркетинге.* Москва : Ridero, 74.

2. Бабич, С., Пархименко, В. (2014). Коворкинг: концепция и перспективы. *Наука и инновации,* (6(136)), 42–47.

3. Белай, В.И., Страданченкова, Е.Н. (2013). Коворкинг как перспективное направление в современной экономике. *Альманах современной науки и образования,* (10(77)), 30–32.

4. Беспалова, О.В., Мясникова, Е.Н. (2022). Проектные решения организации зоны питания в коврокингах. *Сервис плюс,* (4), 70–82.

5. Цветкова, К.В., Филиппова И.А. (2024). Коворкинг как новая площадка для бизнеса. *Экономика и социум,* (11), 2–4.

6. Ширинкина, Е.В. (2019). Коворкинг как новая форма организации труда в цифровой экономике. *НИР Экономика,* (3(39)), 62–65.

References

1. Akulich, M. (2017). *Networking and coveting in business and marketing.* Moscow: Ridero, 74. (In Russ.)

2. Babich, S., & Parchimenko, V. (2014). Covoring: concept and perspective. *Science and innovation,* (6(136)), 42–47. (In Russ.)

3. Belay, V., & Stradanchenkova, N. (2013). Covarking as a perspective direction in the contemporary extraveconomics. *Almanac of the contemporary Sciences and education,* (10(77)), 30–32. (In Russ.)

4. Bespalova, O.V., & Myasnikova, E. N. (2022). Project solutions organizations Zon urgencies in kovroking. *Service plus,* (4), 70–82. (In Russ.)

5. Shirinkina,V. (2019). How to create a new form of labor organizations in digital extraveconomics. *Nir Economics,* (3(39)), 62–65. (In Russ.)

6. Tsvetkova, K.V., & Philippova, I.A. (2024). How to create a new site for business. *Economics and socium,* (11), 2–4. (In Russ.)

Расов Никита Юрьевич — курсант, Пермский институт ФСИН России; (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125.; e-mail: rasov.nikita.messi@yandex.ru).

Болгова Елена Ивановна — научный руководитель, преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, майор внутренней службы, Пермский институт ФСИН России (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

Nikita U. Rasov — cadet, Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia; (125, Karpinskogo Str., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: rasov.nikita.messi@yandex.ru).

Elena I. Bolgova — scientific supervisor, Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Major of Internal Service, Perm Institute of FSIN of Russia; (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

УДК 338
JEL classification: R1
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-13

Роль инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах[1]

С.В. Симонов [a]

[a] Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления» (г. Москва, Россия)
https://orcid.org/0009-0008-5145-9352

Автор для корреспонденции: С.В. Симонов (simonov_sv@rambler.ru).

Аннотация. *В статье рассмотрены направления, которые оценивают роль инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах как фактора, способствующего эффективному развитию инновационного предпринимательства. Развитие инновационного предпринимательства способствует эффективному развитию региона и региональных систем, в связи с чем роль инфраструктуры, в которой осуществляется данный процесс, приобретает особое значение и имеет особый статус. Полученные результаты проведенного исследования можно использовать при оценке роли инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах как направления, способствующего их экономическому росту. Особенно актуальными были рекомендации для оптимизации внедрения инноваций в предпринимательскую деятельность и решение проблем, связанных с таким внедрением, в том числе и по уровню развитию инфраструктуры.*

Ключевые слова: инновации, предпринимательство, регионы, региональные системы, инновационное предпринимательство, проблемы, внедрение

[1] ©Симонов С.В. Текст. 2025.

The role of infrastructure in the development of innovative entrepreneurship in the regions

S. Simonov [a]

[a] Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «State University of Management»
https://orcid.org/0009-0008-5145-9352

Corresponding author: S.V. Simonov (simonov_sv@rambler.ru).

Abstract. *The article considers the directions that assess the role of infrastructure in the development of innovative entrepreneurship in the regions as a factor contributing to the effective development of innovative entrepreneurship, the development of innovative entrepreneurship contributes to the effective development of the region and regional systems, and therefore the role of infrastructure in which this process is carried out acquires special importance and has a special status. The results of the study can be used to assess the role of infrastructure in the development of innovative entrepreneurship in the regions as a direction contributing to their economic growth. Recommendations for optimizing the implementation of innovations in business activities and solving problems associated with such implementation, including the level of infrastructure development, were especially relevant.*

Keywords: innovation, entrepreneurship, regions, regional systems, innovative entrepreneurship, problems, implementation

Нестандартные разработки и открытия выступают основой инновационной экономики, при этом внедрение инноваций в производственные процессы и в деятельность хозяйствующих субъектов основывается на новых знаниях и умениях. Эффективное развитие российских региональных систем на современном этапе направлено на достижение необходимого уровня их конкурентоспособности, рост эффективности не возможен без развития инновационного предпринимательства. А вот использование различных инновационных способов рациональной организации деятельности происходит за счет эффективной реализации накопленного потенциала инноваций в производственно-экономической системе (Лебедева, Терпугов, 2024; Фалейчик, Забелина, 2023).

Уровень использования и применения, а так же внедрения инновационного потенциала (Воронцова, 2020) в системе оценки уровня развития регионов способствует увеличению роли инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах, помогает получить дополнительные конкурентные преференции, но на современном этапе этот фактор развития инновационной активности как фактора роста роли инфраструктуры в развитии инновационного предпринимательства в регионах не применяется

активно в качестве современного драйвера, способствующего развитию региональных систем, также отсутствует система сравнительной оценки уровня эффективности реализации инновационного потенциала (Фалейчик, Забелина, 2023) региональных систем (Ченцова, Ченцов, 2023; Огородникова, 2022).

Наибольший вклад в изучение темы исследования был внесен такими зарубежными учеными и исследователями, как Ф. Хайек, Й. Шумпетер, Д. Белл, М. Вебер, В. Зомбарт, А. Смит, и др.; а также отечественными учеными: Д.С. Львовым, Г.Г. Фетисовым, Л.К. Гуриевой и др.

Для исследования использовалась информация из источников правового направления — это нормативно-правовая база инновационной сферы федеральных органов государственной власти Российской Федерации, официальные данные и отчеты Федеральной службы государственной статистики РФ, электронные ресурсы, а также экономические научные разработки как отечественных, так и зарубежных ученых и ведущих специалистов и производственников (Рейтинг инновационного развития…, 2023) по различным видам экономической деятельности, опубликованные в открытой печати.

Особое значение в сложившихся условиях развития хозяйствующих субъектов и региональных систем посредством внедрения инноваций и развития инвестиционной привлекательности региона приобретают взаимные связи инновационного потенциала и объема привлекаемых инвестиций в рамках системного подхода, способного выявить отдельные элементы инновационного потенциала хозяйствующих субъектов, такие как технический, научный, производственные и пр. (Огородникова, Лесогорова, 2024).

Развитие инновационного предпринимательства напрямую зависит от уровня развития инфраструктуры, которая способствует более эффективному развитию, внедрению, применению инновационных направлений развития регионального предпринимательства.

Развитие инновационной активности российских хозяйствующих субъектов демонстрирует почти стабильный уровень, а это говорит и об определенном уровне развития инфраструктуры, способствующей стабильности развития инновационного предпринимательства в регионах. Уровень инновационной активности представлен на рисунке 1.

Максимальный уровень данного показателя был достигнут в 2018 г., наименьшее значение было получено в 2016 г. и данный уровень показателя составил 8,4 %. С 2020 г. данный показатель имеет тенденцию к росту с незначительным снижением в 2022 г.

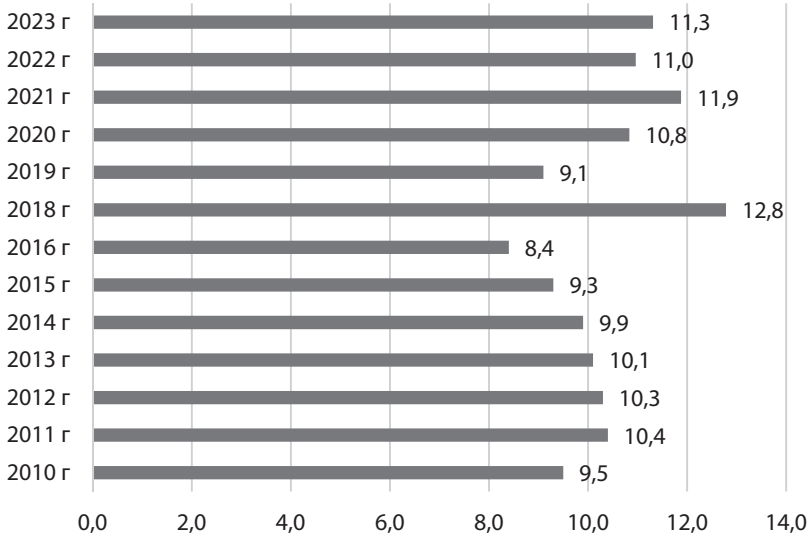


Рис. 1. *Уровень развития инновационной активности российских регионов, в динамике, % (источник: составлено автором)*

Среди основных задач роли развития инфраструктуры инновационного предпринимательства следует выделить такие, как генерация идей, проверка разработанных концепций, уровень стратегического маркетинга, финансовый анализ, проработка продукции, пробный маркетинг и, конечно же, коммерциализация. При этом необходимо отметить, что развитие инфраструктуры инновационного предпринимательства достаточно часто зависит от эффективности и конкурентоспособности разрабатываемых и внедряемых инновационных проектов, способствующих развитию инновационной активности.

Рассмотрев различные варианты формирования и развития инфраструктуры инновационного предпринимательства, можно однозначно утверждать, что в условиях действенной конкуренции наблюдается сокращение жизненного цикла товаров и услуг при формировании стратегического поведения на основе инновационного подхода, а эффективность проведения инновационных разработок зависит от инновационной инфраструктуры предприятия, основу которого составляют интеллектуальные, материальные, финансовые, кадровые, инфраструктурные и другие ресурсы. Актуальность использования такого подхода обусловлена рядом причин, в том числе проблемами научно-технического комплекса, экономией ресурсов, повышением эффективности конечного результата.

Список источников

1. Лебедева, В.В., Терпугов, А.Е. (2024). Сравнительный анализ современных теоретических подходов к устойчивому развитию экономики. *Вестник университета,* (6), 145–151.

2. Фалейчик, Л.М., Забелина, И.А. (2023). Роль инновационной деятельности в экономическом развитии восточных регионов Российской Федерации: экономико-статистический анализ. *Вопросы статистики, 30* (2), 23–42.

3. Воронцова, Ю.В. (2020). Проблемы развития национальной инновационной системы РФ. *Теоретическая экономика,* (2), 26–33.

4. Ченцова, Е.П., Ченцов, М.С. (2023). Особенности инновационного развития страны: опыт Китая. *Вопросы инновационной экономики, 13* (4), 1835–1854.

5. Огородникова, Е.П. (2022). Систематизация научных концепций исследования инновационных процессов. *Актуальные проблемы социально-экономической статистики и цифровизации экономических расчетов : Сб. науч. статей I Всероссийской научно-практической конференции.* (С. 197–200). Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, Институт экономики и предпринимательства.

6. *Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации* (2023). Вып. 8 / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, С. В. Бредихин и др.; под ред. Л. М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва : НИУ ВШЭ, 260.

7. Огородникова, Е.П., Лесогорова, К.С. (2024). Финансовый мониторинг как инструмент финансового контроля организации. Актуальные вопросы обеспечения комплексной безопасности. В *Материалы национальной научно-практической конференции с международным участием, посвященной 375-летию Пожарной охраны России и 300-летию Российской академии наук.* (С. 1258–1262). Оренбург.

References

1. Lebedeva, V.V., & Terpugov, A.E. (2024). Comparative analysis of modern theoretical approaches to sustainable economic development. *Bulletin of the University,* (6), 145–151 (In Russ.).

2. Faleychik, L.M., & Zabelina, I.A. (2023). The role of innovation in the economic development of the eastern regions of the Russian Federation: an economic and statistical analysis. *Statistical issues, 30* (2), 23–42 (In Russ.).

3. Vorontsova, Yu.V. (2020). Problems of development of the national innovation system of the Russian Federation. *Theoretical Economics,* (2), 26–33 (In Russ.).

4. Chentsova, E.P., & Chentsov, M.S. (2023). Features of the country's innovative development: China's experience. *Issues of innovative economy, 13* (4), 1835–1854 (In Russ.).

5. Ogorodnikova, E.P. (2022). Systematization of scientific concepts of innovation process research. *Actual problems of socio-economic statistics and*

digitalization of economic calculations : Collection of scientific papers. articles of the First All-Russian Scientific and Practical Conference (pp. 197–200). Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod Lobachevsky State University, Institute of Economics and Entrepreneurship (In Russ.).

6. *Rating of innovative development of the subjects of the Russian Federation* (2023). Issue 8 / V. L. Abashkin, G. I. Abdrakhmanova, S. V. Bredikhin et al.; edited by L. M. Gokhberg; National research. University of Higher School of Economics. Moscow : Higher School of Economics, 260 (In Russ.).

7. Ogorodnikova, E.P., & Lesogorova, K.S. (2024). Financial monitoring as an instrument of financial control of an organization. Topical issues of ensuring integrated safety : *Proceedings of the national scientific and practical conference with international participation dedicated to the 375th anniversary of the Fire Protection of Russia and the 300th anniversary of the Russian Academy of Sciences* (pp. 1258–1262). Orenburg (In Russ.).

Симонов Сергей Валентинович — кандидат экономических наук, преподаватель, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления». https://orcid.org/0009-0008-5145-9352 (Российская Федерация, г. Москва, Рязанский просп., 99, стр. 8; e-mail: simonov_sv@rambler.ru).

Sergey V. Simonov — PhD in Economics, Lecturer, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «State University of Management». https://orcid.org/0009-0008-5145-9352 (99, p. 8, Ryazansky Ave., Moscow, Russian Federation; e-mail: simonov_sv@rambler.ru).

УДК 332.1
JEL classification: R11, R12, R28
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-14

Тенденции развития экспорта продукции АПК Ставропольского края в новых условиях[1]

М.Ю. Скляр [a]

[a] Ставропольский государственный аграрный университет (г. Ставрополь, Россия).
https://orcid.org/0009-0006-1495-3584

Автор для корреспонденции: М.Ю. Скляр (maks.sklyar.2019@mail.ru)

Аннотация. *В статье проанализированы тенденции развития экспорта продукции АПК Ставропольского края в условиях геополитической нестабильности и санкционного давления. Рассматриваются изменения в структуре экспорта основных групп сельскохозяйственной и пищевой продукции. Отображены новые перспективные направления экспорта, рассмотрены изменения роли государственной поддержки в обеспечении конкурентоспособности региона и страны в целом на мировом рынке. Рассмотрен экспортный потенциал Ставропольского края в условиях изменяющейся конъюнктуры и предложены рекомендации по диверсификации внешнеторговых поставок с целью укрепления позиций региона на международном рынке агропродовольственных товаров.*

Ключевые слова: экспорт продукции АПК, диверсификация экспорта, государственная поддержка экспорта, новые рынки сбыта, агропродовольственный рынок

[1] ©Скляр М.Ю. Текст.2025.

Trends in the export of agricultural products of the Stavropol Territory in new conditions

M. Sklyar [a]

[a] Stavropol State Agrarian University (Stavropol, Russia).
https://orcid.org/0009-0006-1495-3584
Corresponding author: M.Y. Sklyar (maks.sklyar.2019@mail.ru)

Annotation. *The article analyzes trends in the development of agricultural exports in the Stavropol Territory in the context of geopolitical instability and sanctions pressure. Changes in the structure of exports of the main groups of agricultural and food products are considered. New promising export directions are displayed, changes in the role of state support in ensuring the competitiveness of the region and the country as a whole in the world market are considered. The export potential of the Stavropol Territory is considered in the context of changing market conditions and recommendations are proposed for diversifying foreign trade supplies in order to strengthen the region's position in the international market of agricultural products.*

Keywords: agro-industrial complex exports, export diversification, state support for exports, new sales markets, agri-food market

Введение

В настоящее время в сложных геополитических условиях Российская Федерация по-прежнему занимает важное место в торговле сельскохозяйственной продукцией и продовольствием на мировом рынке. В 2023 г. наша страна оказалась на 17-м месте по объему торговли продукцией АПК на внешнем рынке с результатом в 43,5 млрд долл.[1]

Во внутренней структуре экспорта удельный вес товаров, производимых агропромышленным комплексом страны, также увеличивается. В 2023 г. их доля составила 10 % от общего объема российского экспорта, что на 3 % больше, чем в 2022 г.[2] Этот рост показывает потенциальные возможности АПК, демонстрируя его важность как стратегического сектора экономики, способствующего не только укреплению продовольственной безопасности страны, но и улучшению внешнеэкономических показателей.

[1] Агроэкспорт: российский экспорт. URL: https://aemcx.ru/export/rusexport/ (дата обращения: 01.12.2024)

[2] ТАСС: РЭЦ заявил об увеличении до 10 % доли продукции АПК в структуре общего экспорта в 2023 году. URL: https://finance.rambler.ru/economics/52880676-rets-zayavil-ob-uvelichenii-do-10-doli-produktsii-apk-v-strukture-obschego-eksporta-v-2023-godu/ (дата обращения: 01.12.2024).

При этом изменяется география экспорта. С началом политики импортозамещения в 2014 г. Российская Федерация взяла курс на интенсивное развитие торгово-экономических отношений со странами Ближнего Востока, Средней Азии, Персидского залива. В рамках реализации данной политики был разработан национальный проект «Международная кооперация и экспорт», одним из ключевых направлений которого стал федеральный проект «Экспорт продукции АПК». Благодаря воплощению в жизнь принципов данного проекта наша страна смогла существенно увеличить объемы вывозимой сельскохозяйственной продукции и продовольствия, тем самым укрепляя с каждым годом свои позиции на новых для страны сегментах мирового аграрного рынка.

В условиях современных экономических вызовов, таких как многочисленные санкции и глобальные изменения в спросе на продовольственные товары, актуализируются исследования региональных тенденций как первичного уровня, формирующего развитие экспорта продукции российского АПК в целом. Понимание динамики и перспектив развития регионального агроэкспорта позволяет не только выявить возможности для наращивания экспортного потенциала, но и разработать более эффективные стратегии, направленные на укреплении позиций России на международном рынке.

В России есть несколько регионов, которые специализируются на производстве и экспорте сельскохозяйственной продукции и продовольствия. На примере Ставропольского края как одного из основных аграрных регионов в данной статье рассмотрены основные тенденции развития экспорта продукции АПК в современных условиях.

Основная часть

Ставропольский край, обладая значительным аграрным потенциалом, традиционно занимает важное место в системе поставок сельскохозяйственного сырья и продовольствия на внешний рынок: край входит в топ-20 регионов РФ по объему экспорта продукции АПК. В условиях современных экономических реалий, сформированных изменениями в геополитической обстановке и внутренними вызовами, агропромышленный комплекс Ставропольского края сталкивается с новыми угрозами и возможностями, которые напрямую влияют на реализацию экспортного потенциала региона. В последние годы поставки продукции регионального АПК на внешний рынок имеют в целом положительную динамику: экспорт продук-

ции АПК с 2019 г. вырос почти в 1,5 раза, хотя в 2023 г. наблюдается его спад на 9,2 % (табл. 1).

Особенно большой вклад в увеличение поставок на внешний рынок за последние 5 лет внесли масложировая отрасль (в 3,8 раза), а также прочая продукция АПК (в 2 раза). В качестве наиболее позитивной тенденции следует отметить почти двукратное увеличение экспорта продуктов пищевой и перерабатывающей промышленности, так как данный факт свидетельствует об определенном прогрессе в отношении одной из главных целей национального проекта «Международная кооперация и экспорт» — повышения удельного веса поставок продукции средних и верхних переделов. По мнению специалистов Министерства экономического развития Ставропольского края, перерабатывающая промышленность в последние несколько лет стала одним из основных драйверов роста экспорта продукции АПК наряду с зерновой продукцией, которая всегда была основным экспортным товаром для региона.

Что касается уменьшения экспорта в 2023 г. по сравнению с 2022 г., то вклад в это снижение внесли практически все отрасли агропромышленного комплекса, хотя в отдельных случаях по разным причинам. Так, уменьшение поставок молочной продукции в 2023 г. эксперты связывают с уменьшением объемов производ-

Таблица 1

Экспорт продукции АПК Ставропольского края, млн долл.

Товарные группы	Годы					
	2019	2020	2021	2022	2023	2023 к 2019, %
Зерновые	170,13	154,19	211,55	221,35	213,09	125,3
Молочная продукция	0,53	0,32	0,42	0,24	0,21	38,8
Мясная продукция	123,35	127,75	143,63	201,49	174,70	141,6
Продукция масложировой отрасли	9,85	25,11	88,23	55,18	37,49	в 3,8 раза
Продукты пищевой и перерабатывающей промышленности	38,83	47,34	44,73	84,04	74,33	191,4
Прочая продукция АПК	21,49	25,01	26,91	37,59	44,80	в 2 раза
Рыба и морепродукты	0,0	0,0761	0,0706	0,1621	0,0034	—
Итого	364,18	379,79	515,54	600,04	544,62	149,5

Источник: Агроэкспорт: российский экспорт. URL: https://aemcx.ru/export/rusexport/ (дата обращения: 01.12.2024).

ства молока в крае из-за падения цен на него[1]. По товарной группе «Рыба и морепродукты» в качестве причины специалисты отмечают вводимые против России западные санкции, увеличение ввозных пошлин на российскую рыбу. Ставрополье и так традиционно экспортирует рыбу в очень маленьких объемах, однако такая конъюнктура еще больше усугубляет положение края и страны на целевом мировом рынке[2].

Однако в целом можно сделать заключение, что положительный тренд, сформировавшийся за последние пять лет в области регионального аграрного экспорта, является достаточно устойчивым. Об этом свидетельствует тот факт, что, согласно оперативным данным, в 2024 г. за период с января по октябрь поставки продукции АПК на внешний рынок по сравнению с соответствующим периодом 2023 г. возросли на 14 %.

С начала реализации регионального проекта «Экспорт продукции АПК» Ставропольский край как один из главных аграрных регионов страны четко следовал намеченному курсу в сторону диверсификации, в том числе увеличения доли несырьевого экспорта. Согласно таблице 2, в крае прослеживается тенденция к товарной диверсификации экспортируемой продукции.

По мнению ученых, товарная диверсификация экспорта агропродовольственной продукции критически важна для России, обеспечивая снижение зависимости от ключевых рынков и повышение устойчивости к внешним шокам. Разнообразие экспортных товаров увеличивает объемы и доходность экспорта, стимулируя инновации и развитие новых технологий в АПК, а также создавая новые рабочие места и повышая доходы населения (Брик и др., 2023; Коновалова, Суржикова, 2020; Сидак, 2022). Для Ставропольского края диверсификация способствует развитию регионального агропромышленного комплекса, улучшению инвестиционного климата и укреплению конкурентных позиций как на российском, так и на международном рынках, что формирует условия для устойчивого социально-экономического развития.

Согласно данным таблицы 2, в Ставропольском крае традиционно основная масса экспорта приходится на продукцию зерновых культур, но за последние пять лет их доля снизилась и отмечается

[1] RGRU: Почему ставропольские фермеры вынуждены сбывать молоко за бесценок. URL: https://rg.ru/2023/05/23/reg-skfo/pochemu-stavropolskie-fermery-vynuzhdeny-sbyvat-moloko-za-bescenok.html (дата обращения: 02.12.2024).

[2] Коммерсантъ: Ловись, рыбка, большая и внутренняя. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7163115 (дата обращения: 02.12.2024).

Таблица 2

Структура экспорта продукции АПК Ставрополья, %

Товарные группы	2019 г.	2023 г.
Зерновые	46,7	39,1
Молочная продукция	0,1	0,0
Мясная продукция	33,9	32,1
Продукция масложировой отрасли	2,7	6,9
Продукты пищевой и перерабатывающей промышленности	10,7	13,6
Прочая продукция АПК	5,9	8,2
Рыба и морепродукты	0,0	0,0
Итого	100,0	100,0

Источник: Агроэкспорт: российский экспорт. URL: https://aemcx.ru/export/rusexport/ (дата обращения: 01.12.2024).

рост удельного веса таких товарных групп, как «Продукция масложировой промышленности», «Продукция пищевой и перерабатывающей промышленности» и «Прочая продукция АПК».

За первое полугодие 2024 г., согласно оперативным данным Министерства экономического развития Ставропольского края, экспорт продукции АПК уже превысил 500 млн долл., что составляет 35 % от всего экспорта края. Всего за этот период было экспортировано 919,1 тыс. т продукции, из которой 393,9 тыс. т — продукты переработки. Данная статистика свидетельствует о постепенном расширении товарной диверсификации во внешнеторговой деятельности, что следует расценивать как дальнейшее развитие позитивных тенденций.

Товарная диверсификация экспорта АПК тесно связана с территориальной диверсификацией и поиском новых партнеров. Она является критически важным фактором развития как для России в целом, так и для Ставропольского края. Низкая территориальная концентрация экспорта способствует снижению зависимости региона от ограниченного количества внешних партнеров и дает возможность расширить географию своего экспорта, тем самым обеспечивая экономическую безопасность как региона, так и страны в целом. В настоящее время в Ставропольском крае прослеживается тенденция расширения географии поставок агропродовольственной продукции на рынки ближнего зарубежья, стран БРИКС, Восточной, Юго-Восточной Азии, Китая и Индии. Согласно данным доклада заместителя министра по экономическому развитию Ставропольского края К.И. Климова на Ежеквартальном координационном совете по развитию международных связей, к 2024 г. регион

приостановил сотрудничество с такими странами, как Португалия, Словакия, Мексика, Тайланд и Сингапур, однако за первое полугодие 2024 г. производители сельскохозяйственной и пищевой продукции расширили географию международного сотрудничества, включив в нее еще 23 страны-импортера агропромышленных товаров. В настоящий момент у региона существует несколько основных торговых партнеров, в число которых входят Азербайджан, Китай, Саудовская Аравия, Республика Беларусь, Казахстан, Индия и Турция.

Эксперты выделяют следующие регионы мира, на сотрудничество с которыми в данный момент следует сделать упор в развитии агроэкспорта: страны Африки, Ближнего Востока, Восточной и Средней Азии, Юго-Восточной Азии. Особое внимание эксперты обращают на приоритет развития сотрудничества между Ставропольским краем, Китаем, Индией и странами Африки. В частности, отечественная продукция АПК в Индии облает определенной популярностью и высоко востребована. Также из основных плюсов сотрудничества с Индией специалисты выделяют удобные взаиморасчеты за поставку продукции и рост числа населения со средними доходами, что может являться стимулом для отечественных экспортеров. Эксперты видят широкие возможности в расширении географии экспорта продукции АПК Ставропольского края в страны Африки, что предполагает создание привлекательного имиджа России как партнера, который непосредственно участвует в решении ряда проблем Африканского континента.

Товарная и географическая диверсификация напрямую зависит от мер государственной поддержки отечественных экспортеров. С начала реализации регионального проекта «Экспорт продукции АПК» в рамках национального проекта «Международная кооперация и экспорт» очевидна тенденция увеличения объема государственной поддержки тех предприятий аграрной сферы, которые хотят начать или расширить экспорт своей продукции.

Начиная с 2017 г., активную деятельность по оказанию помощи начинающим экспортерам продукции АПК ведет Российский экспортный центр (РЭЦ), который был создан еще в 2010 г. РЭЦ имеет целый ряд региональных подразделений, оказывающих услуги действующим и потенциальным экспортерам. Так, к концу сентября 2024 г. Региональный центр поддержки экспорта оказал 806 услуг экспортерам Ставропольского края, что свидетельствует о высокой востребованности предоставляемых услуг. В настоящий момент существует большое количество мер государственной поддержки

экспортеров, которые подразделяются на две группы и несколько подгрупп: финансовые меры (гарантии, предоставление кредитов, страхование и т. д.) и специальные меры (компенсация части затрат на транспортировку продукции АПК, на сертификацию продукции, софинансирование затрат на участие в зарубежных выставках, поиск покупателя и т. д.)

Таким образом, у предпринимателей, которые заняты в сфере сельского хозяйства и АПК, есть определенные возможности для того, чтобы производить свою продукцию не только для внутреннего, но и для внешнего рынка. Помощь начинающим экспортерам совместно с РЭЦ оказывают также региональные Министерство сельского хозяйства, Министерство экономического развития и Торгово-промышленная палата, предоставляя услуги в рамках различных программ. Так, для популяризации и формирования положительного имиджа российской продукции АПК в мае 2024 г. был дан старт специальному проекту «Сделано в России». Следуя тенденции роста экспорта продукции АПК, участие в проекте «Сделано в России» поможет ставропольским предпринимателям вывести качество своей продукции на новый уровень, а также укрепиться на мировом рынке и составить достойную конкуренцию другим странам-производителям.

Заключение

Анализ тенденций развития экспорта продукции АПК Ставропольского края в новых экономических и геополитических условиях показывает, что регион обладает значительным потенциалом, для дальнейшего развития которого необходима адаптация к быстро меняющейся конъюнктуре мирового рынка. Позитивные тенденции в большинстве отраслей агропромышленного комплекса сформировались под влиянием таких ключевых факторов, как комплекс мер государственной поддержки экспортеров, переориентация производства с уклоном на увеличение добавленной стоимости, модернизация старых производств, поиск новых торговых партнеров и др. Несмотря на все вызовы и шоки, связанные с санкционным давлением, Ставропольский край обладает необходимыми возможностями, позволяющими и дальше следовать тенденциям роста показателей экспорта продукции АПК, товарной и территориальной диверсификации, укрепления торговых связей. Успешная реализация этих возможностей напрямую зависит от эффективной государственной поддержки, инвестиций в инновационные техно-

логии, а также от заинтересованности самих производителей сельскохозяйственной и пищевой продукции.

Список источников

1. Агроэкспорт: российский экспорт. URL: https://aemcx.ru/export/rusexport/ (дата обращения: 01.12.2024).

2. ТАСС: РЭЦ заявил об увеличении до 10 % доли продукции АПК в структуре общего экспорта в 2023 году. URL: https://finance.rambler.ru/economics/52880676-rets-zayavil-ob-uvelichenii-do-10-doli-produktsii-apk-v-strukture-obschego-eksporta-v-2023-godu/ (дата обращения: 01.12.2024).

3. RGRU: Почему ставропольские фермеры вынуждены сбывать молоко за бесценок. URL: https://rg.ru/2023/05/23/reg-skfo/pochemu-stavropolskie-fermery-vynuzhdeny-sbyvat-moloko-za-bescenok.html (дата обращения: 02.12.2024).

4. Коммерсантъ: Ловись, рыбка, большая и внутренняя. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7163115 (дата обращения: 02.12.2024)

5. Брик, А. Д., Жарикова, О. С., Зильбербранд, Н. Ю. (2023). Экономические и правовые аспекты диверсификации российского аграрного экспорта. *Вестник Алтайской академии экономики и права,* (12–1), 19–23.

6. Коновалова, О.Н., Суржикова, Т.Б. (2020). *Диверсификация экспорта как фактор обеспечения экономической безопасности России.* Социально-экономическое пространство хозяйственной практики конца 20 — начала 21 века: обещания и реальные изменения. Хабаровск, 122 — 127

7. Сидак, М.В. (2022). Диверсификация российского экспорта: сырье или продукты переработки. *Хлебопродукты : ежемесячный научно-технический и производственный журнал,* (11), 4–5.

References

1. Agroexport: Russian export. URL: https://aemcx.ru/export/rusexport / (date of access: 12/01/2024) (In Russ.).

2. TASS: The REC announced an increase to 10 % of the share of agricultural products in the structure of total exports in 2023. URL: https://finance.rambler.ru/economics/52880676-rets-zayavil-ob-uvelichenii-do-10-doli-produktsii-apk-v-strukture-obschego-eksporta-v-2023-godu / (date of access: 12/01/2024) (In Russ.).

3. RGRU: Why Stavropol farmers are forced to sell milk for a song. URL: https://rg.ru/2023/05/23/reg-skfo/pochemu-stavropolskie-fermery-vynuzhdeny-sbyvat-moloko-za-bescenok.html (date of application: 02.12.2024) (In Russ.).

4. Merchant: Catch a fish, big and internal. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7163115 (date of application: 02.12.2024) (In Russ.).

5. Brik, A.D., Zharikova, O. S., & Silberbrand, N. Y. (2023). Economic and legal aspects of diversification of Russian agricultural exports. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law,* (12–1), 19–23. (In Russ.)

6. Konovalova, O.N., & Surzhikova, T.B. (2020). *Export diversification as a factor in ensuring Russia's economic security.* Socio-economic space of economic practice of

the late 20th — early 21st century: promises and real changes. Khabarovsk, 122–127 (In Russ.).

7. Sidak, M.V. (2022). Diversification of Russian exports: raw materials or processed products. *Bread products : a monthly Scientific, Technical and Production journal,* (11), 4–5 (In Russ.).

Скляр Максим Юрьевич — аспирант кафедры предпринимательства и мировой экономики ФГБОУ ВО «Ставропольский государственный аграрный университет»; https://orcid.org/0009-0006-1495-3584; (Российская Федерация, 355017, г. Ставрополь, пер. Зоотехнический, д. 12; e-mail: maks.sklyar.2019@mail.ru)

Maxim Y. Sklyar — Postgraduate student at the Department of Entrepreneurship and World Economy, Stavropol State Agrarian University; https://orcid.org/0009-0006-1495-3584; (12, Zootechnicheskiy lane, Stavropol, 355017, Russian Federation; e-mail: maks.sklyar.2019@mail.ru)

УДК 330.342
JEL classification: J23, O18, R23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-15

Проблемы и механизмы развития предпринимательских экосистем в регионах

Д.А. Сюсюра [a]

[a] Институт экономики УрО РАН, Оренбургский филиал (г. Оренбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0003-2711-2056

Автор для корреспонденции: Д.А. Сюсюра (syusura.da@uiec.ru)

Аннотация: *В статье уточнены теоретические положения предпринимательских экосистем, в том числе связанные с особенностями евразийских экономик, даны практические рекомендации по их развитию с учётом санкционных ограничений. Систематизированы проблемы развития предпринимательских экосистем в регионах РФ в условиях изменяющейся внешней среды. Предложен комплекс механизмов для решения ряда указанных проблем, в том числе на федеральном уровне.*

Ключевые слова: малый и средний бизнес, экосистема, евразийская модель, проблемы развития, механизмы решения

Problems and mechanisms for developing entrepreneurial ecosystems in the regions

D. Syusyura [a]

[a] Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Orenburg branch (Orenburg, Russia).
https://orcid.org/0000-0003-2711-2056

Address for correspondence: D. Syusyura (syusura.da@uiec.ru)

Abstract: *The article clarifies the theoretical provisions of entrepreneurial ecosystems, including those related to the peculiarities of Eurasian economies, and provides practical recommendations for their development, taking into account sanctions restrictions. The problems of the development of entrepreneurial ecosystems in the regions of the Russian Federation in a changing external environment are systematized. A set of mechanisms has been proposed to solve a number of these problems, including at the federal level.*

Keywords: small and medium-sized businesses, ecosystem, Eurasian model, development problems, solution mechanisms

Введение

В современной России развитию малых форм хозяйствования, обеспечивающих возможность для реализации предпринимательского потенциала населения, уделяется повышенное внимание. Согласно утверждённой Стратегии развития малого и малого и среднего предпринимательства до 2030 года, поставлены цели по увеличению доли малых и средних предприятий (МСП) в валовом внутреннем продукте в 2 раза (с 20 до 40 %), росту доли занятого населения в секторе МСП в общей численности занятого населения до 35 %.

Уже сегодня доля МСП в валовом внутреннем продукте РФ превышает 21 %, здесь, с учётом самозанятых, нашли место для реализации своего трудового потенциала более 30 млн наших соотечественников. Несмотря на реализацию в 2020–2024 гг. специализированного национального проекта по МСП, сформировавшего единые рамки для поддержки предпринимательства во всей стране, в регионах наблюдается существенная неравномерность в развитии секторов МСП. Кроме того, рост доли вклада МСП в формирование добавленной стоимости является незначительным, существенно отличаясь от прогнозных ожиданий. Таким образом, в настоящее время существует проблема поиска новых подходов к совершенствованию управления развитием МСП.

В мире к развитию предпринимательства применяется экосистемный подход, который в условиях отечественной экономики ну-

ждается в адаптации и уточнении, что определяет актуальность исследования.

В задачи исследования входило уточнение содержания понятия экосистема, разработка механизмов, способствующих развитию предпринимательских экосистем в регионах РФ.

В ходе исследования использованы общенаучные и специальные методы, информационной основой стали труды зарубежных и отечественных учёных, объёмная статистическая база.

Основные результаты

В ходе исследования теоретических положений, связанных с развитием предпринимательства, мы пришли к выводу, что признанной формой организационного существования сектора МСП в развитых странах является экосистема. В стратегическое управление термин «экосистема» ввёл в 1990-е гг. американский учёный Дж. Мур (Moore, 1996), который, на наш взгляд, видел в этом возможность практического воплощения природоподобного подхода к управлению.

Анализ литературных источников показал, что зарубежные авторы находят в содержании понятия «экосистема» отображение различных аспектов неформальной социальной организации, которая, впрочем, может иметь (и часто имеет) своё институциональное оформление (Autio & Levie, 2017). Отдельное внимание зарубежными коллегами уделено как коммерческим (Isenberg, 2011), так и социальным, инфраструктурным (Carvalho, 2017), финансовым (Spigel & Stam, 2016), компетентностным (Potter, 2024) составляющим взаимодействия экосистем (Stam & Ven, 2021), в том числе в региональном проявлении (Stam, 2015).

Отечественные исследователи (Земцов, Бабурин, 2019) справедливо отмечают, что в целом «концепция предпринимательских экосистем пока недостаточно формализована». Мы также не выявили закрепления понятия предпринимательской экосистемы в отечественной нормативно-правовой базе. При этом Евразийская экономическая комиссия рекомендует странам-участникам ЕАЭС создавать и развивать «экосистемы поддержки предпринимательства», придавая им особое значение.

Законодательно закрепляя свой интерес к развитию предпринимательства, включаясь в ресурсную поддержку сектора МСП, государство фактически становится участником предпринимательской экосистемы, меняя (дополняя) её содержательное наполнение. В результате в евразийских экономиках на постсоветском простран-

стве экосистема предпринимательства, на наш взгляд, приобретает форму следующего триединства (Сюсюра, 2024):

Экосистема предпринимательства

1. деловая пространственно-распределённая неформальная социальная организация (в т. ч. в сетевой форме, с деловыми ролями)
2. совокупный хозяйственный комплекс МСП в административных границах регионов (различной таксономии)
3. совокупность механизмов частно-государственного взаимодействия, направленного на стимулирование саморазвития сектора МСП

Представленная нами триединая (евразийская) модель структурирует экосистему предпринимательства, позволяя более целенаправленно подходить как к разработке управленческих решений по её развитию, так и к выработке методического инструментария для комплексной оценки результатов такого развития. Важной государственной задачей становится нормативно-правовое закрепление понятия, структуры и содержания предпринимательской экосистемы (ПЭС). В теоретико-методологическом контексте это значимо для совершенствования управления сектором МСП в регионах нашей страны.

Проведённый нами анализ статической информации позволил сделать вывод о наличии существенной региональной неравномерности в развитии секторов МСП в РФ. Об этом, в частности, свидетельствует дифференциация вовлечённости населения в деятельность МСП (табл. 1).

По вовлеченности населения в формирование субъектов МСП размах вариации между наиболее активным (Северо-Западный ФО) и наименее активным (Северо-Кавказский ФО) федеральными округами составляет 15,6 при минимальном значении признака 5,2 (различие в 4 раза). В предпринимательстве (ИП) ситуация аналогичная, размах вариации равен 15,5 при минимальном значении признака 17,4. С одной стороны это свидетельствует о наличии проблем, сдерживающих развитие МСП в регионах, с другой — о существенном потенциале, использовать который можно, в том числе, вовлекая собственные организационные и управленческие резервы.

В условиях практической реализации евразийской модели развития предпринимательских экосистем в РФ, подкрепленной действенными мерами государственной поддержки, вклад МСП в ВВП

Таблица 1

Относительные показатели вовлечённости населения в формирование МСП (2023 г.)

Субъект оценки	Численность субъектов МСП (без ИП и самозанятых) на 1000 чел. населения, ед.	Численность зарегистрированных ИП на 1000 чел. населения, ед.
Российская Федерация	15,6	27,1
Центральный ФО	20,7	29,7
Северо-Западный ФО	20,8	30,1
Южный ФО	10,4	32,9
Северо-Кавказский ФО	5,2	17,4
Приволжский ФО	13,4	24,6
Уральский ФО	15,9	26,9
Сибирский ФО	14,1	24,0
Дальневосточный ФО	14,4	25,7
Максимальное значение (MAX)	20,8	32,9
Минимальное значение (MIN)	5,2	17,4
Размах вариации (R)	15,6	15,5

Источник: рассчитано автором по данным ФНС, Росстата.

страны в перспективе до 2030 г. необходимо существенно увеличивать, что требует качественного преобразования среды МСП. Структурные изменения должны быть направлены на увеличение доли видов деятельности с высокой добавленной стоимостью, в том числе таких как обрабатывающее производство, информационные технологии, связь и прочие. Мы выделили несколько основных типов проблем, препятствующих развитию региональных предпринимательских экосистем и предложили механизмы для их нивелирования (табл. 2).

Предложенные механизмы решения проблем развития предпринимательских экосистем способствуют качественному изменению отраслевой структуры МСП в пользу видов деятельности с высокой добавленной стоимостью, в среднесрочной перспективе — доведению доли МСП в ВВП до 30 и более процентов. Они призваны повысить качество государственного управления малым и средним бизнесом, сократить региональное неравенство в степени вовлечения населения в деятельность секторов МСП.

Таблица 2

Проблемы развития предпринимательских экосистем в регионах и механизмы их решения (фрагмент)

Типы проблем	Суть проблемы	Механизмы решения
Нормативно-правовые	Отсутствие НПА, закрепляющих содержание и структуру ПЭС, распределение полномочий и ответственности по уровням власти за их развитие	Подготовка и утверждение НПА, закрепляющего содержание и структуру ПЭС, формирование управленческой схемы распределения полномочий и ответственности по уровням власти за развитие ПЭС
Институциональные	Отсутствие единого подхода к полноте формирования системы институтов поддержки предпринимательства в регионах	Разработка и закрепление на федеральном уровне стандарта институциональной обеспеченности региональных ПЭС с установлением необходимого минимума, а также градации по степени развития, например: базовая (минимально необходимый); комфортная (с дополнительными региональными институтами развития); продвинутая (уникальные эффективные институты развития)
Инфраструктурные	Разный уровень наличия и состояния объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства в регионах	Разработка и закрепление на федеральном уровне стандарта инфраструктурной обеспеченности региональных ПЭС с установлением необходимого минимума, а также градации по степени развития
Инжиниринговые	Для развития МСП в видах деятельности с высокой добавленной стоимостью необходимы сервисы инжиниринговой поддержки (от экспертной до инфраструктурной)	Создание федеральной сети инжиниринговых сервисов поддержки предпринимательства в видах деятельности с высокой добавленной стоимостью (обрабатывающие производства, микроэлектроника)

Окончание табл. 2 на след. стр.

Окончание табл. 2

Типы проблем	Суть проблемы	Механизмы решения
Финансовые	Ограниченный доступ к недорогим финансовым ресурсам на открытие и развитие бизнеса (по ставке, не превышающей уровень рентабельности)	Расширение программ доступа МСП к льготному кредитованию, докапитализация в плановом порядке Фонда содействия инновациям, сети региональных гарантийных фондов и МФО, специализирующихся на поддержке предпринимательства
Кадровые	Сокращение уровня предложения рабочей силы на рынке труда при росте цены труда, недостаток удобных инструментов легитимного вовлечения в рынок временных и подсобных работников	Создание нового инструмента вовлечения в рынок труда временных и подсобных работников по примеру электронного сервиса для самозанятых, но на стороне предпринимателя (субъекта МСП)
Логистические	Затрудненный доступ к внешним рынкам сырья и комплектующих, высокие тарифы на грузоперевозки внутри страны	Введение льготных таможенных тарифов для начинающих предпринимателей (до 2 лет), введение однократного льготного периода для начинающих предпринимателей (до 2 лет) в государственной системе взимания платы с грузовиков, имеющих разрешённую максимальную массу свыше 12 тонн (с учётом региональных особенностей)

Источник: составлено автором.

Заключение

В настоящем исследовании представлен авторский взгляд на особенности научного и практического представления сути понятия «экосистема предпринимательства», в том числе в региональном аспекте.

Раскрыты ключевые проблемы развития предпринимательских экосистем в регионах РФ, предложены механизмы их решения.

Сектор МСП играет огромную роль на рынке труда в РФ, эффективное использование потенциала его развития ведёт к достижению технологического суверенитета, поэтому относится к числу стратегически значимых для страны. В этой связи практическая

реализация предложенных механизмов решения проблем должна рассматриваться государственными органами управления в качестве приоритетной.

Список источников

1. Moore, James F. (1996). *The death of competition: leadership and strategy in the age of business ecosystems.* New York: HarperBusiness, 338. URL: https://archive.org/details/deathofcompetiti00moor/page/n5/mode/2up (дата обращения: 13.11.2024)

2. Isenberg, D. (2011). *The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy:* Principles for Cultivating Entrepreneurship/ Institute of International and European Affairs, Dublin, Ireland, 1–13. URL: https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2787987 (дата обращения: 13.11.2024)

3. Autio, E., & Levie, J. (2017). Management of Entrepreneurial Ecosystems. *Te Wiley Handbook of Entrepreneurship.* Chichester : JohnWiley&Sons, 423–449. URL: https://www.researchgate.net/publication/318601925_Management_of_Entrepreneurial_Ecosystems (дата обращения: 13.11.2024)

4. Carvalho, L. (2017). Entrepreneurial Ecosystems: Lisbon as a Smart Start-Up City / *Handbook of Research on Entrepreneurial Development and Innovation Within Smart Cities,* Hershey, IGI Global, 917–935. URL: https://www.researchgate.net/publication/345123528_Entrepreneurial_Ecosystems_Lisbon_as_a_Smart_Start-Up_City (дата обращения: 13.11.2024)

5. Spigel, B., & Stam, E. (2016). *Entrepreneurial Ecosystems.* Handbook for Entrepreneurship and Small Business. London SAGE, 407–422. URL: https://sk.sagepub.com/reference/the-sage-handbook-of-small-business-and-entrepreneurship//i3424.xml (дата обращения:13.11.2024)

6. Potter, J. (2024) Applying the Entrepreneurial Ecosystem Concept to Regional Entrepreneurship Policy Analysis: A Critique. *Entrepreneurial Ecosystems in Cities and Regions,* 496–519. URL: https://www.researchgate.net/publication/379170717_Applying_the_Entrepreneurial_Ecosystem_Concept_to_Regional_Entrepreneurship_Policy_Analysis_A_Critique (дата обращения: 13.11.2024)

7. Stam, E., & Ven, A. (2021). Entrepreneurial ecosystem elements. *Small Bus Econ,* 809–832. http://doi.org/10.1007/s11187-019-00270-6. URL: https://www.researchgate.net/publication/339602397_Entrepreneurial_Ecosystem_Elements (дата обращения: 13.11.2024)

8. Stam, E. (2015). Entrepreneurial Ecosystems and Regional Policy. A Sympathetic Critique, *European Planning Studies,* (23(9), 1759–1769. URL: https://www.researchgate.net/publication/280243567_Entrepreneurial_Ecosystems_and_Regional_Policy_A_Sympathetic_Critique (дата обращения: 13.11.2024)

9. Земцов, С.П., Бабурин, В.Л. (2019) Предпринимательские экосистемы в регионах России. *Региональные исследования,* (2), 4–14. URL: https://www.

researchgate.net/publication/335723982_Predprinimatelskie_ekosistemy_v_regionah_Rossii

10. Сюсюра, Д. А. (2024). Резервы развития региональных предпринимательских экосистем. *Вестник евразийской науки, 16* (2). URL: https://esj.today/PDF/45ECVN224.pdf (дата обращения: 13.11.2024)

References

1. Moore, James F. (1996). *The death of competition: leadership and strategy in the age of business ecosystems.* New York: HarperBusiness, 338. URL: https://archive.org/details/deathofcompetiti00moor/page/n5/mode/2up (accessed: 13.11.2024)

2. Isenberg, D. (2011). *The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy:* Principles for Cultivating Entrepreneurship. Institute of International and European Affairs, Dublin, Ireland, 1–13. URL: https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2787987 (accessed: 13.11.2024)

3. Autio, E., & Levie, J. (2017). Management of Entrepreneurial Ecosystems. *Te Wiley Handbook of Entrepreneurship.* Chichester : JohnWiley&Sons, 423–449. URL: https://www.researchgate.net/publication/318601925_Management_of_Entrepreneurial_Ecosystems (accessed: 13.11.2024)

4. Carvalho, L. (2017). Entrepreneurial Ecosystems: Lisbon as a Smart Start-Up City / *Handbook of Research on Entrepreneurial Development and Innovation Within Smart Cities,* Hershey, IGI Global, 917–935. URL: https://www.researchgate.net/publication/345123528_Entrepreneurial_Ecosystems_Lisbon_as_a_Smart_Start-Up_City (accessed: 13.11.2024)

5. Spigel, B., & Stam, E. (2016). *Entrepreneurial Ecosystems.* Handbook for Entrepreneurship and Small Business. London SAGE, 407–422. URL: https://sk.sagepub.com/reference/the-sage-handbook-of-small-business-and-entrepreneurship//i3424.xml

6. Potter, J., & Smith, H. L. (2024). Applying the Entrepreneurial Ecosystem Concept to Regional Entrepreneurship Policy Analysis: A Critique. *Entrepreneurial Ecosystems in Cities and Regions,* 496–519. URL: https://www.researchgate.net/publication/379170717_Applying_the_Entrepreneurial_Ecosystem_Concept_to_Regional_Entrepreneurship_Policy_Analysis_A_Critique (accessed: 13.11.2024)

7. Stam, E., & Ven, A. (2021). *Entrepreneurial ecosysytem elements.* / E. Stam, // Small Bus Econ. — P. 809–832. DOI: 10.1007/s11187-019-00270-6. URL: https://www.researchgate.net/publication/339602397_Entrepreneurial_Ecosystem_Elements

8. Stam, E. (2015). *Entrepreneurial Ecosystems and Regional Policy. .A Sympathetic Critique, European Planning Studies,* (23(9), 1759–1769. URL: https://www.researchgate.net/publication/280243567_Entrepreneurial_Ecosystems_and_Regional_Policy_A_Sympathetic_Critique (accessed: 13.11.2024)

9. Zemtsov, S.P., & Baburin, V.L. (2019). Entrepreneurial ecosystems in the regions of Russia. *Regional studies,* (2), 4–14. URL: https://www.researchgate.

net/publication/335723982_Predprinimatelskie_ekosistemy_v_regionah_Rossii (accessed: 13.11.2024)

10. Syusyura, D. A. (2024). Reserves for the development of regional entrepreneurial ecosystems. *Bulletin of Eurasian Science, 16* (2). URL: https://esj.today/PDF/45ECVN224.pdf (accessed: 13.11.2024)

Сюсюра Дмитрий Александрович — доктор экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Оренбургский филиал Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института экономики Уральского отделения Российской академии наук; https://orcid.org/0000-0003-2711-2056 (Российская Федерация, 460000, г. Оренбург, ул. Пионерская, 11, e-mail: syusura.da@uiec.ru)

Dmitry A. Syusyura — Doctor of Economics, Associate Professor, Senior Researcher, Orenburg Branch of the Federal State Budgetary Institution of Science, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; https://orcid.org/0000-0003-2711-2056 (11, Pionerskaya Str., Orenburg, 460000, Russian Federation; e-mail: syusura.da@uiec.ru)

УДК 332.1
JEL classification: H54, H75
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-16

Анализ получения населением в Приморском крае государственных и муниципальных услуг в электронной форме[1]

А.Н. Третьякова [а], М.И. Ягудин [а], Н.А. Сафиуллин [б]

[а] Казанский государственный аграрный университет (г. Казань, Россия).

[б] Казанский государственный аграрный университет (г. Казань, Россия).
https://orcid.org/0000-0003-4065-5872

Автор для корреспонденции: А.Н. Третьякова (anna19.04@bk.ru).

Аннотация: *Статья посвящена анализу получения населением Приморского края государственных и муниципальных услуг в электронной форме. В статье представлено определение государственных услуг, рассмотрены их преимущества и значимость в современном сотрудничать обществе. Проведено сравнительное исследование получения населением государственных и муниципальных услуг в электронной форме в Приморском крае и Республике Татарстан, в результате которого выявлено, что Татарстан демонстрирует успехи в активизации взаимодействия граждан с органами власти.*

Ключевые слова: Госуслуги, Приморский край, информационные технологии, цифровизация

[1] ©Третьякова А.Н., Ягудин М.И., Сафиуллин Н.А. Текст. 2025.

Analysis of the receipt of public and municipal services in electronic form by the population in the primorsky territory

A.N. Tretyakova [a], M.I. Yagudin [a], N.A. Safiullin [b]

[a] Kazan State Agrarian University (Kazan, Russia).

[b] Kazan State Agrarian University (Kazan, Russia).
https://orcid.org/0000-0003-4065-5872

Correspondence author: A. N. Tretyakova (anna19.04@bk.ru).

Abstract: *The article is devoted to the analysis of the receipt by the population of Primorsky Krai of state and municipal services in electronic form. The article presents the definition of public services, examines their advantages and importance in modern society. A comparative study of the receipt of public and municipal services in electronic form by the population in the Primorsky Territory and the Republic of Tatarstan was conducted, as a result of which it was revealed that Tatarstan is demonstrating success in enhancing the interaction of citizens with authorities.*

Keywords: Public services, Primorsky Krai, information technology, digitalization

В настоящее время в мире наблюдается устойчивая тенденция увеличения значимости получения населением государственных услуг в электронной форме и их массовое использование в различных целях. В нашей стране успешно функционирует специальный портал, предоставляющий гражданам доступ к различным государственным услугам.

Госуслуги — это платформа, обеспечивающая информационно-коммуникационное взаимодействие, которая предлагает как физическим, так и юридическим лицам доступ к различным государственным и муниципальным сервисам в России[1]. Она предоставляет возможность ознакомиться с информацией об услугах, предлагаемых местными органами, а также с данными о функциях надзора и контроля. Кроме того, портал позволяет оформлять услуги в электронном формате, оплачивать налоги, сборы и штрафы, а также оставлять отзывы о качестве предоставленных услуг.

Государственные услуги в России представляют собой важный элемент государственной политики и играют значительную роль в жизни общества. Их значение можно развернуть по нескольким ключевым аспектам:

1. Упрощение взаимодействия с государственными структурами.

[1] Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций) (ЕПГУ). Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: https://digital.gov.ru (дата обращения: 03.11.2024).

Госуслуги позволяют гражданам взаимодействовать с государственными органами через единый портал, тем самым упрощая этот процесс. Граждане больше не обязаны проводить часы в очередях, заполняя бумажные формы. Такой подход экономит время и делает получение необходимых услуг более удобным.

2. Повышение государственной эффективности.

Цифровизация государственных услуг способствует оптимизации работы государственного аппарата. Автоматизация различных процессов позволяет сократить сроки обработки заявлений и улучшить контроль за выполнением обязательств со стороны госорганов. Это приводит к снижению бюрократии и более эффективному использованию бюджета.

3. Борьба с коррупцией.

Прозрачность в предоставлении госуслуг и автоматизация процессов значительно снижают вероятность коррупционных схем благодаря цифровым решениям. Это создает доверие со стороны граждан к государственным институтам и способствует формированию правовой культуры.

4. Доступность услуг.

Госуслуги становятся доступны для различных групп населения, включая людей с ограниченными возможностями и жителей удаленных районов. Это обеспечивает равный доступ ко всем видам услуг и способствует социальной интеграции, улучшая качество жизни для большей части населения.

5. Улучшение качества обслуживания.

Стандартизация процессов предоставляет одинаковые условия и требования для всех пользователей. В результате услуги становятся более качественными, так как государственные органы обязаны придерживаться установленных норм и стандартов, а граждане могут оценивать работу госструктур.

6. Расширение возможностей для граждан.

Госуслуги охватывают широкий спектр услуг — от регистрации юридических лиц и получения лицензий до оказания медицинских и образовательных услуг. Портал предоставляет гражданам обширные возможности для поиска необходимой информации и получения услуг, что повышает уровень информированности и активного участия общества в жизни страны.

7. Увеличение вовлеченности граждан.

Госуслуги позволяют гражданам более активно участвовать в жизни общества и государства. Платформа предусматривает возможность голосования, участия в общественных инициативах

и опросах, что укрепляет демократические процессы и способствует формированию гражданской ответственности.

8. Экономический эффект.

Государственные услуги способствуют созданию более благоприятной бизнес-среды. Упрощение административных процедур является важным фактором для привлечения инвестиций и развития предпринимательства. Это, в свою очередь, влияет на экономический рост и увеличение числа рабочих мест.

9. Инновации и развитие технологий.

Развитие госуслуг ведет к внедрению новых технологий и инновационных решений, таких как электронные подписи, блокчейн и другие. Это не только улучшает качество предоставляемых услуг, но и способствует развитию ИТ-сектора в стране.

Приморский край: значимость и ключевые характеристики

Приморский край представляет собой важный регион с точки зрения экономики и социально-культурного развития. Он расположен на Дальнем Востоке и занимает площадь около 165 000 км^2. Этот край граничит с Китаем и Северной Кореей, а также омывается Японским морем. Административный центр края — город Владивосток. Население Приморского края составляет примерно 1,9 млн чел. Приморский край известен своими природными достопримечательностями, включая побережье Тихого океана и заповедники[1]. Это делает его важным торговым и экономическим центром, что способствует экономическому росту и привлечению инвестиций. Экономика региона многообразна, основывается на таких отраслях, как рыболовство, сельское хозяйство, лесозаготовка и добыча полезных ископаемых. Приморье выделяется как один из крупнейших производителей рыбы и морепродуктов в стране. Туризм также становится приоритетной отраслью благодаря живописным природным пейзажам и культурным объектам.

Край представляет собой важный транспортный узел, включая морские порты (например, Владивосток), железнодорожные и авиасообщения. Развитая транспортная сеть содействует логистике и торговле, оказывая значительное влияние на экономическое развитие края. Приморский край является домом для различных культур, включая русскую, китайскую и корейскую. Это разнообразие находит отражение в культуре, языке, традициях и кухне. Владиво-

[1] Официальный сайт Правительства Приморского края. URL: https://primorsky.ru (дата обращения: 03.11.2024).

сток как культурный центр предлагает множество мероприятий, таких как фестивали, выставки и концерты, что содействует культурному обмену.

Регион богат природными ресурсами, что способствует развитию сельского хозяйства и туризма. Однако важным является вопрос экологии, поскольку чрезмерное использование этих ресурсов может нарушить природный баланс. Необходимо развитие устойчивых практик для охраны уникальной природы Приморья, включая создание заповедников и национальных парков[1]. Социальные инициативы в крае сфокусированы на улучшении качества жизни населения, включая доступ к образованию, здравоохранению и социальным услугам. Программы поддержки молодежи и образовательные инициативы становятся особенно актуальными в свете демографических изменений.

Приморский край играет важную роль в оборонной политике России, располагая на своей территории ряд военных объектов. Это требует дополнительных инвестиций в инфраструктуру и дальнейшее развитие региональной экономики. Регион предоставляет уникальные возможности для туристов. Природные ландшафты, такие как бухты, горы и пляжи, притягивают как российских, так и иностранных туристов. Развитие внутреннего туризма становится ключевым направлением для поддержания экономики. Государственная политика направлена на привлечение инвестиций и развитие стратегических отраслей экономики. Создание свободных экономических зон способствует активизации бизнеса и возникновению новых рабочих мест.

По результатам анализа данных, представленных в таблице 1, можно сделать следующие выводы: доля населения, взаимодействовавшего с органами власти и местного самоуправления, в РФ увеличилась на 10,8 п. п. за 5 лет наблюдения. При этом в Дальневосточном федеральном округе увеличение составило 14,5 п. п. Лидером по данному показателю стал Приморский край: доля населения, которая взаимодействовала с органами власти и местного самоуправления, увеличилась на 13,7 п. п. В Республике Татарстан данный показатель увеличился на 10,2 п. п. Приморский край опережал Республику Татарстан на 3,5 п. п. в 2023 г.

Как видно из таблицы 2, население Приморского края взаимодействовало с органами власти через Интернет на 1,8 п. п. меньше,

[1] Официальный сайт Правительства Приморского края. URL: https://primorsky.ru (дата обращения: 03.11.2024).

Таблица 1

Доля населения в возрасте 15–72 лет, взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления, по субъектам Российской Федерации, с 2019 по 2023 г.

Субъект Федерации	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Российская Федерация	74,0	72,5	80,1	81,9	84,8
Дальневосточный федеральный округ	60,9	60,4	68,7	71,6	75,4
Приморский край	69,3	61,6	72,8	82,3	83,0
Республика Татарстан	89,3	87,2	94,1	98,1	99,5

Источник: Итоги федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt23/index.html (дата обращения: 30.10.2024).

Таблица 2

Доля населения в возрасте 15–72 лет, взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления, по способам взаимодействия, по субъектам Российской Федерации

Субъект Федерации	Взаимодействовали с органами государственной власти и местного самоуправления	Через сеть Интернет	В МФЦ	При личном посещении	Другими способами	Не взаимодействовали с органами государственной власти и местного самоуправления
Российская Федерация	84,8	74,6	26,8	20,5	1,1	15,2
Дальневосточный федеральный округ	75,4	58,6	29,8	23,8	1,3	24,8
Приморский край	83,0	61,7	44,8	32,5	1,4	17,0
Республика Татарстан	99,5	97,8	29,6	30,2	4,5	0,5

Источник: Итоги федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt23/index.html (дата обращения: 30.10.2024).

чем в РФ, на 7,6 п. п. больше, чем в Дальневосточном федеральном округе, и на 16,5 п. п. меньше, чем в Татарстане.

В данной таблице население Приморского края взаимодействовало с многофункциональным центром предоставления госуслуг на 18 п. п. больше, чем в РФ, на 15 п. п. больше, чем в Дальневосточном федеральном округе и на 15,2 п. п. больше, чем в Республике Татарстан.

Население Приморского края взаимодействовало с органами государственной власти в формате личного посещения на 12 п. п. больше, чем населения РФ в целом, на 8,7 п. п. больше, чем население Дальневосточного федерального округа и на 2,3 п. п. больше, чем в Республике Татарстан.

Доля населения Приморского края, которая не видела необходимости во взаимодействии с органами власти при получении госуслуг, на 5 п. п. меньше, чем в РФ, на 1,4 п. п. меньше, чем в Дальневосточным федеральном округе, и на 1,8 п. п. меньше, чем в Республике Татарстан.

Таблица 3

Причины отказа населения в возрасте 15–72 лет от использования Интернета при получении госуслуг, по субъектам Российской Федерации

Субъект Федерации	Отсутствие необходимости	Нужная услуга была недоступна	Предпочитают личный визит и персональные контакты	Нет быстрого ответа	Нет навыков	Боятся разглашения своих данных	Проблемы с электронной подписью, учетной записью	За респондента это сделали другие люди	Другие причины
Российская Федерация	34,2	4,2	45,2	1,6	14,4	2,6	0,9	19,0	2,8
Дальневосточный федеральный округ	30,6	5,3	43,6	2,9	18,2	2,2	0,6	24,6	4,8
Приморский край	29,2	14,3	52,5	5,2	12,6	3,3	0,7	17,2	2,9
Республика Татарстан	31,0	3,5	47,1	1,5	8,9	4,6	0,9	24,9	—

Источник: Итоги федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt23/index.html (дата обращения: 30.10.2024).

В Приморском крае доля населения, которое не имеет навыков взаимодействия с органами власти через Интернет, так как его использование слишком сложное, на 1,6 п. п. меньше, чем в РФ, на 5,4 п. п. меньше, чем в Дальневосточном федеральном округе, и на 4,5 п. п. больше, чем в Республике Татарстан.

Доля населения Приморского края, которая боится разглашать свои данные при взаимодействии с органами власти, на 1,8 п. п. меньше, чем в РФ, на 7,4 п. п. меньше, чем в Дальневосточном федеральном округе, и на 7,1 п. п. меньше, чем в Республике Татарстан.

Татарстан делает успехи в активизации взаимодействия граждан с органами власти, продемонстрировав значительный рост в этой сфере, который составил 10,2 п. п. за последние 5 лет. Регион проявляет активность в использовании цифровых технологий и интернет-ресурсов, что позволяет обеспечить доступность госуслуг для населения и способствует повышению уровня информированности. Татарстан успешно развивает многофункциональные центры, что является свидетельством стремления к улучшению качества взаимодействия с гражданами. Таким образом, Татарстан наглядно иллюстрирует пример эффективной работы местных органов власти и стремление к открытому, доступному и многофункциональному взаимодействию с населением, что, безусловно, заслуживает положительной оценки.

В заключение следует отметить, что концепция предоставления населению государственных и муниципальных услуг в электронной форме является важным инструментом для повышения прозрачности государственного управления и развития цифрового общества.

Список источников

1. Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций) (ЕПГУ). Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: https://digital.gov.ru (дата обращения: 03.11.2024).

2. Официальный сайт Правительства Приморского края. URL: https://primorsky.ru (дата обращения: 03.11.2024).

3. Итоги федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt23/index.html (дата обращения: 30.10.2024).

4. Сафиуллин, Н. А. (2022). Использование сети Интернет сельским населением для получения государственных и муниципальных услуг. В *Материалы Международной научной конференции молодых учёных и специалистов, посвящённой 135-летию со дня рождения А.Н. Костякова* : сборник статей. Москва,

06–08 июня 2022 года (С. 141–145). Москва : Российский государственный аграрный университет — МСХА им. К. А. Тимирязева.

References

1. Unified Portal of State and Municipal Services (functions) (EPSU). Ministry of Digital Development, Communications and Mass Media of the Russian Federation. URL: https://digital.gov.ru (date of access: 03.11.2024).

2. The official website of the Government of Primorsky Krai. URL: https://primorsky.ru / (date of reference: 03.11.2024).

3. Results of the federal statistical observation on the use of information technologies and information and telecommunication networks by the population. Federal State Statistics Service. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt23/index.html (date of reference: 30.10.2024).

4. Safiullin, N. A. (2022). The use of the Internet by the rural population to receive state and municipal services. In *Materials of the International Scientific Conference of Young Scientists and specialists dedicated to the 135th anniversary of the birth of A.N. Kostyakov* : collection of articles, Moscow, 06–08 June 2022 (pp. 141–145). Moscow: Russian State Agrarian University (In Russ.).

Третьякова Анна Николаевна — студент, Казанский государственный аграрный университет (Российская Федерация, 420075, г. Казань, ул. Главная, 69А)

Ягудин Марсель Ильдарович — студент, Казанский государственный аграрный университет (Российская Федерация, 420075, г. Казань, ул. Главная, 69А)

Сафиуллин Нияз Азатович — старший преподаватель, Казанский государственный аграрный университет; https://orcid.org/0000-0003-4065-5872 (Российская Федерация, 420075, г. Казань, ул. Главная, 69А; e-mail: nsafiullin@outlook.com).

Anna N. Tretyakova — student, Kazan State Agrarian University (69A, Glavnaya Str., Kazan, 420075, Russian Federation)

Marcel I. Yagudin — student, Kazan State Agrarian University (69A, Glavnaya Str., Kazan, 420075, Russian Federation)

Niyaz A. Safiullin — Senior lecturer, Kazan State Agrarian University; https://orcid.org/0000-0003-4065-5872 (69A, Glavnaya Str., Kazan, 420075, Russian Federation; e-mail: nsafiullin@outlook.com).

УДК 364.08, 35.076.13
JEL classification: I38, J14
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-17

Эффективность деятельности органов власти в сфере социальной защиты населения (на примере Херсонской области)[1]

А.С. Чечет [а], А.В. Олифиров [б]

[а] ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет» (г. Херсон, Россия).
https://orcid.org/0009-0002-1257-4952

[б] ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет» (г. Херсон, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-5288-2725

Автор для корреспонденции: А.С. Чечет (phenomenal351@rambler.ru).

Аннотация. *В настоящей статье рассмотрены актуальные вопросы необходимости совершенствования деятельности органов власти в сфере социальной защиты населения Херсонской области с учетом специфики нового региона в составе РФ. Авторами рассмотрены основные направления социальной защиты населения в регионе, определены проблемы социальной защиты населения, на основании которых предложены пути повышения эффективности социальной защиты населения в Херсонской области.*

Ключевые слова: социальная защита населения, Херсонская область, социальная политика региона, направления социальной защиты, проблемы социальной защиты населения

[1] ©Чечет А.С., Олифиров А.В. Текст. 2025

The effectiveness of government activities in the field of social protection of the population (on the example of the Kherson region)

A. Chechet [a], A. Olifirov [b]

[a] Kherson State Pedagogical University (Kherson, Russia).
https://orcid.org/0009-0002-1257-4952

[b] Kherson State Pedagogical University (Kherson, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-5288-2725

Corresponding author: A. Chechet (phenomenal351@rambler.ru).

Abstract. *This article discusses the urgent issues of the need to improve the activities of authorities in the field of social protection of the population of the Kherson region, taking into account the specifics of the new region within the Russian Federation. The author considers the main directions of social protection of the population in the region, identifies the main problems of social protection of the population, on the basis of which the main ways to increase the effectiveness of social protection of the population in the Kherson region are proposed.*

Keywords: social protection of the population, Kherson region, social policy of the region, directions of social protection, problems of social protection of the population

Введение

Проблема социальной защиты населения в нашем государстве в настоящее время является актуальной. Основная цель социальной защиты населения — соблюдение прав человека, удовлетворение его социальных потребностей. В сложившихся условиях экономических, социальных и демографических проблем как на территории России, так и на территории Херсонской области число социально незащищенных граждан регулярно повышается, они нуждаются в социальной поддержке со стороны органов государственной власти в сфере социальной защиты.

Отмечается необходимость повышения эффективности методов и форм организации социальной защиты Херсонской области в современных изменяющихся и усложняющихся социально-экономических условиях. В условиях ограниченных ресурсов, направленных на решение социальных вопросов, в деятельности Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Херсонской области (далее — Социальный фонд России по Херсонской области) отмечаются проблемы, поэтому необходимо совершенствовать организацию работы сотрудников Социального фонда России по Херсонской области в сфере социальной защиты

населения и решать организационные вопросы, которые повысят качество работы сотрудников государственных органов.

Цель настоящей статьи заключается в рассмотрении эффективности деятельности органов власти в сфере социальной защиты населения, а именно Социального фонда России по Херсонской области.

Несмотря на активность исследований в данной сфере, многие аспекты эффективности деятельности органов власти в сфере социальной защиты населения изучены недостаточно комплексно, характеризуются фрагментарностью и требуют теоретического обоснования.

Социальная защита населения в Херсонской области

Социальная защита — это направление деятельности органов государственной власти по реализации функций защиты населения при возникновении неблагоприятных обстоятельств в социальной сфере, например, утрате дохода, наступлении инвалидности, наступлении старости и др.

Деятельность субъектов социальной политики на региональном и местном уровнях ориентирована на решение проблем нуждающихся социальных групп и отдельных граждан. Разграничение полномочий между ступенями власти обусловлено появлением новых социальных функций, положением социально-экономического развития, социально-трудовых отношений при небольшом финансировании.

На федеральном уровне социальную защиту населения представляет Министерство труда и социальной защиты РФ. На уровне исследуемого региона — Министерство труда и социальной защиты Херсонской области, Социальный фонд России по Херсонской области. Социальный фонд России по Херсонской области на данный момент занимается практически всеми видами социальных выплат и выполняет перерасчет пенсий по российскому законодательству.

Основной целью деятельности Социального фонда России по Херсонской области в сфере социальной защиты населения является обеспечение социальной защиты в отношении уязвимых слоев населения, обеспечение доступности и высокого качества предоставляемых населению социальных услуг. В качестве приоритетных направлений деятельности Социального фонда России по Херсонской области в сфере социальной защиты населения можно выделить следующие (Димиржиева, 2021):

— оптимизацию предоставления гражданам государственных услуг по социальной защите исходя из требований доступности и эффективности таких услуг;

— повышение эффективности системы социальной защиты российской семьи, которая бы обеспечивала формирование благоприятных условий для развития детей и реализации их потенциала, прежде всего, когда семья находится в трудной жизненной ситуации, а также развитие различных форм семейного устройства детей, которые лишены попечения родителей;

— совершенствование системы социального обслуживания населения.

Численность населения Херсонской области составляет около 1 млн человек. Министерство труда и социальной защиты региона предоставляет более 13 видов поддержки населения. В текущем году продолжается выплата пособий на детей, на детей под опекой и попечительством, инвалидам, ветеранам Великой Отечественной войны и других. По поручению Президента России ранее действовавшие виды помощи продлены до конца 2024 г. По состоянию на 01.11.2024 в Херсонской области более 13,5 тысяч льготных категорий граждан получают набор социальных услуг. 5,2 тысячи человек получают наборы социальных услуг в натуральном, еще 8,3 тысячи человек — в денежном эквиваленте.

Критерием качества социального обслуживания для граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, является сформированность у граждан социальной субъектности — стабилизация качества жизнедеятельности, а для социально активных слоев, желающих получать социальные услуги, повышение уровня социальной субъектности — улучшение качества жизнедеятельности.

Изучение литературы по проблемам качества социальных услуг позволяет сделать вывод о необходимости конкретизации комплексной системы управления качеством социальных услуг, представляющей собой совокупность методов и средств по регулированию качества социальных услуг в соответствии с установленными требованиями эффективного функционирования организаций социального сектора.

Эффективность деятельности сотрудников Социального фонда России по Херсонской области

Разнообразные методы и ресурсы улучшения качества могут быть объединены во взаимоувязанный комплекс с оптимизацией управления и применения: организационно-экономические, правовые, информационные, технические методы. Комплексная система управления качеством социальных услуг по своему характеру является системой, включающей различные направления.

Ориентация управления качеством социальных услуг на характер социальных потребностей с учетом их распределения во времени и пространстве служит объективной предпосылкой для формирования конкретных целей социальной деятельности в целом. Это является также основанием для разработки и использования методов и средств при создании, изготовлении и использовании социальной продукции, услуг необходимого качества.

Раскрытие критериев и индикаторов оценки эффективности и качества предоставления государственных услуг в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста и независимой оценки качества оказания услуг учреждениями и предприятиями социального обслуживания позволяет определить зоны, требующие приоритетного внимания региональных властей, сформировать перечень мероприятий по повышению результативности деятельности региональных органов исполнительной власти, в том числе по оптимизации деятельности органов и учреждений системы социальной защиты населения Херсонской области, повышению качества и объема предоставляемых населению услуг.

Отметим основные проблемы в деятельности Социального фонда России по Херсонской области.

Проблема количества и качества сотрудников. Отдел по работе с персоналом имеет доступ к потоку кандидатов на работу. Многих привлекает достойная заработная плата и будущие перспективы. Но за всем этим кроются проблемы. Во-первых, штат сотрудников не может вместить наплыв желающих. Во-вторых, не каждый кандидат имеет опыт и может быстро включиться в работу именно по российскому законодательству. В-третьих, не каждый знает, как быть государственным служащим и выполнять все нормы этой службы.

Количество пенсионеров в Херсонской области растет и будет продолжать расти со временем. В прошлом году, до введения возможности подавать заявления на пенсию через «Госуслуги» и МФЦ, очереди в отделы фонда были огромными, что вызывало возмущение граждан. Сейчас очереди стали меньше, но они все равно есть, так как документы необходимо чаще всего подавать лично, в отделении. Одним из выходов могло бы стать увеличение штатов отделов. Это же решает вопрос отсутствия должностей для кандидатов на работу.

Пенсионное законодательство Украины и России отличаются. В начале своей работы Пенсионный (Социальный) фонд старался брать бывших сотрудников, которые знали все нюансы и тонкости работы. Постепенно они обучались новым нормам, изучали законодательство. Кандидаты на трудоустройство сегодня чаще всего про-

сто имеют высшее экономическое или юридическое образование, очень редко у них наличествует опыт работы в государственных структурах. Потому таким кандидатам отказывают. Этот проблемный вопрос можно решить путем проведения усиленных подготовительных курсов или комплексного обучения новых кандидатов. Очень желательно включать новичков в группы обучения действующих сотрудников для скорейшей адаптации.

Важным моментом обучения должно стать не только изучение пенсионного законодательства и специфики работы, но и подготовка будущих специалистов к особенностям работы государственного служащего. Работа в Социальном фонде — это, в первую очередь, работа с гражданами, заявителями, а уже потом — с цифрами и расчетами. Государственный служащий должен знать, как себя вести с посетителями: проявлять корректность в обращении с гражданами; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации; учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий; способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа (Романов, Ярская-Смирнова, 2024).

Проблема информационных технологий и компьютерной грамотности. Сотрудники Социального фонда Херсонской области имеют доступ к актуальнейшим базам данных и программам (АИС ПФР-2, ЕГИССО). Но не все из сотрудников умеют и могут работать в программах сложнее Microsoft Office. Для улучшения компьютерной грамотности сотрудников также следует провести обучение. На сегодня это важно не только для улучшения качества работы и автоматизации процессов, но и для будущих изменений в информационных технологиях Социального фонда.

Заключение

В настоящее время одной из главных тенденций социальной политики в сфере социальной защиты населения является повышение эффективности и качества государственных услуг, а именно в сфере социальной защиты населения. Применительно к социальной работе понятие эффективности можно сформулировать следующим образом: эффективность социальной работы — это максимально возможное удовлетворение социальных потребностей населения при оптимальных затратах. Наиболее общим критерием эффектив-

ности деятельности учреждения социального обслуживания является выведение клиента из трудной жизненной ситуации.

Эффективность социального обслуживания в Херсонской области во многом определяется уровнем профессионализма специалистов, их умением работать с человеком — конкретной личностью или с группой людей. От работы Социального фонда России по Херсонской области зависит реализация государственной социальной политики. От качества выполнения полномочий, возложенных на сотрудников данного учреждения, зависит социальная защищенность населения и уровень жизни социально уязвимых слоев населения Херсонской области. По этой причине требуется совершенствование деятельности сотрудников по организации социальной защиты населения. В качестве основных проблем были отмечены недостаточно большой штат сотрудников (что влечет появление очередей, уменьшение эффективности работы), низкая подготовленность кандидатов к работе в области знания российского законодательства, низкая компьютерная грамотность сотрудников.

Список источников

1. Федеральный закон от 17.02.2023 №17-ФЗ «Об особенностях пенсионного и дополнительного социального обеспечения граждан, проживающих на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_439911/ (дата обращения: 20.11.2024)

2. Димиржиева, Г.В. (2021). Актуальные проблемы оценки эффективности социальной поддержки в России: федеральный и региональный аспекты. *Региональная экономика и управление,* (2(66)), 18. URL: https://eee-region.ru/article/6618/ (дата обращения: 20.11.2024)

3. Егорова, С.В. (2021). *Социальная квалиметрия, оценка качества и эффективности социальных услуг:* учебное пособие. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 100.

4. Павлова, И.В. (2015). Оценка эффективности системы социальной защиты в России. *Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право,* (4(47)), 44–49.

5. *Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность:* научный доклад (2017). Под ред. канд. экон. наук В. Назарова и А. Пошарац. Москва: Научно-исследовательский финансовый институт, 144.

6. Романов, П.В., Ярская-Смирнова, Е.Р. (2024). *Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения.* Москва: Московский общественный научный фонд; Центр социальной политики и гендерных исследований, 233.

7. Романов, П.В., Ярская-Смирнова, Е.Р. (2023). *Исследования в социальной работе: оценка, анализ, экспертиза:* учебное пособие. Саратов: Саратовский гос. техн. ун-т, 258.

8. Сергеев, И. Б., Буйневич Д. В. (2024). Критерий эффективности применения цифровых технологий в сфере социальной защиты населения. *Санкт-Петербург: Вестник евразийской науки,* (4). URL: https://esj.today/PDF/30ECVN424.pdf (дата обращения: 20.11.2024)

9. Шестаков, М.А. (2023). Спрос на социальные услуги: оценка, анализ и прогнозирование. *Экономика, предпринимательство и право,* (12), 6035–6058

10. Сайт Социального фонда России. URL: https://sfr.gov.ru/about/history/ (дата обращения: 20.11.2024)

References

1. Federal Law No. 17-FZ dated 02/17/2023 «On the specifics of Pension and additional Social Security for Citizens Living in the territories of the Donetsk People's Republic, Luhansk People's Republic, Zaporizhia Region and Kherson region». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_439911/

2. Dimirzhieva, G. V. (2021). Actual problems of evaluating the effectiveness of social support in Russia: federal and regional aspects. *Regional Economics and Management,* 2–11. https://eee-region.ru/article/6618/

3. Egorova, S.V. (2021). *Social qualimetry, assessment of the quality and effectiveness of social services:* a textbook. Samara: Samara University Press, 100.

4. Pavlova, I.V. (2023). Evaluation of the effectiveness of the social protection system in Russia. *Bulletin of the Russian State University. The Economics series. Management. Law,* 44–49.

5. *Development of effective social support for the population in Russia: targeting, neediness, universality: a scientific report* (2017). Ed. by Ph.D. in Economics V. Nazarov and A. Posharats. Moscow: Scientific Research Financial Institute, 144.

6. Romanov, P. V., & Yarskaya-Smirnova, E.R. (2024). *Evaluation of the effectiveness of social support institutions.* Moscow: Moscow Public Scientific Foundation; Center for Social Policy and Gender Studies, 233.

7. Romanov, P.V., & Yarskaya-Smirnova, E.R. (2023). *Research in social work: assessment, analysis, expertise:* a textbook. Saratov: Saratov State Technical University, 258.

8. Sergeev, I. B., & Buinevich, D. V. (2024). Criteria for the effectiveness of the use of digital technologies in the field of social protection of the population. *Bulletin of Eurasian Science,* (4). URL: https://esj.today/PDF/30ECVN424.pdf

9. Shestakov, M.A. (2023). Demand for social services: assessment, analysis and forecasting. *Economics, Entrepreneurship and Law,* (12), 6035–6058.

10. Website of the Social Fund of Russia. https://sfr.gov.ru/about/history/

Чечет Артем Сергеевич — студент-магистрант, ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет»; https://orcid.org/0009-0002-

1257-4952 (Российская Федерация, 355028, г. Ставрополь, ул. Тухачевского, 28/9; e-mail: phenomenal351@rambler.ru).

Олифиров Александр Васильевич — доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Херсонский государственный педагогический университет»; https://orcid.org/0000-0002-5288-2725 (Российская Федерация, 298613, Республика Крым, г. Ялта, ул. Кривошты, 15; e-mail: alex.olifirov@gmail.com).

Artem S. Chechet — undergraduate student, Kherson State Pedagogical University; https://orcid.org/0009-0002-1257-4952 (28/9, Tukhachevsky str., Stavropol, 355028, Russian Federation; e-mail: phenomenal351@rambler.ru).

Alexander V. Olifirov — Dr. Sci. (Geogr.), Professor, Kherson State Pedagogical University; https://orcid.org/0000-0002-5288-2725 (15, Krivoshty str., Yalta, Republic of Crimea, 298613, Russian Federation; e-mail: alex.olifirov@gmail.com).

УДК 330
JEL classification:
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-1-18

Анализ и расчет инвестиционной безопасности Еврейской автономной области[1]

А. В. Янаров [a]

[a] ФГБОУ Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема (г. Биробиджан, Россия)

Автор для корреспонденции: А.В. Янаров (yanarovav@mail.ru)

Аннотация. *Сегодня остаются противоречия в экономических отношениях и появляются все новые угрозы безопасности хозяйствующих субъектов на всех уровнях. Особую значимость в современных условиях приобретает одна из главных составляющих национальной безопасности — экономическая безопасность. Целью статьи является проведение анализа инвестиционной безопасности в регионе на примере Еврейской автономной области (ЕАО). Результат исследования — анализ и расчет инвестиционной безопасности ЕАО.*

Ключевые слова: оценка, инвестиционный потенциал, инвестиции, регион, внешнеэкономическая деятельность, инвестиционная безопасность

[1] ©Янаров А.В. Текст. 2025

Analysis and calculation of investment security of the Jewish Authonomous Region

A. Yanarov [a]

[a] Priamursky State University named by Sholom-Aleichem (Birobidjan, Russia).

Corresponding author: A.V. Yanarov (yanarovav@mail.ru)

Abstract. *Today, contradictions remain in economic relations and new threats to the security of economic entities at all levels are emerging. One of the main components of national security, economic security, is of particular importance in modern conditions. The purpose of the article is to analyze the investment security in the region on the example of EAO. The result of the research is the analysis and calculation of investment security in EAO.*

Keywords: assessment, investment potential, investments, region, foreign economic activity, investment security

Актуальность темы исследования обусловлена ролью регионов в условиях рыночной ориентации российской экономики, расширением состава и содержания решаемых ими задач, а следовательно, принимаемых управленческих решений, от эффективности которых зависит региональное развитие. Целью статьи является проведение анализа инвестиционной безопасности в регионе на примере ЕАО.

Вопросы инвестиционной привлекательности регионов рассматривались в трудах Н.Г. Абыкаева (2023), Л.А. Бекларяна (2020), И.А. Бузовой и др. (2021).

Используя группировку индикаторов инвестиционной безопасности и предъявляемые к ним требования, определим индикаторы и пороговые значения обеспечения инвестиционной привлекательности ЕАО. Наиболее информативные индикаторы представлены в таблице 1. ВРП ЕАО в 2024 г. составил 81500 млн р., следовательно, 25 % — 20375 млн р.

В таблице 2 приведены исходные данные для индикативного анализа инвестиционной безопасности Еврейской автономной области.

Проанализировав данные, представленные в таблице 2, можно сделать следующие выводы.

В течение 2022–2024 гг. наблюдается рост ВРП и инвестиций в основной капитал, при этом рост инвестиций в основной капитал значительно превышает темпы роста ВРП. Темпы роста ВРП и инвестиций в основной капитал в 2023 г. составили 105,9 % и 124,6 %, в 2024 г. — 106,0 % и 145,7 % соответственно. Учитывая индикаторы и пороговые значения инвестиционной безопасности, темпы ро-

Таблица 1

Индикаторы и пороговые значения обеспечения инвестиционной привлекательности

Показатель	Пороговое значение
Инвестиции в основной капитал, млн руб.	20375
Доля инвестиций в ВРП, %	25
Соотношение темпов роста ВРП и темпов роста инвестиций	103
Темп прироста инвестиций в основной капитал, %	10,0
Инвестиции в НИОКР, млн руб.	511
Доля инвестиций в НИОКР в общем объеме инвестиций, %	2
Степень износа основных фондов, %	35
Коэффициент обновления основных фондов, %	15
Коэффициент выбытия основных фондов, %	5

Источник: составлено автором.

Таблица 2

Исходные данные для расчета индикаторов инвестиционной безопасности Еврейской автономной области в 2022–2024 гг.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %	
				2023/2022	2024/2023
Население, чел.	149580	147458	145802	98,6	98,9
ВРП, млн руб.	80676,2	85432,1	90566,2	105,9	106,0
Инвестиции в основной капитал, млн руб.	14078	17541	25554	124,6	145,7
Инвестиции в НИОКР, млн руб.	9,0	13,2	18,1	146,7	137,1
Степень износа основных фондов, %	36,6	38,1	39,6	104,1	103,9
Число преступлений на 10 тыс. чел.	223,1	214,6	184,8	96,2	86,1

Источник: составлено автором.

ста инвестиций в основной капитал должны быть в три раза выше. В нашем случае темпы роста инвестиций в основной капитал превышают темпы роста ВРП в 2023 г. в 4,2 раза, в 2024 г. — в 7,6 раза.

Незначительное снижение численности населения и прирост в течение рассматриваемого периода его реальных денежных дохо-

дов влияют на сберегаемую часть доходов населения и потенциальные инвестиционные ресурсы.

На рисунке 1 представлена динамика темпов роста доходов населения Еврейской автономной области.

Можно сделать вывод о том, что инвестиционная деятельность приобретает популярность и развивается в автономии.

Необходимо отметить, что данный вид деятельности привлекает инвесторов, так как за рассматриваемый период объем данных инвестиций увеличился в два раза: с 9,0 млн р. в 2022 г. до 18,1 млн р. в 2024 г.

Степень износа основных фондов ежегодно увеличивается. В 2022 г. она составляла 36,6 %, в 2023 г. — 38,1 %, в 2024 г. — 39,6 %.

Рассматривая число совершенных преступлений на 10 тыс. человек, необходимо отметить, что в области ежегодно сокращается преступность: в 2023 г. — на 3,8 %, в 2024 г. — на 13,9 % по отношению к уровню 2023 г. и на 17,2 % — по отношению к уровню 2022 г.

Далее проанализируем основные индикаторы Еврейской автономной области в 2022–2024 гг. (табл. 3).

В таблице 4 сравним основные индикаторы инвестиционной безопасности Еврейской автономной области и выбранные нами пороговые значения.

Результаты индикативного анализа инвестиционной безопасности Еврейской автономной области позволяют нам предположить кризисную ситуацию в области. Из девяти показателей только три попали в границы рекомендуемых пороговых значений: инвестиции в основной капитал, доля инвестиций в ВРП и темпы прироста инвестиций в основной капитал. Полученные данные свидетельствуют об остроте кризисной ситуации в сфере инвестиционной безопасности в Еврейской автономной области.

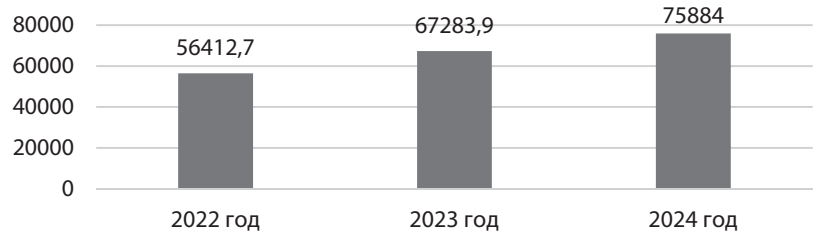


Рис. 1. *Динамика реальных денежных доходов населения Еврейской автономной области в 2022–2024 гг., руб. (источник: сост. авторм)*

Таблица 3

Анализ основных индикаторов инвестиционной безопасности Еврейской автономной области в 2022–2024 гг.

Показатель	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста, %	
				2023/2022	2024/2023
Инвестиции в основной капитал на душу населения, млн руб./чел.	0,09	0,21	3,54	в 2,3 раза	в 16,9 раза
Доля инвестиций в ВРП, %	17,50	20,50	28,20	117,1	137,6
Соотношение темпов роста ВРП и темпов роста инвестиций, %	—	85,00	69,30	—	81,5
Доля инвестиций в НИОКР в общем объеме инвестиций, %	0,01	0,02	0,02	в 2 раза	100,0
Коэффициент обновления основных фондов, %	3,60	10,30	5,00	в 2,9 раза	48,5
Коэффициент выбытия основных фондов, %	0,40	0,50	0,60	125,0	120,0

Источник: составлено автором.

Таблица 4

Результаты индикативного анализа инвестиционной безопасности Еврейской автономной области за 2024 г.

Показатель	Фактическое значение	Пороговое значение
Инвестиции в основной капитал, млн руб.	25554	20375
Доля инвестиций в ВРП, %	28,2	25
Соотношение темпов роста ВРП и темпов роста инвестиций	69,3	103
Темп прироста инвестиций в основной капитал, %	1585,7	10,0
Инвестиции в НИОКР, млн. руб.	18,1	511
Доля инвестиций в НИОКР в общем объеме инвестиций, %	0,02	2
Степень износа основных фондов, %	39,6	35
Коэффициент обновления основных фондов,	5,0	15
Коэффициент выбытия основных фондов, %	0,6	5

Источник: составлено автором.

Инвестиционная активность в регионе как структурный элемент инвестиционного климата отражает динамику инвестиционной деятельности в регионе (Абыкаев, 2023).

Профессором И.И. Ройзманом было установлено, что количественная оценка инвестиционной активности основываться на объеме реальных инвестиций и темпах изменения абсолютного объема этих инвестиций, и мы разделяем данную точку зрения, однако для комплексной оценки инвестиционной активности региона следует рассмотреть показатели расширенно (Бекларян, 2020).

Еврейская автономная область — регион с благоприятными климатическими условиями, расположенный на юге Дальнего Востока России. Площадь региона составляет 36,3 тыс. км^2, при этом граница по реке Амур с Китаем — 500 км. Численность населения на 01.01.2024 — 147458 чел. (Бузова и др., 2021).

Еврейская автономная область является инвестиционно привлекательным регионом. На территории автономной области расположены месторождения железа, графита, марганца, олова.

Основное место в системе показателей, характеризующих объемы и структуру инвестиций в нефинансовые активы, занимают инвестиции в основной капитал, которые представляют собой совокупность затрат, направленных на строительство, реконструкцию (включая расширение и модернизацию) объектов, которые приводят к увеличению их первоначальной стоимости, приобретение машин, оборудования, транспортных средств, производственного и хозяйственного инвентаря, на формирование рабочего, продуктивного и племенного стада, насаждение и выращивание многолетних культур.

Нефинансовые непроизведенные активы — это активы, не являющиеся результатом производственных процессов. Они либо существуют в природе, либо появляются в результате юридических или учетных действий и делятся на материальные и нематериальные непроизведенные активы.

Объем инвестиций в основной капитал на территории области в 2022 г. составил 16158,6 млн р., что в сопоставимых ценах составляет 94,4 % к уровню 2021 г.

Снижение темпов роста инвестиций в основной капитал обусловлено действием ограничений и запретов, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции.

Вместе с тем по видам экономической деятельности наибольший рост объема инвестиций в основной капитал к уровню 2021 г. наблюдается в следующих видах экономической деятельности:

— «Обрабатывающие производства» — в 10,9 раз;

— «Добыча полезных ископаемых» — 184,2 %;

— «Деятельность профессиональная, научная и техническая» — 179,2 %.

Доля инвестиций, осуществленных за счет собственных средств, в 2022 г. снизилась на 5,3 п. п. по отношению к уровню 2021 г. и составила 33,9 %.

Доля бюджетного финансирования снизилась на 16 п. п. и составила 15,2 %, что объясняется снижением бюджетных расходов в 2022 г. на реализацию на территории области мероприятий государственных программ, федеральной адресной инвестиционной программы.

Среди ОМСУ городского округа и муниципальных районов области наибольший объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете на 1 жителя по итогам 2022 г. отмечен в Ленинском районе, г. Биробиджане и Облученском муниципальном районе.

В остальных районах области отмечено снижение показателя.

Рассмотрим структуру инвестиций в основной капитал по формам собственности (табл. 5).

Таблица 5

Инвестиции в основной капитал по формам собственности в Еврейской автономной области, %

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение 2022/2021	Изменение 2023/2022
Инвестиции в основной капитал — всего	100,0	100,0	100,0	—	—
в том числе по формам собственности инвесторов (заказчиков)					
Российская	81,7	62,2	71,7	–19,5	9,5
– государственная	51,6	36,0	35,9	–15,6	–0,1
– муниципальная	8,9	7,3	9,4	–1,6	2,1
– частная	19,2	18,0	25,7	–1,2	7,7
– смешанная российская	2,0	0,9	0,7	–1,1	–0,2
Иностранная	17,8	37,4	7,3	19,6	–30,1
Совместная российская и иностранная	0,5	0,4	21,0	–0,1	20,6

Источник: Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю, Магаданской области, Еврейской автономной области и Чукотскому автономному округу. URL:https://27.rosstat.gov.ru (дата обращения: 13.11.2024)

Рассматривая структуру инвестиций в основной капитал в ЕАО, можно сделать следующие выводы.

За рассматриваемый период значительно сократился удельный вес иностранных инвестиций: с 17,8 % в 2021 г. до 7,3 % в 2023 г., хотя в 2022 г. удельный вес иностранных инвестиций в структуре инвестиций в основной капитал составлял 37,4 %.

В течение 2021–2023 гг. увеличился удельный вес смешанных российских и иностранных инвестиций: с 0,5 % в 2021 г. до 21,0 % в 2023 г.

Анализ структуры инвестиций по различным направлениям имеет важное научное и практическое значение. Первое состоит в том, что с его помощью выявляются тенденции развития инвестиционного процесса и факторы, оказывающие на него влияние. Второе заключается в определении тенденции изменения структуры инвестиций, что позволяет разработать более действенную и эффективную инвестиционную политику Еврейской автономной области.

Важную роль в инвестиционном развитии Еврейской автономной области выполняют иностранные инвестиции. Одной из составляющих приграничного сотрудничества Еврейской автономной области с Китайской Народной Республикой является инвестиционная деятельность.

При этом все 100 % иностранных инвестиций в ЕАО являются портфельными, то есть их осуществляют стратегические инвесторы.

Инвестиционная активность со стороны представителей китайского бизнеса по-прежнему сохраняется в деятельности по добыче полезных ископаемых, агропромышленном и лесопромышленном комплексах.

Таким образом, можно сделать вывод, что экономические, социальные результаты, эффективность текущей деятельности и перспективы развития региона в условиях изменений состояния внешней среды, развивающихся региональных рынков инноваций в существенной степени зависят от управления инвестиционными и инновационными процессами в регионе.

По оценке за 2023 г., ВРП области снизился на 0,5 % и составил 75,5 млрд р. Динамика обусловлена сокращением в промышленном секторе. Вместе с тем, ожидается сохранение роста в строительстве, сельском хозяйстве, транспортировке и хранении. В 2023–2025 гг. темпы роста ВРП региона прогнозируются на уровне ниже средних по ДФО на 6,3 п. п.

За 2023 г. отгружено продукции на 32 млрд р. Индекс промышленного производства составил 95,9 % (снижение в ДФО на 5,0 %, в РФ — на 0,1 %).

Сказалось сокращение добычи полезных ископаемых (–7,0 %): железных руд (–9,5 %) в результате снижения продаж продукции Кимкано-Сутарского ГОКа, ограниченных пропускной способностью железной дороги; руд цветных металлов (–4,0 %) в связи со сменой участков и низким содержанием золота в песке на новых разрабатываемых участках. Отгрузка обрабатывающих производств снизилась на 3,1 %, что обусловлено сокращением выпуска пищевой продукции на 14,2 % (закрытие ООО «Бипико сыр») и напитков на 57,1 % (реконструкция ООО «Аметист»).

При этом сохраняется рост производства продукции деревообработки (+36,6 %), строительных материалов (+0,2 %), мебели (+9,6 %). В 2023–2025 гг. темпы роста промышленности региона прогнозируются на уровне ниже средних по ДФО на 8,6 п. п.

Перспективы связываются с развитием добычи железорудного концентрата и графита, деревообработки с учетом планов по выходу в 2024 г. на проектную мощность высокотехнологичного лесопромышленного предприятия, а также наращиванием производства строительных материалов.

За 9 месяцев 2023 г. инвестиции составили 13 млрд р., что на 19 % выше, чем за тот же период 2022 г. (ДФО +9,1 %, РФ +5,9 %).

Динамика обеспечена проектами сферы транспорта: строительство резервной нитки подводного перехода трубопроводной системы ВСТО-2 через Тунгуску, устройство путепроводной ж/д развязки на перегоне Волочаевка 1 — пост Тунгусский, модернизация и реконструкция ж/д путей и ж/д моста через реку Большая Бира, строительство международного ж/д перехода Нижнеленинское — Тунцзян. Также осуществлялись вложения в добывающий сектор: развитие Кульдурского бруситового рудника (сортировальный цех, лаборатория, оборудования) и освоение Сутарского месторождения железной руды.

В 2023–2025 гг. темпы роста инвестиций выше средних по ДФО на 20,1 п. п. Накопленный объем инвестиций за 2023–2025 гг. составит 66 млрд р.

Приоритетными направлениями вложений останутся строительство и реконструкция объектов ж/д инфраструктуры и добычи полезных ископаемых, в том числе в разработку Тополихинского участка Союзного месторождения графита. Также планируется реализовать проекты развития обрабатывающих производств в сфе-

ре производства металлоконструкций и сэндвич-панелей, цемента сухим способом, переработки сои, по созданию высокотехнологичного лесопромышленного предприятия, кластера по производству медицинских изделий, биопрепаратов, а также промышленно-продовольственного кластера.

За 11 месяцев 2023 г. объем выполненных строительных работ составил 14,0 млрд р., что выше на 4,2 % аналогичного периода 2022 г. (ДФО +7,0 %, РФ +6,1 %) и связано с реализацией производственных и инфраструктурных проектов. За 2023–2025 гг. в регионе прогнозируется рост объемов строительства на 6,2 % к уровню 2023 г., что выше средних темпов по ДФО на 14,9 п. п. Динамика обусловлена реализацией проектов в сельском хозяйстве, добывающем и транспортном комплексах, строительстве жилья и социальных объектов.

Список источников

1. Абыкаев, Н. Г. (2023). Инвестиционный потенциал и экономический рост. *Экономист,* (6), 14–26.

2. Бекларян, Л. А. (2020). *Инвестиционная деятельность с учетом региональной инвестиционно-финансовой политики.* Москва : ЮНИТИ, 358.

3. Бузова, И.А., Маховикова Г.А., Терехова В.В. (2021). *Коммерческая оценка инвестиций.* Санкт-Петербург : Питер, 432.

4. Грошев, И. В. (2021). Синергетическая модель бренда территории инновационного развития. *Менеджмент в России и за рубежом,* (2), 16–29.

References

1. Abykaev, N. G. (2023). Investment potential and economic growth. *Economist,* (6), 14–26.

2. Beklaryan, L. A. (2020). *Investment activity taking into account regional investment and financial policy.* Moscow: UNITY, 358.

3. Buzova, I. A., Makhovikova, G. A., & Terekhova, V. V. (2021). *Commercial assessment of investments.* St. Petersburg: Piter, 432.

4. Groshev, I. V. (2021). Synergetic model of the brand of the territory of innovative development. *Management in Russia and abroad,* (2), 16–29.

Артем Владимирович Янаров — магистрант ФГБОУ Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема, (Российская Федерация, 679015, г. Биробиджан, ул. Широкая, 70; e-mail: yanarovav@mail.ru)

Artem V. Yanarov — Master's student of the Primorsky State University named after Sholem Aleichem (70, Shirokaya str., Birobidzhan, 679015, Russian Federation, e-mail: yanarovav@mail.ru)

Раздел 2. Кадровый потенциал региона в современных условиях

УДК 331.5
JEL classification: J21, J24, J63
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-1

Структурные изменения в показателях занятости населения: смена ориентиров кадрового обеспечения[1]

Д.Д. Вавилова [а], К.М. Давлетшина [б]

[а] Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова (г. Ижевск, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-2161-4402

[б] Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова (г. Ижевск, Россия).
https://orcid.org/0009-0001-7875-6786

Автор для корреспонденции: Д.Д. Вавилова (vavilova_dd@mail.ru).

Аннотация. *Исследование посвящено анализу структуры занятого населения Российской Федерации по группам занятости и видам экономической деятельности. В качестве исходных данных выступают официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ за период 2000–2023 гг. Цель работы заключается в проведении структурно-динамического анализа показателя занятости и оценке структурных сдвигов на рынке труда РФ. Гипотеза исследования состоит в том, что происходящие структурные изменения на рынке труда требуют смены ориентиров кадрового обеспечения, трансформации требований к навыкам молодежи в РФ. Методология проведения работы сосредоточена на анализе динамики численности занятого в экономике населения, структуры этой занятости, а также оценке структурных изменений за рассматриваемый период. Рассчитанные значения коэффициентов Рябцева свидетельствуют о существенных структурных изменениях в показателях занятости населения. Изменения на рынке труда требуют от государства смены ориентиров обучения студентов в сторону увеличения выпускников технической направленности среднего и высшего уровня (инженеры, разработчики, программисты, логисты, физики, математики).*

Ключевые слова: численность занятого в экономике населения; группы занятости; виды экономической деятельности; структура занятых

[1] ©Вавилова Д.Д., Давлетшина К.М. Текст. 2025.

Structural changes in employment indicators of the population: a change in staffing guidelines

D. Vavilova [a], *K. Davletshina* [b]

[a] Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov (Izhevsk, Russia). https://orcid.org/0000-0002-2161-4402

[b] Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov (Izhevsk, Russia). https://orcid.org/0009-0001-7875-6786

Correspondence author: D.D. Vavilova (vavilova_dd@mail.ru).

Annotation. *The subject of the research in this article is the dynamics of the structure of the employed population of the Russian Federation by employment groups and types of economic activity. The initial data are the official data of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation for the period 2000–2023. The purpose of the work is to conduct a structural and dynamic analysis of the employment indicator and assess structural shifts in the labor market of the Russian Federation. The hypothesis of the study is that the ongoing structural changes in the labor market require a change in staffing guidelines, a transformation of the requirements for the skills of young people in the Russian Federation. The methodology of the work focuses on the analysis of the dynamics of the number of people employed in the economy, the structure of this employment, as well as the assessment of structural changes over the period under review. The calculated values of the Ryabtsev coefficients indicate significant structural changes in employment indicators. Changes in the labor market require the state to change the orientation of student education towards increasing graduates of technical orientation at the middle and higher levels (engineers, developers, programmers, logisticians, physicists, mathematicians).*

Keywords: people employed in the economy; employment groups; types of economic activity; structure of the employed

Введение

На темпы экономического развития государства влияет множество аспектов, среди которых ключевую позицию занимает состояние рынка труда. Год от года рынок труда подвергается изменениям, и отследить их можно путем мониторинга таких показателей, как численность занятого в экономике населения, численность людей, находящихся в активном поиске работы, уровень занятости и т. д. Не вызывает сомнений, что от динамики уровня занятости и активной трудовой деятельности зависит ключевой фактор развития социума — качество жизни (Кармова, 2020; Кетова, Вавилова, 2022). Структурно-динамический анализ показателей занятости населения позволяет определить состояние и динамику изменения на рынке труда, что, несомненно, является актуальным.

Современный рынок труда в условиях неоднородности экономического пространства Российской Федерации существенно различается между регионами. Несмотря на то, что на регионы РФ влияют практически одни и те же макроэкономические факторы, степень их воздействия различна.

Исследованию современного состояния рынка труда в РФ посвящено множество публикаций. Среди отечественных исследований можно выделить, к примеру, работу А.В. Миленького и П. Вана (Миленький, Ван, 2019), в которой выявлены особенности и детерминанты развития рынка труда в РФ. Аналогичный статистический подход можно встретить в публикации О.В. Забелиной и соавт. (Забелина и др., 2022), где освещаются результаты исследований изменения напряженности на региональных рынках труда под воздействием пандемии COVID-19. Уделяется внимание и оценке эффективности деятельности служб занятости в регионах РФ. Об этом пишут исследователи В.Б. Кондусов и В.А. Бахина (2019), которые представили результаты анализа напряженности на российском рынке труда.

Комплексный, в том числе эконометрический, подход к изучению показателей рынка труда представлен, например, в работе В.С. Мхитаряна и Т.В. Сарычевой (2019). Авторы описывают этапы комплексного статистического анализа показателей занятости населения РФ. Подобная методика отражена в работах Р.И. Капелюшникова (2023). Также используют комплексный подход к оценке влияния уровня развития региональной экономики на динамику занятости в регионе М.А. Гильтман и А.А. Вотякова (2015). Они предлагают эконометрическую модель для измерения влияния отдельных факторов на занятость в регионе.

Внимание зарубежных авторов к рынку труда и проблемам занятости связано с автоматизацией и цифровой трансформацией рабочих мест (International Labour Office…, 2020), карьерным ростом (Arntz et al., 2016), обучением и предоставлением услуг по трудоустройству (Caliendo & Schmidl, 2016).

Цель данной работы заключается в проведении структурно-динамического анализа показателей занятости населения и оценке структурных сдвигов на материалах по Российской Федерации за период 2000–2023 гг. Достижение поставленной цели требует решения задач анализа динамики численности занятого населения РФ, в том числе по группам занятости, а также структуры занятости в разрезе видов экономической деятельности и оценки значимости этих изменений.

Методика структурно-динамического анализа занятости

Теоретическая база исследования содержит научные труды отечественных ученых, о которых было упомянуто выше.

Научные методы, используемые в исследовании, включают такие известные статистические приемы, как графический метод, динамический анализ временных рядов, анализ структурных изменений. При выполнении структурно-динамического анализа рассчитываются такие показатели, как цепные темпы роста, базисные темпы роста, базисный абсолютный прирост. Для анализа структурных изменений в целях определения изменения доли структурного элемента за определенный промежуток времени используется коэффициент В. Рябцева (Атаев, 2022):

$$K_{\text{Рябцева}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n}\left(d_{i1} - d_{i0}\right)^2}{\sum_{i=1}^{n}\left(d_{i1} + d_{i0}\right)^2}} \cdot 100\%, \quad (1)$$

где d_{i1}, d_{i0} — удельные веса элементов сравниваемых совокупностей; n — количество элементов в совокупности.

Если коэффициент Рябцева выше 15,0 %, то утверждается факт существенного уровня различий структур.

Статистической базой анализа выступают официальные данные Федеральной службы государственной статистики о показателях занятости населения РФ[1].

Анализ динамики и структуры численности занятого населения

На рисунке 1 представлена динамика численности занятых в РФ за период 2000–2023 гг., а также показатели базисного (к 2000 г.) и цепного темпов роста. За изучаемый период численность занятого населения в РФ демонстрирует положительную динамику с постепенным замедлением темпов роста (цепной темп роста (убыли) находится в пределах от 97,8 % до 102,4 %).

По рисунку 1 видно, что несколько раз было зафиксировано снижение численности занятого населения в РФ: в 2003 г., 2009 г., 2013 г., 2017 г., 2019–2020 гг. В связи с финансово-экономическим кризисом в 2009 г. численность занятого населения в РФ снизилась на 2,6 % от уровня предыдущего года, что составило 1,59 млн чел. В 2013 г. отмечено снижение уровня показателя на 1,1 %, или

[1] Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force; Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 04.12.2024).

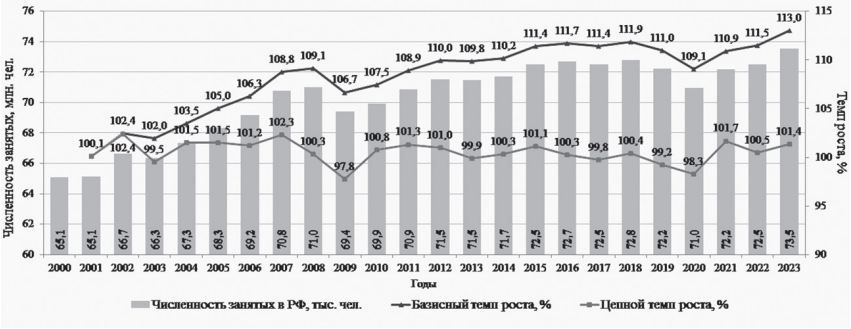


Рис. 1. *Динамика численности занятых в РФ и темпы ее изменения, 2000–2023 гг. (источник: составлено авторами)*

на 0,08 млн чел. Снижение численности занятых в 2017 г. на 0,5 % от уровня предыдущего года, или на 0,17 млн чел., вызвано таким явлением, как старение населения.

В 2019–2020 гг. в связи с принимаемыми мерами против распространения инфекции COVID-19 устойчивое функционирование рынка труда было временно нарушено. По итогам 2019 г. численность занятых в РФ снизилась на 1,1 % от уровня предыдущего года, что составило 0,55 млн чел. В 2020 г. этот темп снижения составил 1,0 % от уровня к предыдущему году, другими словами, численность занятого населения снизилась на 1,25 млн чел.

Проанализируем, как изменилась занятость населения по видам деятельности работника. Поскольку статистические данные за период 2001–2015 гг. распределены в соответствии с общероссийским классификатором занятий (ОКЗ) ОК 010-93, а за период 2016–2023 гг. в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014[1], то будем анализировать изменение численности занятых в разрезе групп занятий за два 8-летних периода: 2008–2015 гг. и 2016–2023 гг. Эти изменения приведены на рисунке 2 и рисунке 3 соответственно. На них для удобства предоставления информации сокращены названия групп занятий на основной работе.

Наибольший вклад в рост общей численности занятых в 2015 г. по сравнению с уровнем 2008 г. внесли следующие группы занятий на основной работе (рис. 2):

— руководители органов власти и управления всех уровней (+1275,6 тыс. чел.);

[1] Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-2014 (МСКЗ-08) (утв. Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-СТ). URL: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=393365 (дата обращения: 04.12.2024).

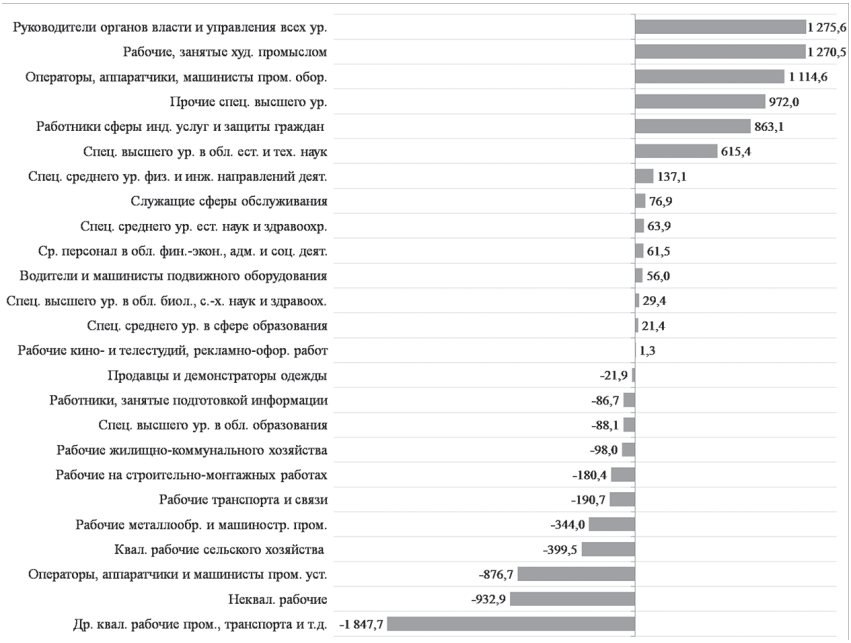


Рис. 2. *Базисный абсолютный прирост (убыль) численности занятых в разрезе групп занятий на основной работе в РФ, 2008–2015 гг. (тыс. чел.) (источник: составлено авторами)*

— рабочие, занятые художественным промыслом, полиграфическим производством (+1270,5 тыс. чел.);

— операторы, аппаратчики, машинисты промышленного оборудования и сборщики изделий (+1114,6 тыс. чел.);

— прочие специалисты высшего уровня (в сфере бизнеса, гуманитарных областей и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)) (+972 тыс. чел.);

— работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан (+863,1 тыс. чел.);

— специалисты высшего уровня в области естественных и технических наук (+615,4 тыс. чел.).

Наибольший вклад в рост общей численности занятых в 2023 г. по сравнению с уровнем 2016 г. внесли следующие группы (рис. 3):

— специалисты-техники в области науки и техники (+755,8 тыс. чел.);

— специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры (+726,1 тыс. чел.);



Рис. 3. *Базисный абсолютный прирост (убыль) численности занятых в разрезе групп занятий на основной работе в РФ, 2016–2023 гг. (тыс. чел.) (источник: составлено авторами)*

— работники сферы индивидуальных услуг (+581,7 тыс. чел.);

— специалисты в сфере бизнеса и администрирования (+448,3 тыс. чел.);

— специалисты в области образования (+412,8 тыс. чел.);

— специалисты по ИКТ (+411,2 тыс. чел.).

За период 2008–2015 гг. руководители органов власти и управления всех уровней занимали лидирующую позицию по значению абсолютного прироста (+1275,6 тыс. чел.). Однако за период 2016–2023 гг. данный вид занятости составил самый низкий показатель абсолютной убыли (–1557,3 тыс. чел.). Это связано с тем, что иерархические структуры в управлении уже не так эффективны. Становятся актуальными более гибкие горизонтальные модели и люди, способные самостоятельно реализовывать проекты, а не передавать указания.

За первый рассматриваемый период (2008–2015 гг.) показатель численности занятых для специалистов высшего уровня в области образования отображал убыль (–88,1 тыс. чел.), но уже во втором периоде (2016–2023 гг.) данная группа стала одной из доминирую-

щих (+412,8 тыс. чел.). Общую тенденцию можно охарактеризовать увеличением количества специалистов высшего уровня квалификации и снижением численности рабочих художественных промыслов, операторов промышленных установок, водителей и операторов подвижного оборудования.

Далее в рассмотрим в динамике структуру занятости на основной работе (табл. 1).

По таблице 1 видно, что неквалифицированные рабочие на основной работе в 2008 г. составляли 11,3 % граждан, к 2016 г. этот показатель был равен 8,7 %, в 2023 г. — 7,4 %. Также видно, что в 2008 г. 8,2 % составляли прочие специалисты высшего уровня квалификации (в сфере бизнеса, гуманитарных областей и ИКТ), однако к 2016 г. показатель структуры уже был равен 11,1 %, к 2023 г. — 13,3 %. Эту тенденцию можно охарактеризовать как благоприятную, что связано с высоким уровнем образованности населения в стране, о чем также свидетельствует рост доли специалистов в области образования: с 4,0 % в 2008 г. до 6,5 % в 2023 г.

За последний 8-летний период (2016–2023 гг.) постоянный рост доли занятых зафиксирован в группах специалистов:

— в области науки и техники, что обусловлено важностью технических наук для развития различных технологий во всех сферах общества;

— в области образования, что связано с необходимостью подготовки специалистов, которые могут поспособствовать научно-техническому прогрессу и экономическому развитию;

Таблица 1

Динамика структуры занятых по преобладающим видам работы в РФ, 2008–2023 гг., %

Год	Неквал. раб.	Водители и машинисты подв. обор.	Прочие спец. выс. ур. квал.	Руководители	Раб. сферы инд. услуг и защиты граждан	Продавцы	Спец. в обл. обр.	Др. виды
2008	11,3	9,6	8,2	7,0	6,3	7,0	4,0	46,8
2012	10,4	9,7	8,6	8,3	7,1	7,1	3,7	45,1
2016	8,7	9,5	11,1	7,0	6,7	7,5	6,0	43,3
2020	7,6	9,6	13,4	5,8	6,7	7,4	6,1	44,2
2023	7,4	9,4	13,3	4,8	7,5	7,7	6,5	44,7

Источник: составлено авторами.

— сферы обслуживания населения, что может быть связано, в том числе, с уровнем цифрового развития: появляются новые потребности, к примеру, в области медицинского обслуживания, цифрового телевидения, получения данных по компьютерной сети (Вавилова, Давлетшина, 2023).

Для оценки значительности случившихся изменений в структуре занятых по группам на основной работе рассчитаны коэффициенты В. Рябцева для двух периодов (рис. 4, рис. 5).

Поскольку статистические данные за первый 8-летний период распределены в соответствии с общероссийским классификатором занятий ОК 010-93, а за второй период в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014, то, если мы допускаем «непосредственное» суммирование значений базисных коэффициентов Рябцева на рис. 4 и рис. 5, оно показывает значение выше 15,0 %, т. е. структура 2023 г. существенно отличается от структуры 2008–2009 гг. К тому же ежегодно меняется значение цепного коэффициента Рябцева, что характеризует изменчивость структуры занятости населения.

Изучим структуру занятости населения в РФ по видам экономической деятельности в динамике (табл. 2).

Анализ динамики базисных и цепных коэффициентов Рябцева для оценки изменчивости структуры занятости населения по видам экономической деятельности показал стабильность структуры. Это отражает практически неизменность структуры занятых по преобладающим отраслям в РФ. В течение рассматриваемого периода

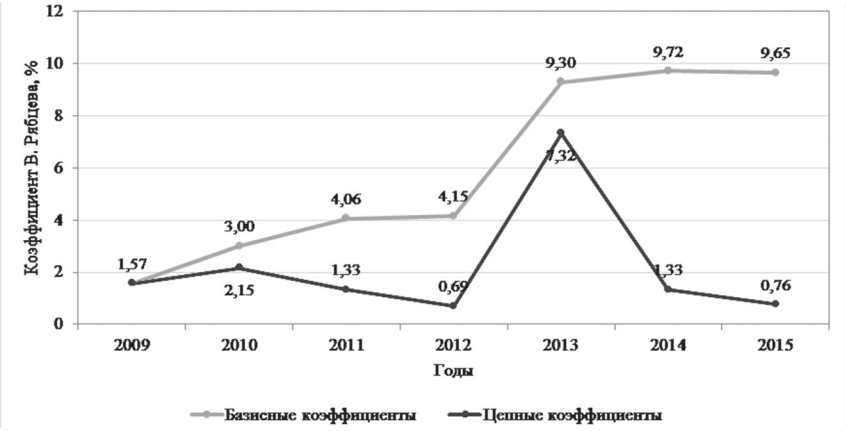


Рис. 4. *Динамика базисных и цепных коэффициентов Рябцева для оценки изменчивости структуры занятости населения по видам работы в РФ,2008–2015 гг., % (источник: составлено авторами)*

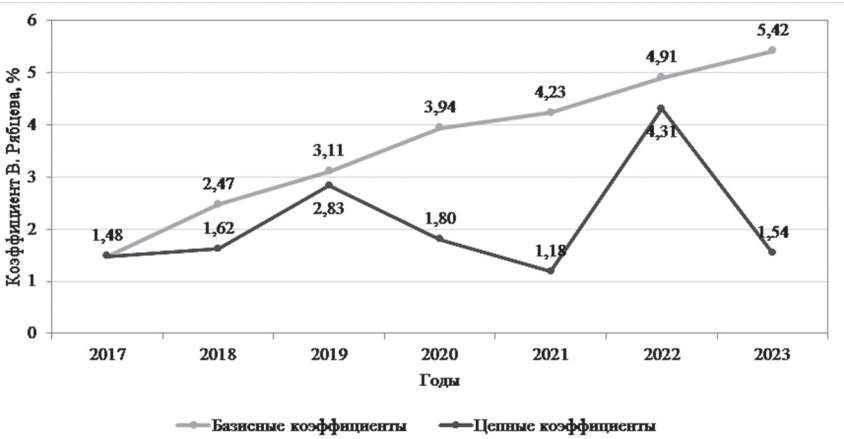


Рис. 5. *Динамика базисных и цепных коэффициентов Рябцева для оценки изменчивости структуры занятости населения по видам работы в РФ, 2016–2023 гг., % (источник: составлено авторами)*

Таблица 2

Динамика структуры занятых по преобладающим отраслям в РФ, 2005–2023 гг. (%)

Годы	Торговля	Обраб. производства	Образование	Транспорт и хранение	Здравоохранение	Др. виды
2005	15,0	17,7	9,2	8,2	6,8	43,2
2008	15,0	16,0	9,1	8,2	7,2	44,7
2012	15,8	14,7	9,2	8,2	7,8	44,0
2016	15,7	14,0	9,4	8,4	7,8	44,5
2020	15,5	14,2	9,5	8,8	7,8	44,3
2023	15,3	14,0	9,7	8,9	7,9	44,3

Источник: составлено авторами.

отрасль торговли являлась лидером по доле численности занятых в РФ и варьировалась в пределах от 15,0 % до 15,8 %.

За последний 8-летний период (2016–2023 гг.) постоянный рост доли занятых зафиксирован среди занятых экономической деятельностью:

— в области информации и связи: это объясняется тем, что IT-отрасли активно развиваются и становятся все более востребованными;

— в области образования: общество понимает важность знаний и готово затрачивать всё больше времени на получение образования;

— в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений: развитие индустрии досуга обусловлено развитием техники и технологий, а также спросом населения на данный вид деятельности.

Отметим, что за 2011–2023 гг. снизилась доля занятости в сфере сельского хозяйства. При этом произошло увеличение доли работников сферы услуг. Кроме этого, резко уменьшилась доля занятых в пищевой, деревообрабатывающей и швейной промышленности. Замедление темпов непрерывных изменений в структуре занятости населения по виду экономической деятельности прослеживается с 2021 г.

Заключение

В настоящее время в Российской Федерации происходят структурные изменения на рынке труда, о чем свидетельствует динамика показателей занятости населения. Это связано в большей степени с развитием технологий и изменениями в потребностях рынка труда. Анализ рынка труда показывает, что наиболее востребованными являются области деятельности, связанные с информационными технологиями, наукой и образованием. Также можно отметить востребованность квалифицированных специалистов среднего и высшего звена в различных сферах экономической деятельности.

Среди видов работы, которые пользуются спросом, можно выделить IT-специалистов (программисты, аналитики данных, разработчики), специалистов в сфере бизнеса (менеджеры, логисты, бизнес-аналитики), в сфере ИКТ (журналисты, экономисты, маркетологи), в сфере образования (преподаватели, учителя) и в сфере услуг (рабочие по ремонту техники, междугородним грузовым перевозкам, сферы красоты). Для подтверждения этих тенденций можно обратиться к актуальным вакансиям на популярных сайтах по поиску работы. Например, по состоянию на 01.11.2024 на сайтах hh.ru или superjob.ru можно найти множество предложений от работодателей, которые ищут специалистов в указанных областях. На hh.ru — 80 тыс. вакансий в сфере бизнеса, 50 тыс. в сфере IT, 40 тыс. в сфере услуг, 6 тыс. в сфере образования[1]. На superjob.ru — 98 тыс. вакансий в сфере бизнеса, 8 тыс. в сфере услуг, 2,5 тыс. в сфере IT, 1,5 тыс. в сфере науки и образования[2] .

[1] Работа, поиск персонала и публикация вакансий. URL: https://hh.ru/search/vacancy?search_period=3&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&area=113&text=&customDomain=1 (дата обращения: 04.12.2024).

[2] Вакансии от прямых работодателей в России. URL: https://russia.superjob.ru/vakansii/pryamoj-rabotodatel.html?click_from=facet (дата обращения: 04.12.2024).

Таким образом, происходит смена ориентиров кадрового обеспечения, которая также должна затрагивать высшую школу. Можно выделить ряд направлений обучения в вузах, которые будут востребованы на рынке труда: прикладная математика, информационные системы, программирование, робототехника, физика, цифровая экономика. В вузах РФ следует обучать студентов по предложенным специальностям и смежным к ним. Это позволит обеспечить страну квалифицированными кадрами, которые будут востребованы на рынке труда в условиях изменчивой структуры занятости населения.

Список источников

1. Кармова, Б. З. (2020). Особенности безработицы в России на современном этапе. *Фундаментальные исследования,* (12), 88–92.

2. Кетова, К. В., Вавилова, Д. Д. (2022). *Демографические проблемы современной Удмуртии:* монография. Ижевск: Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова, 172.

3. Миленький, А. В., Ван, П. (2019). Рынок труда России: современные особенности и регулирование. *Интерактивная наука,* (10(44)), 39–41. https://doi.org/10.21661/r-508392

4. Забелина, О. В., Мирзабалаева, Ф. И., Санкова, Л. В. (2022). Региональная трансформация напряженности на рынке труда: новые векторы. *Лидерство и менеджмент, 9*(1), 137–160. https://doi.org/10.18334/lim.9.1.114287

5. Кондусова, В. Б., Бахина, В. А. (2019). Напряженность на рынке труда: региональный разрез. *Интеллект. Инновации. Инвестиции,* (1), 12–17. https://doi.org/10.25198/2077-7175-2019-1-12

6. Мхитарян, В.С., Сарычева, Т.В. (2019). Исследование структуры занятости по видам экономической деятельности в Российской Федерации. *Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент,* (2), 31–50.

7. Капелюшников, Р. И. (2023). *Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов.* Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 78.

8. Гильтман, М.А., Вотякова, А.А. (2015). Эластичность занятости на региональных рынках труда в России. *Вестник Пермского университета. Серия экономика,* (4(27)), 103–112.

9. *International Labour Office. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Organization* (2020). Geneva : ILO, 184. URL: https://www.ilo.org/ru/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2020-technology-and-future-jobs (дата обращения: 04.12.2024).

10. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Working Paper,* (189), 34. http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en

11. Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal Labor Policy, 5,* Article 1. https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x

12. Атаев, Д. М. (2022).Оценка структурных сдвигов в экономике промышленного сектора региона. *Вестник Удмуртского университета. Серия экономика и право, 32* (3), 409–417. https://doi.org/10.35634/2412-9593-2022-32-3-409-417

13. Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 04.12.2024).

14. Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 04.12.2024).

15. Общероссийский классификатор занятий. ОК 010-2014 (МСКЗ-08) (утв. Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-СТ). URL: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=393365 (дата обращения: 04.12.2024).

16. Вавилова, Д. Д., Давлетшина, К. М. (2023). Data-анализ уровня занятости населения в разрезе по субъектам Российской Федерации. *Цифровая и отраслевая экономика,* (3(31)), 93–101.

17. Работа, поиск персонала и публикация вакансий. URL: https://hh.ru/search/vacancy?search_period=3&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&area=113&text=&customDomain=1 (дата обращения: 04.12.2024).

18. Вакансии от прямых работодателей в России. URL: https://russia.superjob.ru/vakansii/pryamoj-rabotodatel.html?click_from=facet (дата обращения: 04.12.2024).

References

1. Karmova, B. Z. (2020). Features of unemployment in Russia at the present stage. *Fundamental Research,* (12), 88–92. (In Russ.)

2. Ketova, K. V., & Vavilova, D. D. (2022). *Demographic problems of modern Udmurtia:* a monograph. Izhevsk: Izhevsk State Technical University named after M.T. Kalashnikov, 172. (In Russ.)

3. Milenky, A.V., & Van, P. (2019). The Russian labor market: modern features and regulation. *Interactive Science, 10* (44), 39–41. https://doi.org/10.21661/r-508392 (In Russ.).

4. Zabelina, O. V., Mirzabalayeva, F. I., & Sankova, L. V. (2022). Regional transformation of labor market tensions: new vectors. *Leadership and Management, 9* (1), 137–160. https://doi.org/10.18334/lim .9.1.114287 (In Russ.).

5. Kondusova, V. B., & Bakhina, V. A. (2019). Labor market tensions: a regional cross-section. *Intelligence. Innovation. Investments,* (1), 12–17. https://doi.org/10.25198/2077-7175-2019-1-12 (In Russ.)

6. Mkhitaryan, V.S., & Sarycheva, T.V. (2019). A study of the structure of employment by type of economic activity in the Russian Federation. *Bulletin of the Buryat State University. Economics and Management,* (2),31–50. (In Russ.)

7. Kapelyushnikov, R. I. (2023). *The Russian labor market: a statistical portrait against the background of crises.* Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 78. (In Russ.)

8. Giltman, M.A., & Votyakova, A.A. (2015). The elasticity of employment in the regional labor markets in Russia. *Bulletin of the Perm University. Economics series,* (4(27)), 103–112. (In Russ.)

9. *International Labour Office. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Organization* (2020). Geneva: ILO, 184. https://www.ilo.org/ru/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2020-technology-and-future-jobs (accessed: 04.12.2024).

10. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Working Paper*, (189), 34. http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en

11. Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal Labor Policy, 5,* Article 1. https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x

12. Ataev, D. M. (2022). Assessment of structural shifts in the economy of the industrial sector of the region. *Bulletin of the Udmurt University. Economics and Law Series, 32* (3), 409–417. https://doi.org/10.35634/2412-9593-2022-32-3-409-417 (In Russ.)

13. Federal State Statistics Service. Labor resources, employment and unemployment. https://rosstat.gov.ru/labour_force (accessed: 04.12.2024).

14. Federal State Statistics Service. The labor market, employment and wages. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (accessed: 04.12.2024). (In Russ.)

15. The All-Russian classifier of occupations. OK 010-2014 (MSKZ-08) (approved by Rosstandart Order No. 2020-ST dated 12.12.2014). https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=393365 (accessed: 04.12.2024). (In Russ.)

16. Vavilova, D. D., & Davletshina, K. M. (2023). Data-analysis of the level of employment of the population in the context of the subjects of the Russian Federation. *Digital and Industry Economics, 3* (31), 93–101. (In Russ.)

17. Work, staff search and job posting. https://hh.ru/search/vacancy?search_period=3&search_field=name&search_field=company_name&search_field=description&enable_snippets=false&L_save_area=true&area=113&text=&customDomain=1 (accessed: 04.12.2024).

18. Vacancies from direct employers in Russia. https://russia.superjob.ru/vakansii/pryamoj-rabotodatel.html?click_from=facet (accessed: 04.12.2024). (In Russ.)

Вавилова Дайана Дамировна — кандидат технических наук, доцент кафедры прикладной математики и информационных технологий, Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова; https://orcid.org/0000-0002-2161-4402; Scopus AuthorID: 57217117121 (Российская Федерация, 426069, г. Ижевск, ул. Студенческая, 7; e-mail: vavilova_dd@mail.ru).

Давлетшина Ксения Марселевна — бакалавр кафедры прикладной математики и информационных технологий, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова; https://orcid.org/0009-0001-7875-6786 (Российская Федерация, 426069, г. Ижевск, ул. Студенческая, 7; e-mail: cass_1337@mail.ru).

Daiana D. Vavilova — Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Applied Mathematics and Information Technology, Kalashnikov Izhevsk State Technical University; https://orcid.org/0000-0002-2161-4402; Scopus AuthorID: 57217117121 (7, Studencheskaya Str., Izhevsk, 426069, Russian Federation; e-mail: vavilova_dd@mail.ru).

Ksenia M. Davletshina — Bachelor of Applied Mathematics and Information Technology Department, Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov; https://orcid.org/0009-0001-7875-6786 (7, Studencheskaya Str., Izhevsk, 426069, Russian Federation; e-mail: cass_1337@mail.ru).

УДК 338
JEL classification: J24, J53
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-2

Особенности организации труда и мотивации работников предприятий легкой промышленности[1]

Е. А. Глушкова [a], С. В. Базилевич [a]

[a] Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС), (г. Омск, Россия)

Автор для корреспонденции: Е. А. Глушкова (Glushkova29Elena@mail.ru).

Аннотация. *Кадры — это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. В данной работе рассматриваются особенности организации труда и мотивации работников на предприятиях сектора легкой промышленности. Актуальность темы обусловлена динамичными изменениями в экономической среде и конкурентной борьбой, что требует нового подхода к управлению человеческими ресурсами.*

Ключевые слова: лёгкая промышленность, швейное производство, кадровые ресурсы, персонал, мотивация персонала

[1] ©Глушкова Е.А., Базилевич С.В. Текст. 2025.

Human resources management of a light industry enterprise: features and motivation of personnel

E. A. Glushkova [a], *S. V. Bazilevich* [a]

[a] Omsk State Transport University (OSTU), Omsk, Russia

Автор для корреспонденции: Е. А. Глушкова (Glushkova29Elena@mail.ru).

Annotation. *Human resources are the main and decisive factor of production, the first productive force of society. This paper examines the specifics of the organization of labor and motivation of employees at enterprises in the light industry sector. The relevance of the topic is due to dynamic changes in the economic environment and competition, which requires a new approach to human resource management.*

Key words: light industry, garment manufacturing, human resources, personnel, staff motivation

Актуальность данной работы обусловлена тем, что организация труда и мотивация работников играют одну из ключевых ролей в функционировании предприятий легкой промышленности, которые являются важным сектором экономики страны. Легкая промышленность (далее — легпром) характеризуется высокой конкурентоспособностью и динамичными изменениями в потребительских предпочтениях, что ставит перед предприятиями задачу не только эффективного управления производственными процессами, но и создания оптимальных условий для труда и производства.

Объектом исследования работы являются предприятия легкой промышленности, предметом исследования — особенности организации труда и мотивации сотрудников на предприятиях легкой промышленности.

Цель работы — выявить особенности организации труда на предприятиях сектора легкой промышленности, а также обозначить цели мотивации труда персонала.

Эффективность деятельности предприятия напрямую зависит от организации труда. Несовершенство организации неизбежно приводит к снижению результатов работы, поэтому ее улучшение имеет большое значение для повышения эффективности деятельности предприятия.

В работе Л.Н. Петрова и М.С. Серебренникова «Персонал как один из важнейших ресурсов организации» говорится о том, что организация труда — это сложный и затратный процесс, который должен учитывать все особенности функционирования предприятия (Петров, Серебренников, 2019).

Организация производства и фабрик в легпроме, которые, например, специализируются на пошиве женской одежды, включает множество особенностей, связанных как с характером производственного процесса, так и с требованиями рынка (Горбунова, Сика, 2024). Каждый автор выделяет свои наиболее значимые особенности, обобщено можно назвать следующие:

— специализация работников. На таких предприятиях часто применяют трудовые функции, которые позволяют работникам специализироваться на определенных этапах производства (например, раскрой, шитье, отделка, контроль качества). Это повышает производительность и качество;

— процессный подход. Производственный процесс делится на ряд последовательно выполняемых операций. Важно оптимизировать каждый этап, чтобы сократить время на изготовление изделия и уменьшить производственные затраты;

— инновации и технологии. Использование современных технологий, таких как автоматизированные швейные машины, CAD-системы для проектирования и раскроя, а также программное обеспечение для управления производственными процессами, значительно увеличивает эффективность труда;

— модели и сезонность. Важно учитывать моду и сезонные тенденции, что влияет на планирование производственного процесса. Необходимо заранее разрабатывать коллекции и планировать объемы производства;

— управление качеством. В легкой промышленности контроль качества является критически важным. На всех этапах производства необходимо проводить проверки, чтобы минимизировать количество бракованных изделий;

— условия труда. Качество организации труда является ключевым фактором эффективности работы любого предприятия всех секторов экономики. Создание комфортных и безопасных условий труда — важный аспект. Необходимо учитывать эргономику рабочих мест, чтобы снизить риск профессиональных заболеваний и повысить производительность. Улучшение организации труда на участках, в подразделениях и предприятии в целом является неотъемлемой частью стратегии, которая приводит к улучшению результатов деятельности;

— гибкость производственного процесса. Поскольку спрос на женскую одежду может варьироваться, предприятия должны быть готовы быстро адаптироваться к изменяющимся потребно-

стям, что подразумевает возможность изменения объемов производства и ассортимента;

— командная работа. Важно создавать условия для эффективного взаимодействия между различными подразделениями, такими как дизайн, производство, маркетинг и продажи. Успех зависит от слаженной работы всей команды;

— обучение и развитие кадров. Постоянное обучение сотрудников новым технологиям и методам работы, а также развитие их профессиональных навыков является залогом успеха предприятия.

Принимая во внимание при организации труда эти особенности, молодые предприятия, а также те, которые уже имеют опыт, смогут эффективно организовать производственный процесс, реагировать на требования рынка и поддерживать конкурентоспособность.

Управление персоналом предприятия легкой промышленности в настоящее время включает в себя влияние на личность работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Без использования мотивации решить кадровые вопросы на предприятиях легкой промышленности (и не только) невозможно.

Ключевая задача системы мотивации — это содействие развитию бизнеса. Мотивированные работники показывают лучшие результаты: они выполняют задачи в срок или даже раньше, делают больше и высококачественно выполняют свою работу (Тепина, Горностаева, 2017).

Основные цели мотивации сотрудников:

1. Поддерживать стабильный состав персонала и снижать текучесть кадров.

2. Привлекать в организацию высококвалифицированных специалистов и удерживать их.

3. Вдохновлять сотрудников на действия, приносящие пользу компании.

4. Увеличивать качество и производительность труда.

В свою очередь, мотивация работников включает в себя материальные и нематериальные поощрения, которые компания использует для того, чтобы стимулировать сотрудников к более эффективной работе.

Инструменты мотивации персонала достаточно разнообразны, но для каждого предприятия легкой промышленности они различны в зависимости от вида деятельности, структуры персонала и т. д. Для этого следует использовать методы, которые раскрывают системы мотивирования на предприятии, его деятельности и общей

системы управления, не забывая при этом о специфике и конституции самой организации.

Материальная мотивация включает в себя все виды вознаграждений, которые имеют финансовую стоимость и направлены на удовлетворение материальных потребностей сотрудников.

Нематериальная мотивация направлена на удовлетворение психологических и социальных потребностей сотрудников. Она не связана напрямую с финансовым вознаграждением, но не менее важна для создания мотивирующей рабочей среды.

Один из основных элементов успешной системы трудовой мотивации — это разработка и внедрение прозрачной и справедливой системы наград. Это включает в себя создание конкурентоспособных условий: заработная плата, бонусные программы, премии за достижение целей, а также возможности карьерного роста и развития. Важно, чтобы критерии оценки вознаграждения были объективными и понятными всем сотрудникам.

Поэтому одним из основных требований эффективности методов мотивации является изучение и учет потребностей каждого работника и применение мер стимулирования с учетом особенностей этих потребностей (Сергиевич, 2017).

Проблема повышения мотивации особо ощутима среди работников, имеющих непосредственное отношение к созданию конечного продукта. Говоря о мотивации персонала предприятий легкой промышленности, стоит учитывать организацию и форму оплаты труда конкретного предприятия, размер заработной платы, профессионально-квалификационный состав и его уровень образования.

Таким образом, системное обеспечение организации труда и постоянный контроль со стороны руководства являются необходимыми условиями для достижения успеха в бизнесе. Организация труда на предприятии требует учета специфики функционирования каждой системы. Мотивация на предприятиях легкой промышленности играет все более значительную роль в повышении производительности труда по мере наращивания реальных результатов его обеспечения.

Список источников

1. Петрова, Л. Н., Серебренникова, М. С. (2019). Персонал как один из важнейших ресурсов организации. *Молодежь и наука,* (10–11), 51.

2. Горбунова, О. С., Сика, Н. П. (2024). Совершенствование организации труда на предприятии. В *III Махмутовские чтения. Управление социально-экономическим развитием региона в условиях внешних вызовов :* Сборник

научных трудов Международной научно-практической конференции, Уфа, 15 ноября 2023 года (С. 224–228). Уфа : Казенное предприятие Республики Башкортостан Издательство «Мир печати». EDN ALSAYC.

3. Тепина, Ю. В., Горностаева, Ж. В. (2017). Особенности организации труда и мотивации работников предприятий легкой промышленности. *Kant,* (2(23)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-truda-i-motivatsii-rabotnikov-predpriyatiy-legkoy-promyshlennosti (дата обращения: 26.11.2024).

4. Печаткина, Е. Ю. (2012). Особенности предприятий легкой промышленности. *Вестник ЧелГУ,* (8(262)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-predpriyatiy-legkoy-promyshlennosti (дата обращения: 27.11.2024).

5. Сергиевич, Т. В. (2017). Трудовой потенциал и управление трудом в текстильной и швейной промышленности как объекты экономического исследования. *Экономическая наука сегодня,* (5). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-i-upravlenie-trudom-v-tekstilnoy-i-shveynoy-promyshlennosti-kak-obekty-ekonomicheskogo-issledovaniya (дата обращения: 27.11.2024).

References

1. Petrova, L. N., & Serebrennikova, M. S. (2019). Personnel as one of the most important resources of an organization. *Youth and Science,* (10–11), 51.

2. Gorbunova, O. S., & Sika, N. P. (2024). Improving the organization of labor at the enterprise. *III Makhmutov Readings. Managing the socio-economic development of the region in the context of external challenges:* Collection of scientific papers of the International Scientific and Practical Conference, Ufa, November 15, 2023. (Pp. 224–228). Ufa: State Enterprise of the Republic of Bashkortostan Publishing House "World of Printing", EDN ALSAYC.

3. Tepina, Yu.V., & Gornostaeva, Zh.V. (2017). Features of labor organization and motivation of workers in light industry enterprises. *Kant,* (2(23)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-truda-i-motivatsii-rabotnikov-predpriyatiy-legkoy-promyshlennosti (accessed: 11. 26. 2024).

4. Pechatkina, E. Yu. (2012). Features of light industry enterprises. *Bulletin of ChelGU,* (8(262)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-predpriyatiy-legkoy-promyshlennosti (accessed: 11. 27. 2024).

5. Sergievich, T.V. (2017). Labor potential and labor management in the textile and clothing industry as objects of economic research. *Economic science today,* (5). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-i-upravlenie-trudom-v-tekstilnoy-i-shveynoy-promyshlennosti-kak-obekty-ekonomicheskogo-issledovaniya (accessed: 11.27.2024).

Глушкова Елена Александровна — студент, Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС); (Российская Федерация, 644036, г. Омск ул. Можайского д.2, кв. 4) E-mail: Glushkova29Elena@mail.ru

Базилевич Светлана Викторовна — кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры менеджмент маркетинг и коммерция, Омский государственный университет путей сообщения (ОмГУПС); (Российская Федерация, 644106, г. Омск, ул. Волгоградская д. 24, e-mail: bcv65@mail.ru)

Elena A. Glushkova — student, Omsk State Transport University (OmGUPS); (2, Mozhaiskogo Str., Omsk, 644036, Russian Federation; e-mail: Glushkova29Elena@mail.ru)

Svetlana V. Bazilevich — Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management Marketing and Commerce, Omsk State University of Transport and Communications (OmGUPS); (24, Volgogradskaya Str., 644106, Omsk, Russian Federation; e-mail: bcv65@mail.ru)

УДК 338.27, 519.216.3
JEL classification: J11, J14
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-3

Изучение демографических характеристик людей старших возрастов, присутствующих на рынке труда[1]

А. А. Загребина [а], К. В. Кетова [б]

[а] Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова» (г. Ижевск, Россия).
https://orcid.org/0009-0000-7349-9955

[б] Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова», (г. Ижевск, Россия).
https://orcid.org/0000-0001-7143-1930

Автор для корреспонденции: А. А. Загребина (zagrebina_nastya@bk.ru)

Аннотация. *В работе изучается группа населения РФ, в которую входят люди пенсионного возраста. Анализируются демографические показатели этой возрастной категории граждан, а также некоторые экономические характеристики. Изучается экономически активная группа людей старших возрастов, которая присутствует на рынке труда. Исследуются вопросы, связанные с финансовой нагрузкой на трудоспособное население РФ. Анализируется квалификационный состав текущего состояния рынка труда. Проводится анализ положительных и негативных последствий дисбаланса различных возрастных категорий граждан на рынке труда.*

Ключевые слова: население, демография, пенсионный возраст

[1] ©Загребина А.А., Кетова К.В. Текст. 2025.

The study of demographic characteristics of older people present in the labor market

A.A. Zagrebina [a], K.V. Ketova [b]

[a] Izhevsk State University named M.T. Kalashnikova (Izhevsk, Russia).
https://orcid.org/0009-0000-7349-9955

[b] Izhevsk State University named M.T. Kalashnikova (Izhevsk, Russia).
https://orcid.org/0000-0001-7143-1930

[C]orresponding author: A.A. Zagrebina (zagrebina_nastya@bk.ru)

Abstract: *The paper studies the population group of the Russian Federation, which includes people of retirement age. The demographic indicators of this age group of citizens, as well as some economic characteristics, are analyzed. The economically active group of older people who are present in the labor market is being studied. The issues related to the financial burden on the able-bodied population of the Russian Federation are being investigated. The qualification composition of the current state of the labor market is analyzed. The analysis of the positive and negative consequences of the imbalance of different age categories of citizens in the labor market is carried out.*

Keywords: population, demography, retirement age

Старение человека — неизбежный физиологический процесс, а проблема старения населения, как утверждает Организация Объединенных Наций, уже начинает приобретать глобальный характер и влиять на социально-экономическую политику. В настоящее время в большинстве стран мира, в том числе и в России, на фоне ряда социально-экономических вопросов, связанных со снижением рождаемости, старением населения, а также с нехваткой квалифицированных трудящихся, происходит пересмотр возраста выхода на пенсию (Капелюшников, 2019). Нарастает процесс демографического старения, т. е. изменения возрастной структуры населения в сторону увеличения доли населения старших возрастов (Барсуков, 2026).

Согласно отчету «Мировые демографические перспективы: пересмотренное издание 2019 года», к 2050 г. в мире каждый 6-й человек будет старше 65 лет (16 % населения), тогда как в 2019 — каждый 11-й человек (9 % населения) (World Population Prospects 2019, 2019). Эксперты ООН утверждают, что за всю историю ни разу не наблюдалось столь быстрого темпа старения населения, как в последнее десятилетие, что вызывает опасения. Данной проблемой в свое время уже занимались А.Я. Кваша, Д.И. Валентей, А.Я. Боярский (Боярский и др., 2012), которые рассматривали демографические процессы как комплексные и взаимосвязанные, акцентируя внима-

ние на возможности позитивного влияния миграции на экономику в связи с активным старением населения.

А.Г. Вишневский в своих трудах рассматривал вопросы, связанные с демографическим воспроизводством и его влиянием на социальное и экономическое развитие общества. Ученый акцентировал внимание на социальных аспектах воспроизводства населения, рассматривал вопросы государственной политики в области демографии, включая меры стимулирования рождаемости (Вишневский, 1982).

А.А. Саградов описывал ключевые аспекты взаимодействия демографических и экономических процессов, анализировал влияние демографических изменений на рынок труда, в котором намечалось возрастное и половое изменение рабочей силы в связи с активным старением населения. А.А. Саградов выделял важность анализа демографических изменений для понимания рынка труда и разработки эффективной государственной политики в этой области (Саградов, 2005).

В условиях старения населения с каждым годом нагрузка людей пенсионного возраста на трудоспособное население увеличивается, что подчеркивает необходимость пересмотра пенсионной системы. Повышение пенсионного возраста позволяет обеспечить снижение расходов пенсионной системы.

Установленный ранее срок выхода на пенсию в России, а именно — 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, не менялся с 1932 г., когда его устанавливали для рабочих, выходящих на пенсию по инвалидности.

Возраст выхода на пенсию для мужчин и женщин в СССР устанавливался с учетом различных физиологических особенностей их организма:

1. Средняя продолжительность жизни. В СССР средняя продолжительность жизни мужчин была ниже, чем у женщин, что обосновывало более ранний пенсионный возраст для женщин (55 лет) и более поздний для мужчин (60 лет).

2. Физическая нагрузка. Мужчины чаще занимались физически тяжелой работой, что могло приводить к более раннему износу организма.

3. Заболеваемость. Мужчины подвержены большему количеству хронических заболеваний, что влияло на их работоспособность к более старшему возрасту. Женщины, как правило, имели более высокую устойчивость к некоторым заболеваниям, что также учитывалось.

4. Репродуктивное здоровье. Учитывались особенности репродуктивной функции женщин, а также их социальные роли в семье.

Эти физиологические аспекты были основой для установления различий в пенсионном возрасте для мужчин и женщин, что от-

ражало демографическую и социальную реальность того времени (Елизаров, 2017).

Однако сейчас характер и условия труда заметно изменились. В связи с этим в Российской Федерации проводится пенсионная реформа 2019–2028 гг., затрагивающая большинство граждан страны и заключающаяся в поэтапном подъёме пенсионного возраста от 55 до 60 лет для женщин и от 60 до 65 лет для мужчин[1].

Учитывая проводимую в стране реформу, можно предположить, что доля работающих людей пенсионного возраста может увеличиться, как и их роль на рынке труда и во всей экономической сфере страны. Старение населения уже приводит к тому, что появляются новые рынки товаров и услуг, происходит повышение качества жизни пожилых людей и вовлечение их в социальную активность.

Рассмотрим в качестве примера ситуацию в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии в 2010 г. Расходы на пенсионное обеспечение в этот год там составили 130 млрд фунтов стерлингов, однако при этом пожилые работающие люди внесли около 55 млрд фунтов стерлингов в качестве налога и финансовых вкладов. Это означает, что пожилые британцы обеспечивают обществу ежегодный чистый доход (Cook, 2011). Благодаря этому и множеству других подобных случаев можно сказать, что ресурсный потенциал старшего поколения велик и необходимо создавать все условия для его реализации.

Поскольку на социально-экономические явления в стране напрямую влияют демографические процессы, то демографическая составляющая учитывается при всех перспективных экономических расчетах. Динамика демографических показателей учитывается в практике прогнозирования, например, экспертным способом: для расчета прогнозной численности населения задаются темпы изменения показателей рождаемости, смертности, миграции (Форрестер, 2003). Изучение динамики численности и структуры населения, установление закономерностей взаимодействия экономических факторов и демографических процессов — это важные составные части социального моделирования и прогнозирования (Антонова, 2014; Ионцев, 2014).

В данной статье будет рассматриваться и использоваться основной метод изучения демографических процессов — метод «пе-

[1] О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ и по вопросам назначения и выплаты пенсий. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ. СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 29.11.2024)

редвижки возрастов» (Берендеева, Зосимова, 2016), основанный на теории дифференциальных уравнений и теории сплошности (Сафиуллин, 2016; Иванов и др., 1994). Данный метод позволяет не только рассчитать общую численность людей пенсионного возраста, но и составить их распределение по полу и возрасту.

Моделирование основных демографических показателей будет осуществляться на основе уравнения динамики возрастного состава (Кетова, Вавилова, 2022; Кетова, 2013):

$$\frac{\partial p(t,\tau)}{\partial t}+\frac{\partial p(t,\tau)}{\partial \tau}=-\mu(t,\tau)p(t,\tau)+l(t,\tau)p(t,\tau), \quad (1)$$

где $p(t,\tau)$ — численность распределения населения по возрасту τ в год t (плотность демографических элементов), $\mu(t,\tau)$ — плотность распределения смертности населения по возрастам τ в год t, $l(t,\tau)$ — коэффициент распределения миграции населения, задающий долю мигрирующих в каждой возрастной группе τ в год t.

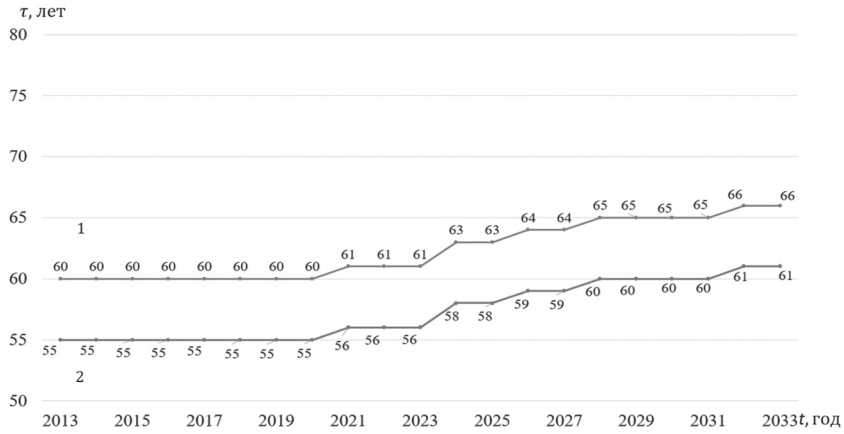
Так как основная цель — определить влияние повышения пенсионного возраста на демографические характеристики людей старших возрастов и их положение на рынке труда, то при расчете основных демографических показателей совместно с фактическим возрастом выхода на пенсию в РФ будет учитывается возраст, с которого начинается выплата пенсии в РФ (Гимпельсон, Капелюшникова, 2020) (рис. 1).

Общая численность женского $L^{o}_{ж}(t)$ и мужского $L^{o}_{м}(t)$ населения пенсионного возраста будет рассчитываться по формулам:

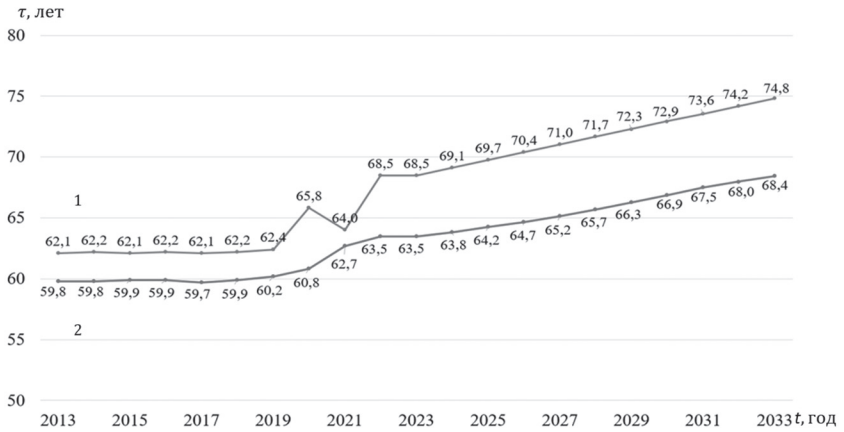
$$L^{o}_{ж}(t)=\int_{\tau_{2L}}^{\infty} p_{ж}(t,\tau)d\tau,\ L^{o}_{м}(t,\tau)=\int_{\tau_{2L}}^{\infty} p_{м}(t,\tau)d\tau, \quad (2)$$

где $p_{ж}(t,\tau)$ — плотность распределения женского населения по возрастам τ в год t, $p_{м}(t,\tau)$ — плотность распределения мужского населения по возрастам τ в год t.

Так как в современном мире, как было описано ранее, происходит активный процесс демографического старения населения, то начали выявлять новые подгруппы в определении пенсионеров, а именно «молодые пенсионеры» и «пожилые пенсионеры». Молодыми пенсионерами теперь определяют людей старших возрастов с момента наступления пенсионного возраста и до 72 лет включительно, пожилыми пенсионерами, соответственно, определяют тех, кто старше 72 лет. В свою очередь, такое разбиение на подгруппы является своеобразным мостом между взрослым поколением и пенсионерами.



а) Возраст, с которого начинается выплата пенсии



б) Фактический возраст выхода с рынка труда

Рис. 1. *Возраст выхода на пенсию в РФ для мужчин (1) и женщин (2) за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г. (источник: составлено авторами)*

Впервые эти понятия в своих трудах описали американские геронтологи Б. Нойгартен и Э. Шанас (Нойгартен, Шанас, 1974), которые аргументировали эти понятия социальными, экономическими и политическими характеристиками людей пенсионного возраста.

Таким образом, среди женского $L^{o}_{ж}(t)$ и мужского $L^{o}_{м}(t)$ населения пенсионного возраста выделим людей, которые, несмотря на возможность официального выхода на пенсию по достижении пенсионного возраста, продолжают трудовую деятельность и остаются на рынке труда. Эти группы будем обозначать следующим образом:

$L_{ж}^{р,м}(t)$ — численность работающих женщин — молодых пенсионеров (в возрасте с момента наступления пенсионного возраста до 72 лет включительно),

$L_{м}^{р,м}(t)$ – численность работающих мужчин — молодых пенсионеров (в возрасте с момента наступления пенсионного возраста до 72 лет включительно),

$L_{ж}^{р,п}(t)$ — численность работающих женщин — пожилых пенсионеров (в возрасте с 73 лет),

$L_{м}^{р,п}(t)$ — численность работающих мужчин — пожилых пенсионеров (в возрасте с 73 лет).

Численность женского $L_{ж}^{р,м}(t)$ и мужского $L_{м}^{р,м}(t)$ населения пенсионного возраста, относящегося к категории молодых пенсионеров:

$$L_{ж}^{р,м}(t) = \int_{\tau_{2L}}^{72} p_{ж}^{р}(t,\tau)d\tau\,,\ L_{м}^{р,м}(t) = \int_{\tau_{2L}}^{72} p_{м}^{р}(t,\tau)d\tau\,, \qquad (3)$$

где $p^{р}_{ж}(t,\tau)$ — плотность распределения работающего женского населения по возрастам τ в год t, $p^{р}_{м}(t,\tau)$ — плотность распределения работающего мужского населения по возрастам τ в год t.

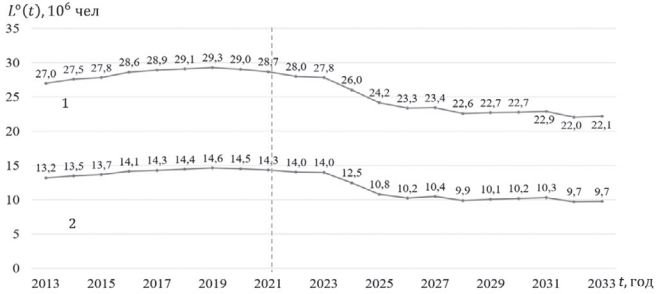
Численность женского $L_{ж}^{р,п}(t)$ и мужского $L_{м}^{р,п}(t)$ населения пенсионного возраста, относящихся к категории пожилых пенсионеров:

$$L_{м}^{р,п}(t) = \int_{73}^{\infty} p_{м}^{р}(t,\tau)d\tau\,,\ L_{ж}^{р,п}(t) = \int_{73}^{\infty} p_{ж}^{р}(t,\tau)d\tau\,. \qquad (4)$$

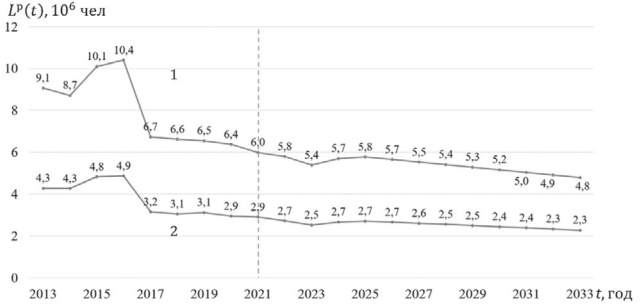
На рис. 2 представлены демографические характеристики населения пенсионного возраста в РФ в делении по полу за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г.

Из графиков можно заметить, что после 2021 г. наблюдается снижение численности людей пенсионного возраста. Это может быть обосновано первым повышением пенсионного возраста вследствие проводимой в РФ пенсионной реформы (рис. 2а). Из прогноза общей численности пенсионеров видно, что с каждым годом она будет снижаться, а к 2033 г. будет составлять 31,8 млн человек.

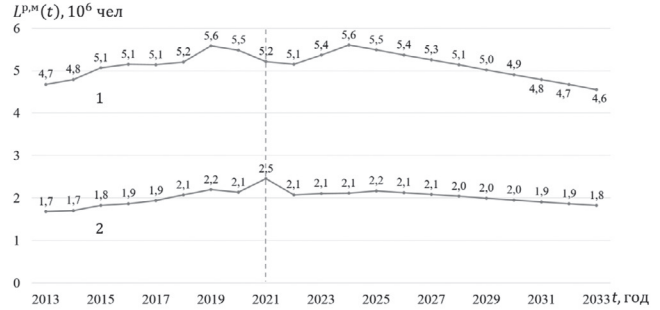
Если рассмотреть численность работающих пенсионеров, то видно, что в 2017 г. она резко снизилась с 10,4 млн чел. до 6,7 млн чел., что может являться следствием прекращения индексации пенсии работающим пенсионерам с 2016 г. Также по спрогнозированным данным после повышения пенсионного возраста будет происходить медленное снижение общей численности работающих пенси-



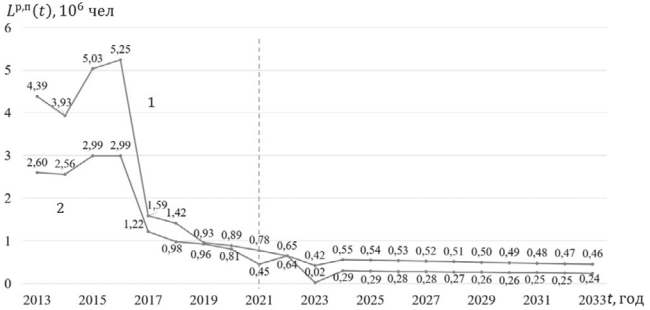
а) Численность населения пенсионного возраста



б) Численность работающего населения пенсионного возраста



в) Численность работающих молодых пенсионеров (до 72 лет)



г) Численность работающих пожилых пенсионеров (с 73 лет)

Рис. 2. *Демографические характеристики женского (1) и мужского (2) населения пенсионного возраста в РФ за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г. (источник: составлено авторами)*

онеров (рис. 2б). Однако можно заметить, что из двух определенных ранее подгрупп пенсионеров на рынке труда большую часть занимают молодые пенсионеры (рис. 2в), а численность работающих пожилых пенсионеров на рынке труда с каждым годом сокращается (рис. 2г). Это изменение может затрагивать и вопрос, связанный с квалификацией трудовых ресурсов.

В соответствии с классификацией по квалификации, применяемой на рынке труда, рассматриваются следующие группы трудящихся: лица с высшей, со средней и низкой квалификацией, а также лица, не имеющие квалификации на рынке труда.

На рисунке 3 представлена численность работающих людей пенсионного возраста в РФ, имеющих квалификацию (высшая, средняя и низкая — график (1)) и без квалификации (график (2)) за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г.

Из графиков (рис. 3) заметно, что, несмотря на то, что общая численность работающих пенсионеров снижается, численность квалифицированных сотрудников в целом преобладает над неквалифицированными, т. е. на рынке труда в большем количестве присутствуют квалифицированные работники. Это обусловлено тем, что в старших возрастах сложно оставаться на работах, требующих большой физической нагрузки. Тем не менее, наблюдается тенденция сокращения количества людей с квалификацией и увеличение количества людей без квалификации на рынке труда после наступления пенсионного возраста.

На основе формул (2)-(4) могу быть рассчитаны различные коэффициенты нагрузки как на трудоспособное население, так и на все население региона.

Доля работающих в общем числе людей пенсионного возраста:

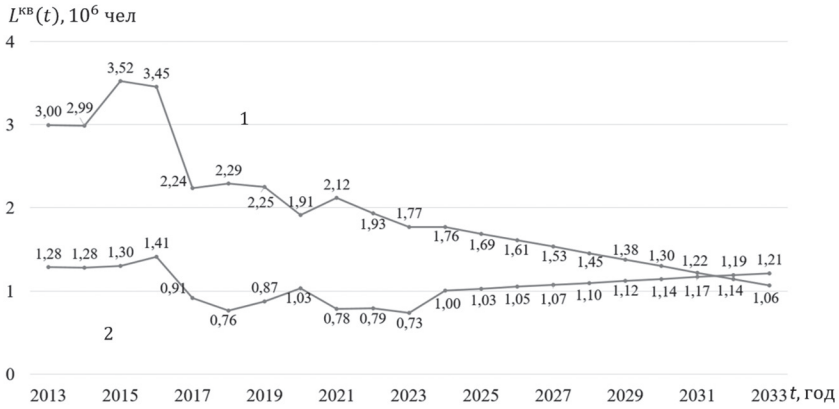
$$K_{р,п}^{общ}(t) = \frac{L_{ж}^{р}(t) + L_{м}^{р}(t)}{\int_{\tau_{2L}}^{\infty} p(t,\tau)d\tau}, \quad (5)$$

где $L^{р}_{ж}(t)$ — численность работающих женщин пенсионного возраста, $L^{р}_{м}(t)$ – численность работающих мужчин пенсионного возраста.

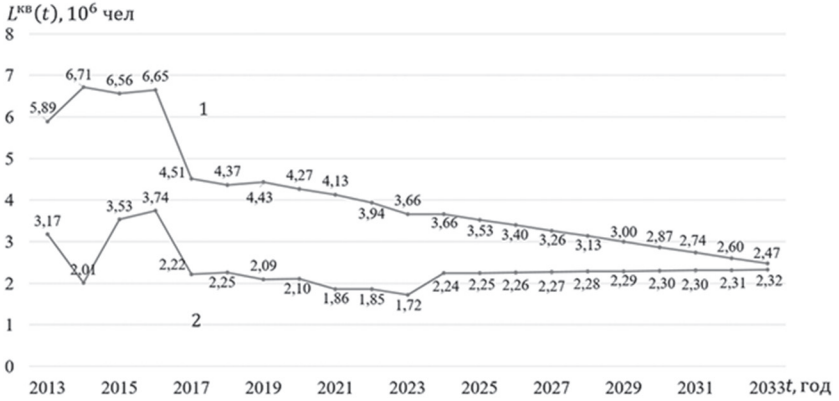
Доля пенсионеров, работающих на рынке труда:

$$K_{р,п}^{р.труд}(t) = \frac{L_{ж}^{р}(t) + L_{м}^{р}(t)}{\int_{\tau_{1L}}^{\tau_{2L}} p(t,\tau)d\tau}. \quad (6)$$

Коэффициент нагрузки людьми пенсионного возраста на население трудоспособного возраста:



а) Численность мужского населения пенсионного возраста



б) Численность женского населения пенсионного возраста

Рис. 3. *Численность работающего населения пенсионного возраста в РФ с квалификацией (1) и без квалификации (2) за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г. (источник: составлено авторами)*

$$К_{н.п}^{тр.нас}(t) = \frac{\int_{\tau_{2L}}^{\infty} p(t,\tau)d\tau}{\int_{\tau_{1L}}^{\tau_{2L}} p(t,\tau)d\tau}. \quad (7)$$

Коэффициент нагрузки людьми пенсионного возраста на все население:

$$К_{н.п}^{нас}(t) = \frac{\int_{\tau_{2L}}^{\infty} p(t,\tau)d\tau}{\int_{0}^{\infty} p(t,\tau)d\tau}. \quad (8)$$

На рисунке 4 представлены графики различных коэффициентов нагрузки как на трудоспособное население, так и на все население РФ за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г.

На графиках динамики коэффициента нагрузки людьми пенсионного возраста на все население (рис. 4а) и на население трудоспособного возраста (рис. 4б) видно, что после 2021 г. нагрузка снижается, что обосновывается повышением пенсионного возраста. По прогнозу до 2033 г. нагрузка пенсионерами будет медленно снижаться и к концу 2033 г. составит 0,22 на все население и 0,36 на трудоспособное население.

Также представлены графики, отображающие доли работающих людей пенсионного возраста в общем числе пенсионеров (рис. 4в) и на рынке труда (рис. 4г).

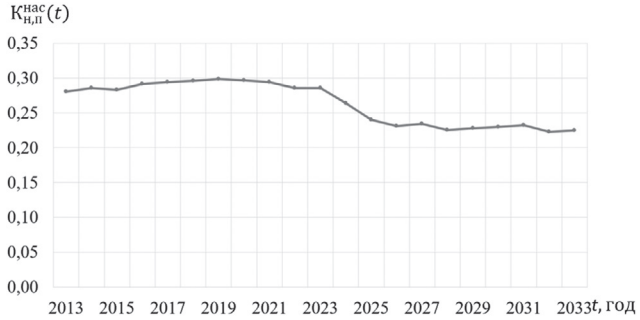
Несмотря на то, что с годами доля работающих пенсионеров в общем числе снижается, на рынке труда она остается значимой и составляет 8 %.

Как известно, работающим пенсионерам индексация пенсий не производится. Это не способствует их желанию оставаться на рынке труда. Можно предположить, что одномоментный уход с рынка труда работающих пенсионеров нарушит баланс в экономике.

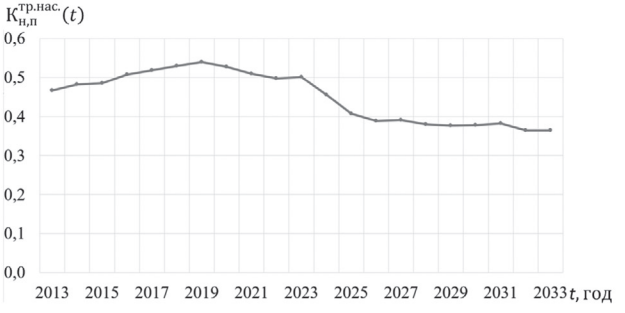
Теперь рассмотрим, как изменения, происходящие в демографической структуре населения старших возрастов, влияют на экономическое состояние рынка труда. Для этого изучим расходы Пенсионного фонда России (ПФР) на пенсионное обеспечение людей старших возрастов, находящихся на пенсии, с учетом инфляции, за период 2013–2023 гг. (рис. 5).

Нагрузка на ПФР начала стремительно увеличиваться после 2018 г. Средний темп роста за период составил 6,49 %, что является следствием пенсионной реформы и увеличения возраста выхода на пенсию. Из этого можно сделать вывод, что повышение пенсионного возраста влечет за собой снижение экономической активности людей пенсионного возраста, а оно, в свою очередь, негативно отражается на финансовом состоянии страны.

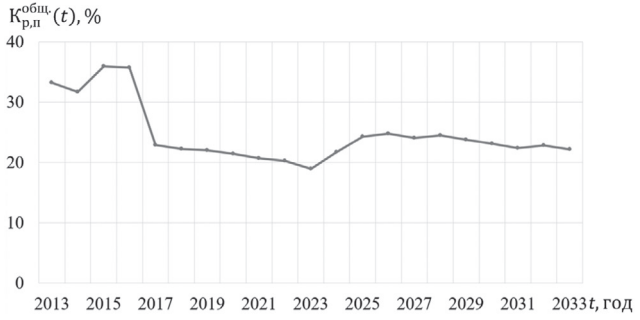
Рассмотрим модельную ситуацию. Предположим, что в год t люди пенсионного возраста, которые остаются на рынке труда, уй-



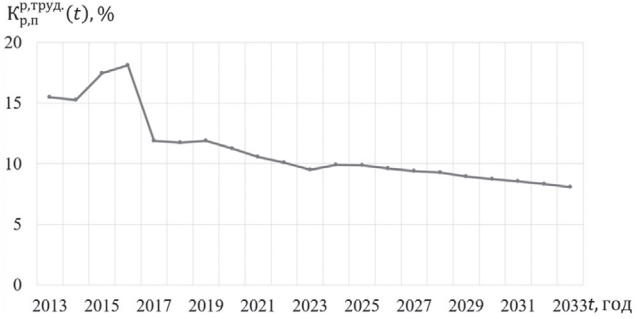
а) График динамики коэффициента нагрузки людьми пенсионного возраста на все население РФ



б) График динамики коэффициента нагрузки людьми пенсионного возраста на трудоспособное население РФ



в) Доля работающих в общем числе людей пенсионного возраста РФ



г) Доля работающих людей пенсионного возраста на рынке труда РФ

Рис. 4. *Графики различных коэффициентов нагрузки как на трудоспособное население, так и на все население РФ за период 2013–2023 гг. и прогноз до 2033 г. (источник: составлено авторами)*

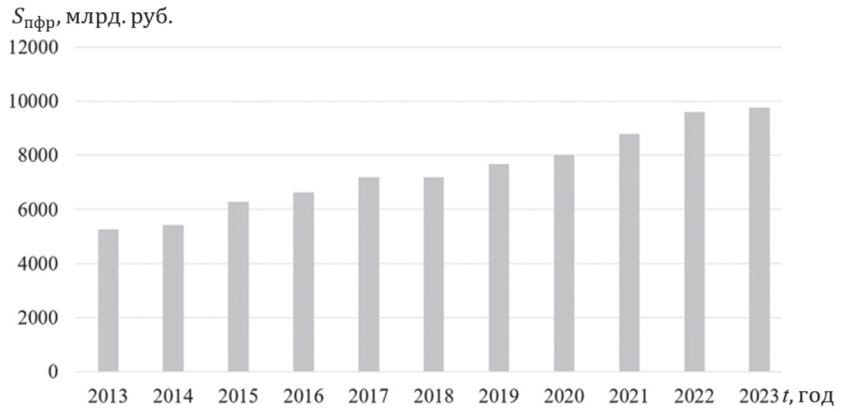


Рис. 5. *Данные по расходам ПФР на пенсионное обеспечение в РФ в ценах текущего года за период 2013–2023 гг. (источник: составлено авторами)*

дут с этого рынка единомоментно (рис. 6). Тогда количество работающих людей резко сократится и увеличится нагрузка на ПФР, поскольку ушедшим с рынка труда людям будут проиндексированы пенсии.

На графике представлена моделируемая ситуация, где линия ПФР — расходы за 2013–2023 гг. с учетом работающих пенсионеров,

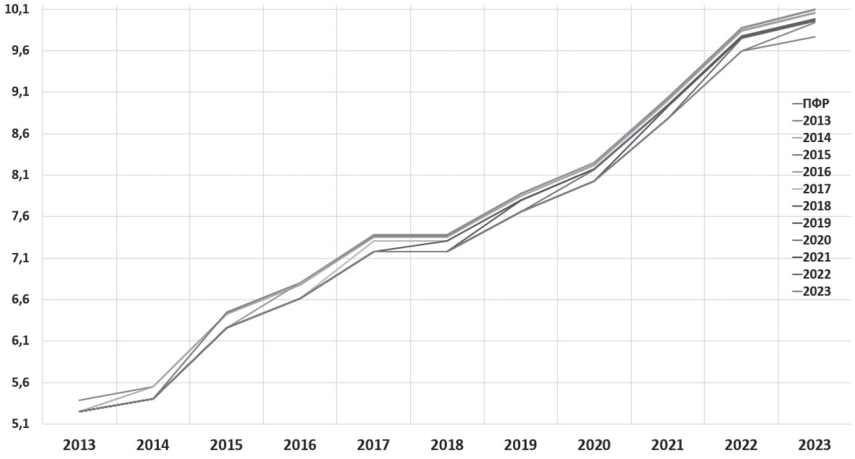


Рис. 6. *Данные по расходам ПФР на пенсионное обеспечение в РФ за период 2013–2023 гг. с учетом работающих пенсионеров (по факту) (ПФР) и без работающих (моделируемая ситуация) (по годам) (источник: составлено авторами)*

а линии года *t* начиная с 2013 — расходы ПФР, если бы пенсионеры вышли с рынка труда в год *t*. Запишем результаты исследования в таблицу и сравним (табл. 1). Рассмотрим сценарии, каждому из которых соответствует выход работающих пенсионеров с рынка труда в год *t*, начиная с 2013.

На основе представленных данных можно сделать несколько выводов о расходах ПФР в период с 2013 по 2023 гг. в зависимости от того, когда пенсионеры выходят с рынка труда. В 2013–2016 гг. увеличение расходов было более значительным по сравнению с последующими годами, что может говорить о том, что в эти годы на пенсию выходили более значительные группы населения, чем в последующие годы. Например, в 2015 г. наблюдается пик увеличения (237,45 млрд р.)

Среднее значение увеличения расходов ПФР в ценах 2023 г. постепенно снижается, начиная с 2,59 % в 2013 г. и достигая всего

Таблица 1

Сравнительный анализ расходов ПФР при различных сценариях выхода пенсионеров с рынка труда

Сценарий, которому соответствует выход пенсионеров с рынка труда в год t	**Сумма, на которую будет происходить в среднем ежегодное увеличение ПФР на содержание пенсионеров по сравнению со стандартной ситуацией, млрд р.**	**Сумма, на которую будет происходить в среднем ежегодное увеличение ПФР на содержание пенсионеров по сравнению со стандартной ситуацией в ценах 2023 г., млрд р.**	**Среднее значение увеличения расходов ПФР за 2013–2023 гг., если пенсионеры уйдут с рынка труда в год t в ценах 2023 г., %**
1: 2013 г.	192,67	261,31	2,59
2: 2014 г.	192,86	230,31	2,29
3: 2015 г.	228,03	237,45	2,35
4: 2016 г.	238,76	215,72	2,13
5: 2017 г.	159,19	123,20	1,21
6: 2018 г.	159,70	103,36	1,02
7: 2019 г.	165,77	87,02	0,86
8: 2020 г.	166,68	67,90	0,67
9: 2021 г.	167,71	49,31	0,49
10: 2022 г.	170,04	31,76	0,32
11: 2023 г.	172,99	15,77	0,16

Источник: составлено авторами.

0,16 % в 2023 г. Снижение темпов роста расходов может быть связано с различными экономическими факторами, такими как экономический кризис, изменения в законодательстве о пенсионном обеспечении, а также изменения в демографической ситуации (уменьшение числа работающих пенсионеров).

Теперь рассмотрим общие расходы федерального бюджета страны и процент в нем расходов на пенсионные выплаты (рис. 7).

Видим, что выход группы людей пенсионного возраста с рынка труда существенно увеличивает расходы государства. Наибольшая разница в изучаемом периоде 2013–2023 гг. между модельной и реальной ситуацией наблюдается в 2015 г., где увеличение нагрузки на бюджет составляет 13,5 %. Наименьшая разница — в 2017 г., увеличение нагрузки на бюджет 2,14 %. Средний же процент увеличения нагрузки на бюджет за период 2013–2023 гг. составляет 5,41 %.

Так как снижается численность работающих людей пенсионного возраста, то снижается и общая численность работающих людей на рынке труда. Это приведет к уменьшению объема взносов в ПФР.

Следовательно, можно сделать вывод, что поведение людей пенсионного возраста на рынке труда, а также изменения, происходящие в их демографических характеристиках, играют важную роль в экономической сфере страны. Можно также сказать, что одновременное изъятие пенсионеров с рынка труда принесет значительный ущерб стране: снижение числа квалифицированных специалистов, увеличение нагрузки на ПРФ и на общий бюджет страны.

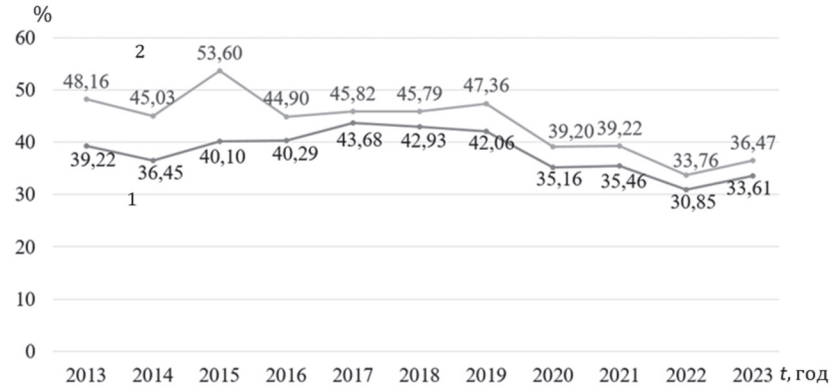


Рис. 7. *Расходы ПФР в общем числе расходов РФ за период 2013–2023 гг. с учетом работающих пенсионеров (по факту) (1) и без работающих пенсионеров (моделируемая ситуация) (2) (источник: составлено авторами)*

Список источников

1. Капелюшников, Р.И. (2019). *Феномен старения населения: экономические эффекты.* Москва : Институт экономики РАН, 50.

2. Барсуков, В.Н. (2016). *Трудовая активность населения пенсионного возраста как фактор социально-экономического развития территории.* Москва : Институт экономики РАН, 19.

3. World Population Prospects 2019 (2019). New York: UN, 1238.

4. Боярский, А. Я., Валентей, Д. И., Кваша А. Я. (2012). *Основы демографии* : учеб. пособие для экономических специальностей вузов. Москва : Статистика, 288.

5. Вишневский, А. Г. (1982). *Воспроизводство населения и общество.* Москва : Финансы и статистика, 287.

6. Саградов, А. А. (2005). *Экономическая демография* : учеб. пособие. Москва : Инфра-М, 253.

7. Елизаров, В.В. (2017). *Теория и практика демографической политики в СССР.* Москва : МГУ, 84.

8. Cook, J. (2011). The socio-economic contribution of older people in the UK. *Working with Older People,* (15(4)), 141–146.

9. Форрестер, Дж. (2003). *Мировая динамика.* Москва : АСТ, 384.

10. Антонова, Н.Л. (2014). *Демография* : учеб.-метод. пособие. Екатеринбург : Изд-во Уральского федерального ун-та, 154.

11. Ионцев, В.А. (2014). *Международная миграция населения и демографическое развитие.* Москва : Проспект, 156.

12. Берендеева, А.Б., Зосимова, Л.А. (2016). *Основы демографии.* Иваново : ИФ ЧОУ ВО «Институт управления», 319.

13. Сафуллин, Л.Р., Шакирова, Л.Р., Габдрахманова, Н.К., Егоров, Д.О. (2016). Метод передвижки возрастов в прогнозировании численности населения (на примере республики Татарстан). *Вестник СГЭУ,* (11(121)), 135–140.

14. Иванов, Ю. Н., Токарев, В. В., Уздемир, А. П. (1994). *Математическое описание элементов экономики.* Москва : Физматлит, 414.

15. Кетова, К. В., Вавилова, Д. Д. (2022). Демографические проблемы современной Удмуртии. Ижевск : ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 172.

16. Кетова, К.В. (2013). *Математические модели экономической динамики:* монография. Ижевск : ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 284.

17. Гимпельсон, В.Е., Капелюшникова, Р.И. (2020). Российский труд через призму демографии. Москва : Изд. дом ВШЭ, 436.

18. Нойгартен, Б. Л. (1974). Возрастные группы в американском обществе и подъем молодежи. *Annals of the American Academy of Social and Political Science, 415,* 187–198.

References

1. Kapelyushnikov, R.I. (2019). The phenomenon of population aging: economic effects. Moscow : Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, 50.

2. Barsukov, V.N. (2016). *Labor activity of the population of retirement age as a factor of socio-economic development of the territory.* Moscow : Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 19.

3. *World Population Prospects 2019* (2019). New York: UN, 1238.

4. Boyarsky, A. Ya., Valentey, D. I., & Kvasha A. Ya. (2012). *Fundamentals of demography . studies.* a manual for university economics majors. Moscow : Statistik Publ., 288.

5. Vishnevsky, A. G. (1982). *Reproduction of the population and society.* Moscow : Finance and Statistics, 287.

6. Sagradov, A. A. (2005). *Economic demography.* Moscow : Infra-M, 253.7.

7. Elizarov, V.V. (2017). *Theory and practice of demographic policy in the USSR.* Moscow : MSU, 84.

8. Cook, J. (2011). The socio-economic contribution of older people in the UK. *Working with Older People,* (15(4)), 141–146.

9. Forrester, J. (2003). *Global dynamics.* Moscow : AST, 384.10.

Antonova, N.L. (2014). *Demography*. Yekaterinburg : Publishing House of the Ural Federal University, 154.

11. Iontsev, V.A. (2014). *International population migration and demographic development.* Moscow : Prospekt, 156.

12. Berendeeva, A.B., & Zosimova, L.A. (2016). *Fundamentals of demography.* Ivanovo : Institute of Management, 319.13.

13. Safullin, L.R., Shakirova, L.R., Gabdrakhmanova, N.K., & Egorov, D.O. (2016). The method of age shifting in population forecasting (using the example of the Republic of Tatarstan). *Bulletin of the SGEU,* (11(121)), 135–140.

14. Ivanov, Yu. N., Tokarev, V. V., & Uzdemir, A. P. (1994). *Mathematical description of the elements of the economy.* Moscow : Fizmatlit, 414.

15. Ketova, K. V., Vavilova, D. D. (2022). *Demographic problems of modern Udmurtia.* Izhevsk : IzhSTU named after M.T. Kalashnikov, 172.

16. Ketova, K.V. (2013). *Mathematical models of economic dynamics: a monograph.* Izhevsk : IzhSTU named after M.T. Kalashnikov, 284.

17. Gimpelson, V.E., & Kapelyushnikova, R.I. (2020). *Russian labor through the prism of demography.* Moscow : HSE Publishing House, 436.

18. Neugarten, B. L. (1974). Age groups in American society and the rise of youth. *Annals of the American Academy of Social and Political Science, 415,* 187–198.

Загребина Анастасия Артемовна — студент магистратуры ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова». https://orcid.org/0009-0000-7349-9955 (Российская Федерация, 426069, г. Ижевск, ул. Студенческая, 7; e-mail: zagrebina_nastya@bk.ru).

Кетова Каролина Вячеславовна — д-р физ.-мат. наук, профессор кафедры Прикладная математика и информационные технологии ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова». https://orcid.org/ 0000-0001-7143-1930 (Российская Федерация, 426069, г. Ижевск, ул. Студенческая, 7; e-mail: ketova_k@mail.ru)

Anastasia A. Zagrebina — graduate student, Izhevsk State University named after M.T.Kalashnikov. https://orcid.org/0009-0000-7349-9955 (7, Studencheskaya Str., Izhevsk, 426069, Russian Federation; e-mail: zagrebina_nastya@bk.ru)

Karolina V. Ketova — PhD in Physical and Mathematical Sciences, professor of department of Applied Mathematics and Information Technology, Izhevsk State University named after M.T. Kalashnikov. https://orcid.org/ 0000-0001-7143-1930 (7, Studencheskaya Str., Izhevsk, 426069, Russian Federation; e-mail: ketova_k@mail.ru).

УДК 332.1
JEL classification: I15, J45
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-4

Проблема обеспеченности кадрами в здравоохранении[1]

А.А. Золотов [a]

[a] Уральский федеральный университет им. первого президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0009-0002-2480-3134

Автор для корреспонденции: А.А. Золотов (zolotovandrey96@gmail.com)

Аннотация. *Статья посвящена анализу проблемы недостаточной обеспеченности кадрами в здравоохранении Российской Федерации. Предметом анализа является система кадрового обеспечения, её структурные и территориальные особенности. Цель работы заключается в изучении причин кадрового дефицита, оценке текущего состояния и разработке рекомендаций по его устранению. В качестве гипотезы выдвигается предположение о том, что комплексный подход к кадровой политике, включающий повышение заработной платы, улучшение условий труда, внедрение инноваций и использование международного опыта, способствует стабилизации кадрового потенциала здравоохранения. Методологическая основа работы включает анализ статистических данных, нормативных документов и литературных источников. В результате проведённого исследования выявлены ключевые факторы, способствующие кадровому дефициту, и предложены пути его преодоления. Научный вклад состоит в обосновании стратегических мер по улучшению кадровой обеспеченности. Результаты исследования могут быть применимы для оптимизации государственной кадровой политики в здравоохранении. Ограничением является необходимость дополнительной эмпирической проверки предложенных рекомендаций, что определяет направление будущих исследований.*

Ключевые слова: кадровый дефицит; здравоохранение; кадровая политика; региональные различия; инновационные подходы

[1] ©Золотов А.А. Текст. 2025.

The Problem of Workforce Shortages in Healthcare

A. Zolotov [a]

[a] Ural Federal University named after the first president of Russia B. N. Yeltsin (Ekaterinburg, Russia).
https://orcid.org/0009-0002-2480-3134
Corresponding author: A. Zolotov (zolotovandrey96@gmail.com).

Abstract. *This article addresses the issue of workforce shortages in the healthcare system of the Russian Federation. The focus of the analysis is on the system of personnel provision, its structural and territorial characteristics. The study aims to examine the causes of workforce deficits, assess the current situation, and develop recommendations for their resolution. The hypothesis suggests that a comprehensive approach to personnel policy—including wage increases, improved working conditions, the introduction of innovations, and the adoption of international best practices—can stabilize the healthcare workforce. The methodological foundation of the study encompasses the analysis of statistical data, regulatory documents, and literature sources. The research identifies key factors contributing to workforce shortages and proposes solutions to address them. The scientific contribution lies in substantiating strategic measures to improve staffing levels. The results can be applied to optimize state personnel policy in healthcare. A limitation of the study is the need for further empirical validation of the proposed recommendations, which defines the direction of future research.*

Keywords: workforce shortages; healthcare; personnel policy; regional disparities; innovative approaches

Введение

Обеспеченность медицинскими кадрами — важнейший фактор, влияющий на стабильность работы системы здравоохранения и обеспечение граждан доступной медицинской помощью. Однако в последние десятилетия российская система здравоохранения сталкивается с системным кадровым дефицитом. Проблема проявляется не только в нехватке специалистов отдельных направлений, но и в территориальных дисбалансах, высокой текучести кадров, а также старении трудового ресурса.

Анализ научных публикаций по теме исследования показывает, что кадровый кризис в сфере здравоохранения является следствием взаимодействия множества факторов, включая экономические, социальные, организационные и демографические. Сложившаяся ситуация усугубляется низким уровнем оплаты труда, высокой профессиональной нагрузкой, недостаточными социальными гарантиями и возможностями карьерного роста. Всё это делает медицинскую профессию менее привлекательной для молодых

специалистов, способствуя их переходу в частный сектор. Рассматриваемая проблематика нашла отражение во многих отечественных и зарубежных исследованиях, предлагающих различные пути решения, такие как внедрение новых технологий, программы переподготовки и адаптация опыта других стран.

Целью исследования является разработка целостных рекомендаций для укрепления кадрового потенциала системы здравоохранения, основанных на изучении факторов, вызывающих дефицит кадров, и анализе эффективности существующих государственных инициатив. В рамках гипотезы предполагается, что использование стратегического подхода, сочетающего улучшение условий труда, внедрение инноваций и заимствование международных практик, способно существенно улучшить ситуацию.

Для достижения поставленной цели применяются методы анализа статистической информации, нормативной базы и научных исследований, а также оценка уже реализованных программ по поддержке медицинских работников. Ожидается, что результаты исследования помогут выделить основные причины кадрового дефицита и сформировать эффективные меры для повышения стабильности кадрового состава.

Актуальность темы обусловлена продолжающимся кризисом кадров в здравоохранении, который оказывает значительное негативное воздействие на качество медицинских услуг и общую эффективность системы. Полученные выводы могут быть использованы для улучшения кадровой политики как на федеральном, так и на региональном уровнях, способствуя укреплению устойчивости отрасли.

Основная часть

Обзор литературы

Научные исследования и статьи, посвящённые проблемам кадрового обеспечения в здравоохранении, охватывают широкий спектр тем, включая планирование, анализ дефицита специалистов, динамику обеспеченности медицинским персоналом и возможные стратегии его оптимизации.

Многочисленные научные работы посвящены количественному анализу статистических данных об обеспечении медицинскими кадрами (Евдаков и др., 2020; Латышова, Иванова, 2023), что позволяет выделить ключевые тренды и определить приоритеты кадровой политики.

Авторы анализируют причины дисбаланса в системе кадров здравоохранения России (Семенова, 2019), текучесть кадров и снижение привлекательности медицинских профессий (Ясакова, Шестакова, 2017), старение медицинских кадров (Задворная, 2022), влияние государственной политики на развитие системы здравоохранения и качество жизни населения (Бизин, 2024) и другие проблемы.

Отдельную категорию исследований составляют работы, посвященные вопросам финансирования здравоохранения (Градобоев, Сольская, 2022) и в целом распределения ресурсов и их влияния на кадровое обеспечение (Белова и др., 2019; Костюков, 2023; Руголь, Котловский, 2023).

Также в отдельную категорию можно выделить исследования проблемы географической дифференциации медицинских кадров и напрямую связанной с этим проблемы привлечения специалистов в сельские регионы (Тарасенко, Хорева, 2016; Дощанникова, Дощанников, 2019; Поздеева и др., 2020).

Множество научных работ посвящены изучению кадровой обеспеченности организаций здравоохранения в отдельных регионах России — например, в Республике Башкортостан (Закиров, 2021), в Самарской (Королева, 2020), Томской области (Кобякова и др., 2019) и других.

Многими авторами исследуются современные тенденции в развитии здравоохранения (Восканян, Шикина, 2021), анализируются причины кадрового дефицита (Канева и др., 2024), региональные особенности (Лапочкина и др., 2021) и предлагаются различные варианты стратегического решения проблемы (Латышова, Иванова, 2023), в том числе на основе анализа российской и международной кадровой политики (Шейман, Сажина, 2019).

Материалы и методы

Для проверки гипотезы и достижения исследовательских целей была реализована комплексная методология, включающая аналитические и эмпирические подходы. Основу исследования составили изучение и систематизация вторичных данных из официальных источников, а также углубленный анализ научных публикаций, посвященных проблеме кадрового дефицита в здравоохранении.

В процессе работы применялись несколько ключевых методов: статистический анализ, сравнительный анализ и контент-анализ.

Основные источники — данные Росстата о численности медицинских специалистов, их квалификации и географическом распределении, материалы Минздрава РФ, отчеты по реализации

национального проекта «Здравоохранение», а также научные публикации по актуальным вопросам кадрового дефицита в медицинской сфере.

Результаты

Состояние системы подготовки и распределения медицинских кадров всегда играло ключевую роль в формировании эффективного здравоохранения. Анализируя историческое развитие этого направления в России, можно выделить несколько этапов, начиная с советского периода, когда управление здравоохранением основывалось на принципах централизованного планирования. В этот период наблюдался постоянный рост численности медицинских работников благодаря государственной политике, направленной на расширение медицинской инфраструктуры: создавались новые больницы, поликлиники и образовательные учреждения. Численность врачей за период с 1940 по 1990 г. увеличилась с 82,2 тыс. до 667,3 тыс., что позволило повысить обеспеченность на 10 тыс. населения с 7,4 до 45 специалистов (рис. 1). Это было одним из наиболее заметных успехов плановой модели здравоохранения.

После распада Советского Союза ситуация значительно изменилась. Экономический кризис 1990-х гг. привёл к сокращению численности медицинских кадров и ухудшению условий их труда. На фоне общего снижения финансирования здравоохранения закрывались больницы, урезались штаты, а престиж медицинской профессии начал снижаться. Эти изменения вызвали глубокие

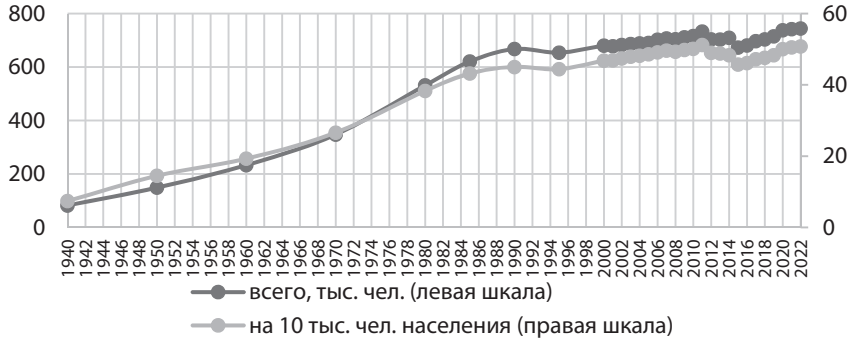


Рис. 1. *Динамика численности врачей в 1940–2022 гг. (источник: Численность медицинских кадров. Росстат. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr1-3.xlsx (дата обращения: 27.11.2024))*

структурные проблемы, которые продолжают оказывать влияние на современное состояние отрасли.

С начала XXI в. предпринимались попытки реформирования системы здравоохранения. Например, в рамках исполнения «майских указов» 2012 г. был сделан акцент на повышение заработной платы медицинских работников и улучшение условий их деятельности. Однако реализация этих инициатив сопровождалась неоднозначными последствиями. В некоторых регионах оптимизация сети медицинских учреждений привела к их сокращению, что усугубило кадровый дефицит, особенно в сельской местности и удалённых районах.

Кадровый дефицит в сфере здравоохранения обусловлен множеством взаимосвязанных факторов, среди которых значительное влияние оказывают экономические и социальные аспекты.

Сфера здравоохранения в современной России сталкивается с выраженными диспропорциями, которые проявляются как в численности специалистов, так и в их профессиональном и территориальном распределении. Хотя общее число медицинских работников остаётся на сравнительно высоком уровне, наблюдаются серьёзные региональные различия и острый дефицит специалистов определённых направлений, что нарушает баланс в системе оказания медицинской помощи.

Малонаселённые районы сталкиваются с целым спектром факторов, негативно влияющих на их привлекательность для медицинских работников. Среди основных причин выделяются неудовлетворительные условия жизни, включая слабую инфраструктуру, низкий уровень заработной платы и ограниченные перспективы профессионального роста. В результате выпускники медицинских вузов чаще выбирают работу в мегаполисах, где имеются лучшие возможности для личного и профессионального развития, а также доступ к культурным и социальным благам.

Работа в удалённых регионах часто связана с серьёзными трудностями. Нехватка персонала приводит к тому, что на работающих врачей возлагается повышенная нагрузка, включая выполнение задач, не входящих в их непосредственную компетенцию. Такой режим работы способствует профессиональному выгоранию, что в свою очередь усиливает миграцию кадров из этих регионов.

Недостаточная эффективность существующих программ распределения специалистов также играет значимую роль в усугублении проблемы. Инициативы вроде программы «Земский доктор», несмотря на их положительное влияние, имеют ограниченный мас-

штаб. Финансовые стимулы, предлагаемые врачам в сельской местности, зачастую не покрывают тех трудностей, с которыми приходится сталкиваться.

Для устранения данной диспропорции требуется многоуровневый подход. Необходимо не только повысить финансовую поддержку медицинских работников в отдалённых районах, но и улучшить общее качество жизни, инфраструктуры, предоставлять медработникам жилье и социальные гарантии, а также внедрять новые технологии, такие как телемедицина.

В России обеспеченность врачами в расчёте на 10 тыс. населения соответствует уровню развитых стран, однако эти данные не отражают реальной ситуации в удалённых и сельских районах. Именно там кадровый дефицит чувствуется наиболее остро. Основные сложности связаны не только с числом специалистов, но и с их профессиональной подготовкой. Высококвалифицированные врачи чаще предпочитают работать в крупных городах, что усугубляет неравномерность распределения кадров.

Среди ключевых проблем выделяется высокая текучесть кадров. Основными причинами являются низкая заработная плата, значительные нагрузки и ограниченность социальных гарантий.

Несмотря на реализацию национальных программ, оплата труда в государственном секторе остаётся менее конкурентоспособной по сравнению с частным, что стимулирует миграцию квалифицированных кадров в коммерческие организации.

Дефицит кадров в учреждениях государственного здравоохранения во многом обусловлен переходом медицинских специалистов в коммерческий сектор. Основными причинами этого процесса выступают различия в оплате труда, условиях работы и возможностях профессионального роста, что существенно усиливает отток кадров.

В коммерческих клиниках врачи и медицинский персонал, как правило, получают значительно более высокую заработную плату. Доходы специалистов в частных организациях могут в два или три раза превышать зарплаты их коллег, работающих в государственных учреждениях.

Динамика средней заработной платы врача госсектора в регионах и величина средней заработной платы в здравоохранении (по версии Минздрава) представлена на рисунке 2.

В результате многие медработники покидают государственные учреждения, переходя в частный сектор или полностью меняя сферу деятельности. Частные медицинские центры создают более благоприятные условия: использование современного оборудования,

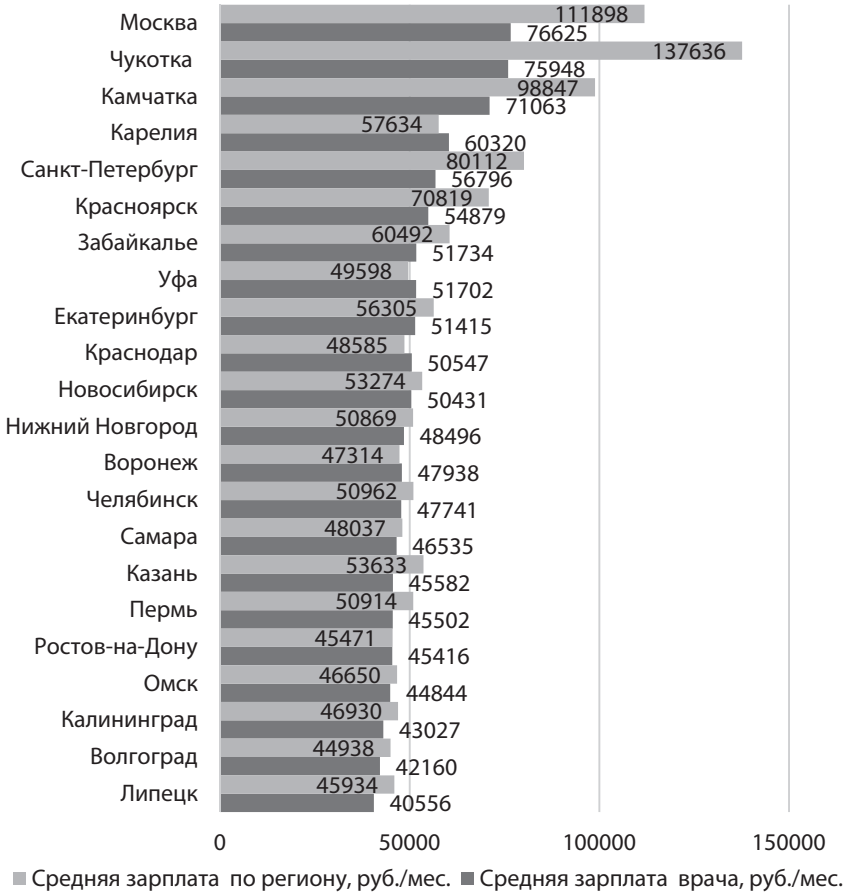


Рис. 2. *Средняя зарплата врача в регионах в 2024 г. (госсектор), руб./месяц (источник: Численность медицинских кадров. Росстат. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/zdr1-3.xlsx (дата обращения: 27.11.2024))*

оптимизация рабочего графика и минимизация административной нагрузки делают такие рабочие места особенно привлекательными.

Дополнительным преимуществом коммерческого здравоохранения является гибкость управления рабочим процессом. Частные клиники предлагают специалистам возможность адаптировать график под индивидуальные потребности, обеспечивают различные бонусы и создают условия для повышения квалификации.

Государственный сектор, напротив, сталкивается с более серьёзными трудностями. Рабочая нагрузка здесь заметно выше, значи-

тельная часть времени уходит на выполнение административных функций, а возможности для карьерного роста ограничены.

Массовый переход специалистов в коммерческий сектор обостряет проблему дисбаланса в здравоохранении. Тем не менее, государственные медицинские организации, несмотря на недостаток кадров, продолжают обеспечивать население базовой и экстренной медицинской помощью, оставаясь важнейшим элементом системы здравоохранения.

Кадровый дефицит в системе здравоохранения требует стратегического и многогранного подхода. Одним из ключевых инструментов решения этой проблемы выступают программы, разработанные для привлечения, удержания и профессионального роста медицинских работников. Такие инициативы внедряются на федеральном и региональном уровнях и включают в себя финансовые стимулы, социальную поддержку и развитие профессиональных навыков.

Программа «Земский доктор» заслужила широкую известность благодаря своей направленности на привлечение врачей для работы в сельской местности и отдалённых районах. В рамках этой инициативы специалисты получают значительные единовременные выплаты при условии заключения контракта на работу в таких регионах. Аналогичный механизм действует и в программе «Земский фельдшер», которая ориентирована на медицинский персонал среднего звена. Несмотря на тысячи привлечённых специалистов, данные программы пока не смогли полностью ликвидировать кадровый дефицит, т. к. не решают всех сложностей, связанных с условиями работы в удалённых регионах.

Для поддержки молодых специалистов разработаны программы целевого обучения. Они позволяют студентам получать медицинское образование за счёт государственного финансирования с обязательством трудоустройства в определённом регионе. Однако эта мера имеет ограниченную эффективность, т. к. процесс подготовки специалистов требует значительного времени, а условия труда на местах не всегда привлекательны для выпускников.

Повышение уровня оплаты труда стало ещё одним направлением государственной политики. Национальные проекты, такие как «Развитие здравоохранения», ставят своей задачей рост заработной платы медицинских работников. Однако реализация этих инициатив сталкивается с трудностями, включая несоответствие между ожидаемыми и фактическими результатами увеличения доходов сотрудников. Дополнительным направлением является модернизация инфраструктуры здравоохранения. Обновление

оборудования, ремонт медицинских учреждений и внедрение современных технологий создают более комфортные условия для работы специалистов и повышают продуктивность труда.

Обсуждение

Обновление кадрового состава здравоохранения требует активного вовлечения молодых специалистов, однако этот процесс осложняется рядом барьеров, имеющих как социально-экономическую, так и профессиональную природу.

Одной из ключевых трудностей становится длительный процесс профессиональной подготовки. Образование в медицинской сфере требует значительных вложений времени и финансов, включая обязательное прохождение ординатуры. При этом молодые специалисты зачастую сталкиваются с отсутствием гарантий достойных условий труда, включая заработную плату и перспективы карьерного роста, особенно в государственных учреждениях. Это приводит к тому, что выпускники всё чаще выбирают альтернативные сферы деятельности.

Не менее остро стоит проблема низкой оплаты труда. Даже с учётом программ по увеличению заработных плат многие молодые врачи и медицинские работники среднего звена предпочитают частные учреждения или вовсе меняют профессию. Для регионов эта проблема обостряется из-за разрыва в уровнях доходов между крупными городами и провинцией.

Существенное влияние оказывают социальные условия. Ограниченный доступ к жилью, недостаточная поддержка семейных специалистов, а также высокая нагрузка и дефицит кадров в учреждениях создают неблагоприятную атмосферу. Постоянный стресс и перегрузки способствуют выгоранию, снижая мотивацию к продолжению работы в отрасли.

Государственные инициативы, такие как целевое обучение, частично решают проблему. Однако их эффективность остаётся ограниченной из-за слабой постобразовательной поддержки. Например, отсутствие наставничества или специальных льгот для молодых сотрудников на первых этапах их карьеры снижает стабильность и заинтересованность в профессии.

Для решения этих проблем требуется системный подход. Необходимо повышать уровень заработной платы, улучшать условия труда, а также внедрять меры социальной поддержки. К таким мерам можно отнести обеспечение доступным жильём, расширение возможностей для профессионального развития, страховую защиту и помощь

в семейных вопросах. Немаловажной является адаптация образовательных программ к современным требованиям, с акцентом на практическую подготовку и использование новых технологий.

Современные реалии системы здравоохранения требуют радикально новых решений, направленных на устранение дефицита кадров и улучшение качества предоставляемой медицинской помощи. Подходы, которые можно считать инновационными, базируются на внедрении передовых технологий, совершенствовании управленческих процессов и модернизации образовательных стратегий.

Развитие телемедицины стало важным инструментом в решении вопросов доступности медицинской помощи. Благодаря использованию дистанционных технологий становится возможным предоставление медицинских услуг в регионах с ограниченным количеством специалистов.

Переход на цифровую систему управления учреждениями здравоохранения способствует повышению эффективности их работы. Автоматизация документооборота, введение электронных карт пациентов и унификация информационных систем позволяют минимизировать рутинные процессы.

Немаловажное значение имеет использование современных образовательных технологий. Применение симуляционных тренажёров, платформ виртуальной реальности и дистанционного обучения делает процесс подготовки специалистов более практикоориентированным. Такое сочетание технологий сокращает разрыв между теоретическими знаниями и практическими навыками, обеспечивая готовность будущих врачей к реальным вызовам клинической практики.

Комплексное использование перечисленных подходов открывает перспективы для преодоления кадровых проблем в здравоохранении. Интеграция инноваций в управление, обучение и организацию труда создаёт условия для оптимизации существующих ресурсов и обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала отрасли.

Изучение зарубежных практик позволяет выделить эффективные методы борьбы с нехваткой медицинских кадров, которые можно адаптировать для российской системы здравоохранения. Схожие вызовы, связанные с недостатком специалистов, особенно в труднодоступных и сельских районах, заставляют разные страны разрабатывать уникальные стратегии их преодоления.

В подавляющем большинстве зарубежных стран применяется политика стимулирования врачей к работе в отдалённых регионах. Например, в Австралии и Канаде для специалистов, согласных ра-

ботать вдали от крупных городов, предоставляются финансовые льготы: дополнительные выплаты, компенсация затрат на обучение, а также субсидии на жильё.

Великобритания развивает целевые образовательные программы, адаптированные под актуальные нужды системы здравоохранения. Национальная служба здравоохранения (NHS) организует обучение будущих медиков с последующим обязательством трудоустройства в конкретных учреждениях. Участники таких программ получают финансовую поддержку, а также перспективы для профессионального роста, что повышает привлекательность профессии.

Германия и страны Северной Европы делают акцент на создании комфортных условий труда для медицинских работников. Здесь автоматизируют рутинные задачи, модернизируют оборудование и обновляют инфраструктуру медицинских учреждений. Также внедряются социальные гарантии: льготное медицинское страхование, пенсионные программы и гибкий график работы, что способствует увеличению числа специалистов, выбирающих эту профессию.

Южнокорейская практика использования цифровых технологий для решения кадровых проблем заслуживает отдельного внимания. В этой стране активно развиваются телемедицина и системы искусственного интеллекта, которые компенсируют нехватку специалистов в удалённых районах.

Соединённые Штаты делают акцент на привлечении иностранных врачей. Упрощённая система признания квалификаций, сокращение бюрократических процедур и предоставление льготных условий для получения виз делают работу в США привлекательной для зарубежных специалистов. Это особенно актуально для многопрофильных клиник в регионах с низкой плотностью населения.

Применение зарубежного опыта в России требует учёта местных особенностей. Для повышения интереса специалистов к работе в сельской местности могут быть предложены не только финансовые стимулы, но и меры по улучшению инфраструктуры, условий жизни и труда. Активное внедрение цифровых технологий в здравоохранение, наряду с реформой образовательных программ, позволит повысить качество подготовки медицинских кадров. Развитие международного сотрудничества откроет дополнительные возможности для обмена опытом и привлечения квалифицированных работников.

Заключение

В ходе исследования установлены основные причины кадрового дефицита в здравоохранении Российской Федерации. Среди них

выделяются низкий уровень оплаты труда, диспропорции в распределении специалистов по регионам, синдром профессионального выгорания и недостаточное поступление молодых специалистов в отрасль. Научная значимость работы заключается в предложении системного подхода к решению данных проблем, включающего улучшение условий труда, использование инновационных технологий, развитие телемедицины и адаптацию успешных международных практик.

В качестве рекомендаций предлагаются меры, направленные на увеличение заработной платы, реализацию программ социальной поддержки, модернизацию инфраструктуры здравоохранения и активизацию образовательных инициатив, способствующих привлечению молодых специалистов в профессию.

Будущие исследования могут быть ориентированы на разработку регионально-ориентированных решений, эмпирическую проверку предложенных стратегий и формирование долгосрочных моделей кадрового планирования, учитывающих цифровизацию и современные демографические тенденции. Эти направления станут основой для повышения устойчивости системы здравоохранения и укрепления её кадрового потенциала.

Список источников

1. Белова, Л. А., Вертий, М. В., Малышева В. Н. (2019). Индикаторы эффективности сферы здравоохранения в системе оценки национальной экономической безопасности. Роль системы здравоохранения в обеспечении экономической безопасности региона. *Вестник Академии знаний,* (4(33)), 52–56.

2. Бизин, С. В. (2024). Реализация государственной политики в сфере здравоохранения как фактор повышения качества жизни населения (региональный аспект). *Теоретическая и прикладная экономика,* (1), 12–16.

3. Восканян, Ю. Э., Шикина, И. Б. (2021). Современные тренды и сценарии развития современного здравоохранения. *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики,* (3), 16–22.

4. Градобоев, Е. В., Сольская, И. Ю. (2022). Финансирование системы здравоохранения как элемент обеспечения экономической безопасности региона. *Известия Байкальского государственного университета, 32* (2), 248–256.

5. Дощанникова, О. А., Дощанников, Д. А. (2019). Кадровое обеспечение сельского здравоохранения: факторы долгосрочного комплектования и привлечения молодых специалистов. *Главврач,* (8), 30–34.

6. Евдаков, В. А., Мельников, Ю. Ю., Смышляев, А. В. (2020). Обеспечение врачебными кадрами в Российской Федерации в период 2012–2018 гг. *Наука молодых, 8* (3), 378–387.

7. Задворная, О. Л. (2022). Проблемы и перспективы развития кадрового обеспечения системы здравоохранения в современных условиях *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики,* (5), 528–545.

8. Закиров, Е. Э. (2021). Дефицит врачебных кадров в здравоохранении Республики Башкортостан. *Экономика и управление: современные достижения и перспективы развития:* Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. (С. 70–74). Омск : Изд-во ОмГТУ.

9. Канева, Д. А., Тарараева, Т. Ю., Бреусов, А. В., Максименко, Л. В. (2024). Проблема дефицита врачебных кадров в здравоохранении России: причины и пути решения (литературный обзор). *Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики,* (1), 747–766.

10. Кобякова, О. С., Деев, И. А., Бойков, В. А., Шибалков, И. П., Холопов, А. В., Несветайло, Н. Я. (2019). Комплексный подход к определению потребности во врачебных кадрах на модели Томской области. *Менеджер здравоохранения,* (1), 64–69.

11. Королева, Г. П. (2020). Проблема кадрового обеспечения в бюджетных организациях здравоохранения (на примере Самарской области). *Управление организационно-экономическими системами:* сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления (18–23 ноября 2019 г.). Вып. 20. В 2 ч. Самара: Самарский ун-т,73–78.

12. Кострюков, Э. Г. (2023). Проблемы кадровой политики в системе здравоохранения на региональном уровне. *Вестник науки, 3* (11(68)), 682–686. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovoy-politiki-v-sisteme-zdravoohraneniya-na-regionalnom-urovne (дата обращения: 27.11.2024).

13. Лапочкина, С. В., Каримов, И. Р., Качагин, А. А. (2021). Особенности кадрового обеспечения сферы здравоохранения. *Вестник Алтайской академии экономики и права, 11* (1), 40–44.

14. Латышова, А. А., Иванова, М. А. (2023). Динамика обеспеченности средним медицинским персоналом государственных медицинских организаций РФ в период с 2018 по 2022 год. *Социальные аспекты здоровья населения,* (5(69)). URL: http://vestnik.mednet.ru/content/view/1536/30/lang.ru (дата обращения: 27.11.2024).

15. Поздеева, Т. В., Кочкурова, Е. А., Дощанникова, О. А., Носкова, В. А., Кочкуров А. С. (2020). Комплексный подход к проблеме кадрового обеспечения медицинских организаций сельской местности в Нижегородской области. *Профилактическая медицина, 23* (5), 25–32.

16. Руголь, Л. В., Котловский, М. Ю. (2023). Динамика кадрового обеспечения медицинских организаций в аспекте достижения целевых показателей реализации федерального проекта. *Социальные аспекты здоровья населения,* (1(69)). URL: http://vestnik.mednet.ru/content/view/1453/30/lang.ru (дата обращения: 27.11.2024).

17. Семёнова, Т. В. (2019). Медицинские кадры России. Кадровый дисбаланс и его устранение в здравоохранении. *Вестник Росздравнадзора,* (4), 49–59.

18. Тарасенко, Е. А., Хорева, О. Б. (2016). Экономическое стимулирование для устранения дефицита медицинских кадров в сельских территориях. *Вопросы государственного и муниципального управления,* (4), 117–142.

19. Шейман, И. М., Сажина, С. В. (2018). Кадровая политика в здравоохранении: как преодолеть дефицит кадров. *Мир России, 27*(3), 130–153.

20. Ясакова, А. Р., Шестакова, Е. В. (2017). Проблемы кадрового обеспечения в системе здравоохранения. *Проблемы современной науки и образования,* 38(120), 26–30.

References

1. Belova, L. A., Vertiy, M. V., & Malysheva, V. N. (2019). Indikatory effektivnosti sfery zdravookhraneniya v sisteme otsenki natsionalnoy ekonomicheskoy bezopasnosti. *Vestnik Akademii znaniy,* (4(33), 52–56. (In Russ.)

2. Bizin, S. V. (2024). Realizatsiya gosudarstvennoy politiki v sfere zdravookhraneniya kak faktor povysheniya kachestva zhizni naseleniya (regionalnyy aspekt). *Teoreticheskaya i prikladnaya ekonomika,* (1), 12–16. (In Russ.)

3. Doshchannikova, O. A., & Doshchannikov, D. A. (2019). Kadrovoe obespechenie selskokgo zdravookhraneniya: faktory dolgosrochnogo komplektovaniya i privlecheniya molodykh spetsialistov. *Glavvrach,* (8), 30–34. (In Russ.)

4. Evdakov, V. A, Melnikov, Yu. Yu., & Smyshlyaev, A. V. (2020). Obespechenie vrachebnymi kadrami v Rossiyskoy Federatsii v period 2012–2018 gg. *Nauka molodyk, 8*(3), 378–387. (In Russ.)

5. Gradoboev, E. V., & Solskaya, I. Yu. Finansirovanie sistemy zdravookhraneniya kak element obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti regiona (2022). *Izvestiya Baykalskogo gosudarstvennogo universiteta, 32*(2), 248–256. (In Russ.)

6. Kaneva, D. A., Tararaeva, T. Yu., Breusov, A. V., & Maksimenko, L. V. (2024). Problema defitsita vrachebnykh kadrov v zdravookhranenii Rossii: prichiny i puti resheniya [The problem of medical staff shortages in Russian healthcare: Causes and solutions]. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoy statistiki [Modern Problems of Healthcare and Medical Statistics],* (1), 747–766. (In Russ.)

7. Kobyakova, O. S., Deev, I. A., Boykov, V. A., Shibalkov, I. P., Kholopov, A. V., & Nesvetaylo, N. Ya. (2019). Kompleksnyy podkhod k opredeleniyu potrebnosti vo vrachebnykh kadrah na modeli Tomskoj oblasti [Comprehensive approach to determining the need for medical personnel in the Tomsk region]. *Menedzher zdravookhraneniya [Healthcare Manager],* (1), 64–69. (In Russ.)

8. Koroleva, G. P. (2020). Problema kadrovogo obespecheniya v byudzhetnykh organizatsiyakh zdravookhraneniya (na primere Samarskoy oblasti) [The problem of staffing in budgetary healthcare organizations (on the example of the Samara region)]. In *Upravlenie organizatsionno-ekonomicheskimi sistemami:* Sbornik trudov

nauchnogo seminara studentov i aspirantov instituta economiki i upravleniya (18–23 noyabrya 2019 g.). [Management of Organizational and Economic Systems: Proceedings]. Vyp. 20. V 2 ch. Samara: Samarsky universitet, 73–78. (In Russ.)

9. Kostryukov, E. G. (2023). Problemy kadrovoy politiki v sisteme zdravookhraneniya na regionalnom urovne [Problems of healthcare personnel policy at the regional level]. *Vestnik nauki [Science Bulletin], 3* (11(68)), 682–686. https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovoy-politiki-v-sisteme-zdravoohraneniya-na-regionalnom-urovne (In Russ.) (accessed: 27.11.2024).

10. Lapochkina, S. V., Karimov, I. R., & Kachagin, A. A. (2021). Osobennosti kadrovogo obespecheniya sfery zdravookhraneniya [Features of healthcare staffing]. *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law], 11* (1), 40–44. (In Russ.)

11. Latyshova, A. A., & Ivanova, M. A. (2023). Dinamika obespechennosti srednim meditsinskim personalom gosudarstvennykh meditsinskikh organizatsiy RF v period s 2018 po 2022 god [Dynamics of staffing with mid-level medical personnel in public healthcare organizations of the Russian Federation from 2018 to 2022]. *Sotsialnye aspekty zdorovya naseleniya [Social Aspects of Population Health], 5* (69). http://vestnik.mednet.ru/content/view/1536/30/lang.ru (In Russ.) (accessed: 27.11.2024).

12. Pozdeeva, T. V., Kochkurova, E. A., Doshchannikova, O. A., Noskova, V. A., & Kochkurov, A. S. (2020). Kompleksnyy podkhod k probleme kadrovogo obespecheniya meditsinskikh organizatsiy selskoy mestnosti v Nizhegorodskoy oblasti [Comprehensive approach to the staffing problem in rural healthcare organizations in the Nizhny Novgorod region]. *Profilakticheskaya meditsina [Preventive Medicine], 23* (5), 25–32. (In Russ.)

13. Rugol, L. V., & Kotlovsky, M. Yu. (2023). Dinamika kadrovogo obespecheniya meditsinskikh organizatsiy v aspekte dostizheniya tselevykh pokazateley realizatsii federalnogo proekta [Dynamics of healthcare personnel provision in achieving federal project targets]. *Sotsialnye aspekty zdorovya naseleniya [Social Aspects of Population Health], 1* (69). http://vestnik.mednet.ru/content/view/1453/30/lang,ru (In Russ.) (accessed: 27.11.2024).

14. Semyonova, T. V. (2019). Meditsinskie kadry Rossii. Kadrovyy disbalans i ego ustranenie v zdravookhranenii [Medical staff in Russia. Workforce imbalance and its resolution in healthcare]. *Vestnik Roszdravnadzora [Bulletin of Roszdravnadzor],* (4), 49–59. (In Russ.)

15. Sheyman, I. M., & Sazhina, S. V. (2018). Kadrovaya politika v zdravookhranenii: kak preodolet defitsit kadrov [Personnel policy in healthcare: How to overcome staff shortages]. *Mir Rossii [World of Russia], 27* (3), 130–153. (In Russ.)

16. Tarasenko, E. A., & Khoreva, O. B. (2016). Ekonomicheskoe stimulirovanie dlya ustraneniya defitsita meditsinskikh kadrov v selskikh territoriyakh [Economic incentives to eliminate the shortage of medical personnel in rural areas]. *Voprosy*

gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya [Issues of State and Municipal Management], (4), 117–142. (In Russ.)

17. Voskanian, Yu. E., & Shikina, I. B. (2021). Sovremennye trendy i stsenarii razvitiya sovremennogo zdravookhraneniya. Modern trends and scenarios of healthcare development. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoy statistiki. Modern Problems of Healthcare and Medical Statistics,* (3), 16–22. (In Russ.)

18. Yasakova, A. R., & Shestakova, E. V. (2017). Problemy kadrovogo obespecheniya v sisteme zdravookhraneniya [Problems of staffing in the healthcare system]. *Problemy sovremennoy nauki i obrazovaniya [Problems of Modern Science and Education], 38* (120), 26–30. (In Russ.)

19. Zadvornaya, O. L. (2022). Problemy i perspektivy razvitiya kadrovogo obespecheniya sistemy zdravookhraneniya v sovremennykh usloviyakh [Problems and prospects for the development of healthcare staffing in modern conditions]. *Sovremennye problemy zdravookhraneniya i meditsinskoy statistiki [Modern Problems of Healthcare and Medical Statistics],* (5), 528–545. (In Russ.)

20. Zakirov, E. E. (2021). Defitsit vrachebnykh kadrov v zdravookhranenii Respubliki Bashkortostan [Shortage of medical personnel in the healthcare of the Republic of Bashkortostan]. In *Ekonomika i upravlenie: sovremennye dostizheniya i perspektivy razvitiya [konferentsiya] [Economics and Management: Modern Achievements and Development Prospects [Conference].* Omsk: Izd-vo OmGTU, 70–74. (In Russ.)

Золотов Андрей Алексеевич — аспирант, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б. Н. Ельцина, (Российская Федерация, 620062, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: zolotovandrey96@gmail.ru.)

Andrei A. Zolotov — postgraduate, Ural Federal University; (19, Mira Str., Yekaterinburg, 620062, Russian Federation; e-mail: zolotovandrey96@gmail.ru).

УДК 331.5
JEL classification: J23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-5

Профессиональная компетентность на рынке труда в современном мире[1]

И.М. Козодоев [а], Е.И. Болгова [б]

[а] Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия).
https://orcid.org/0009-0005-3760-3264

[б] Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия).

Автор для корреспонденции: И.М. Козодоев (kozodoev14@gmail.ru)

Аннотация. *В работе рассмотрен вопрос изменения профессиональной компетенции сотрудников на рабочих местах. Развитие рынка труда приводит к изменениям личных качеств сотрудника. Человек подстраивается под систему для того, чтобы сохранить рабочее место. В некоторых случаях сотрудник не справляется с данной задачей. В условиях быстрого течения современной жизни происходит серьезное изменение компетенции человека на рабочем месте. Руководство должно способствовать развитию навыков сотрудников для сохранения кадров на рабочих местах.*

Ключевые слова: профессиональная компетентность, сотрудники, рынок труда, компетенции

[1] ©Козодоев И.М., Болгова Е.И. Текст. 2025.

Professional competence on the labor market in the modern world

I. Kozodoev [a], T. Bolgova [b]

[a] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia). https://orcid.org/0009-0005-3760-3264

[b] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia).

Corresponding author: I.M. Kozodoev (kozodoev14@gmail.ru)

Annotation. *This paper considers the issue of changes in the professional competence of employees in the workplace. The development of the labor market leads to changes in the personal qualities of an employee. A person adjusts to the system in order to keep his/her job. In some cases the employee fails in this task. With the fast flow of modern life, there is a major change in the competence of an individual in the workplace. The management should promote the development of employee skills for retention in the workplace.*

Key words: professional competence, employees, labor market, competencies

На сегодняшний день рынок труда нуждается в квалифицированных специалистах, которые в условиях стремительного развития всех структур общества могли бы подстраиваться под изменяющиеся требования и совершенствовать навыки своей трудовой деятельности. На компетентность сотрудника влияют не только внешние факторы, но и личностные, такие как личная мотивация, качества личности и характер, уровень профессиональной подготовки. Важным фактором является стремление работника развиваться. В некоторых случаях возникает проблема, которая касается кадровой подготовки. Руководитель не имеет возможности уволить некомпетентного сотрудника, т. к. возникнет проблема кадрового голода.

Словарь русского языка понятие «компетентность» определяет как наличие опыта и знаний для осуществления какой-либо деятельности. При этом деятельность классифицируется как эффективная. Если применить термин к трудовой деятельности на рынке труда, можно выявить, что компетентность состоит из совокупных качеств, которыми работник пользуется для реализации трудовой деятельности, если он хочет двигаться по карьерной лестнице. Группу таких работников можно назвать динамично развивающимися или способными к развитию. Существует мнение: чем выше компетентность сотрудника, тем больше он цениться. Главным критерием развития реального профессионализма, а также усло-

вием успешной профессиональной деятельности является профессиональная компетентность. Э.Ф. Зеер, Дж. Равен, А.А. Деркач, А.К. Маркова, И.А. Зимняя и другие исследователи профессиональную компетентность рассматривают как формируемое актуальное личностное качество, как социально-профессиональную характеристику субъекта профессиональной деятельности, основывающуюся на знаниях, умениях, навыках, интеллектуально и личностно обусловленную. Такое понимание профессиональной компетентности предполагает её проявление в решении различных задач в разнообразных профессиональных ситуациях. Для установления качественной деятельности и роста прибыли в первую очередь руководитель должен понимать, какие сотрудники необходимы в коллективе и какими навыками они должны владеть. Чтобы сотрудник эффективно выполнял свою работу и понимал, как ему развиваться, работодателю или специалисту по кадрам важно выяснить еще на этапе собеседования, какими навыками обладает кандидат.

По мнению Э.Ф. Зеера, в профессиональную компетентность входят такие составляющие, как навыки, умения, знания, личностные качества. От специализированных навыков и качеств зависит выполнение функциональных задач, поставленных перед сотрудником. Компетенцию составляют несколько видов качеств: корпоративные, управленческие, профессиональные.

Управленческие и корпоративные качества устанавливаются в межколлективном общении. Они подразумевают под собой деловые качества, которые выражаются в рабочем поведении сотрудника и проявляют его уровень профессиональных знаний. При правильном сочетании в себе всех качеств повышается уровень результативности, вследствие чего работник достигает поставленных целей в трудовой деятельности. Для этого необходимо сочетать в себе компетентность и мотивацию.

Профессиональная компетенция заключается в наличии у работника навыков и знаний, которые необходимы только для выполнения задач конкретной профессии. В данном случае можно привести банальный пример. За основу возьмем профессию бухгалтер. С развитием современности менялись инструменты для счета данных: русские счёты, калькуляторы, компьютеры с вычислительными специализированными программами. В зависимости от этого сотрудник-бухгалтер должен был иметь ряд навыков, необходимых для той или иной деятельности. Человек, не умеющий работать на компьютере, не сможет в полной мере осуществлять деятельность, тем самым его компетентностные навыки будут снижены.

На этом примере конкретно прослеживается востребованность компетенции для осуществления трудовой деятельности.

Современные технологии стремительно развиваются. Следовательно, развитие касается рынка труда и сфер его деятельности, вследствие чего появилось понимание, что персонал представляет собой ценный ресурс организации, человеческий капитал, который необходимо наращивать, в который надо инвестировать. Необходимо налаживать взаимодействие с сотрудниками и предоставлять возможность обучения в целях получения новых знаний. Концепция человеческих ресурсов признает необходимость формирования, использования и развития высокой конкурентоспособности профессиональных кадров страны. Конкуренция на современном рынке имеет ключевую особенность: она является стимулирующим компонентом для создания новейших форм услуг, товаров и т. п.

В наши дни большое значение придается компьютерным технологиям. Они занимают огромное пространство в человеческой жизни. Исходя из этого, на рынке труда возник спрос на компетентных сотрудников, обладающих навыками программирования. Работодатели также заинтересованы в таких компетентностных качествах у сотрудника, как навыки инженерии, педагогические навыки, знание иностранных языков, математические знания и навыки. Для получения рабочего места человеку необходимо формировать в себе модель профессиональных качеств компетентности. Востребованная модель компетентности включает в себя базовые качества, подходящие для любой профессии, а также специализированные качества для конкретной деятельности. К личным качествам профессиональной компетенции относят: умение решать сложные задачи, креативность, управление людьми, навыки координации и взаимодействия, эмоциональный интеллект и уровень мышления. Мотивация и волевые качества должны присутствовать в первую очередь, т. к. их отсутствие приводит к неподвижности человека. Воля и сила человека дают ему возможность побороть конкуренцию и вырваться вперед, показать свои компетентностные навыки. Существует определенное деление черт характера человека, а именно — эмоциональные, интеллектуальные, волевые и моральные качества. Все они в совокупности делают из индивида личность. Если каждую из них развивать, можно повысить результативность своего труда. Это однозначно полезный опыт для каждого, т. к. вы сможете начать добиваться своих целей, к чему стремиться каждый из нас. Даже получив откуда-то (по наследству, в подарок

или после замужества) то, что вы давно хотели, так сказать легким способом, вы не ощутите того самого наслаждения.

Глобализация различных сфер жизни потребовала от работников рыночной системы наличие такого качества, как мобильность. Высокий уровень профессиональной компетенции открывает двери для работы на международной арене глобальных проектов. Также для развития данного качества необходимо на постоянной основе принимать участие в сообществах других компаний для обмена опытом. Диджитал-компетентность необходима для быстрой обработки информации, которую получает работник при осуществлении деятельности на международном уровне. Навыки цифровой грамотности позволяют быть востребованным сотрудником в современном мире. Необходимо иметь навыки анализа данных. Большой объем информации поступает для работника рынка. Именно поэтому необходимы навыки ее переработки и способность грамотного хранения и распространения в целях привлечения клиентов.

Сотруднику необходимо иметь такие навыки, как умение быстро приспосабливаться к новым условиям работы. Зачастую происходит «аврал», когда компания должна выполнить большое количество работы. Или наоборот, происходит упадок компании, приходится придумывать новые пути реализации труда на рынке. Именно поэтому сотруднику необходимо обладать навыком быстрой адаптации в рамках своей компании.

Сотрудник также должен понимать необходимость внедрения инноваций, как в личностные качества, так и в компанию.

Для реализации всех качеств необходимы обычные требования к саморазвитию, повышение уровня образованности. Востребованным работник становится в том случае, если обладает высоким уровнем познаний в нескольких различных областях. Другим неотъемлемым качеством является стремление к повышению стрессоустойчивости. Для получения той или иной должности требуется грамотно составить резюме, в котором необходимо классифицировать свои качества. Претендент, который правильно сформулировал перечень личностных и профессиональных характеристик для занятия желаемой должности, имеет больше шансов трудоустроиться. Решение о том, какие качества указать в резюме, принимают в соответствии с установленными к функциональным обязанностям требованиями. При описании сильных сторон упомяните особенности, которые отражают характеристики личности. Не завышайте и не занижайте уровень самооценки. Объективно оцените себя и выделите те черты, которые требуются для конкретной работы.

Профессиональное мышление включает процесс обобщенного и опосредованного отражения человеком профессиональной реальности. Профессиональные качества включают в себя предмет труда, задачи, условия и результаты труда. При этом необходимо разрабатывать личностные пути получения новых знаний о разных сторонах труда и способах их преобразований. Востребуемая профессиональная компетенция включает в себя навыки использования приемов постановки, формулирования и решения профессиональных задач. Применяя приемы целеобразования и планообразования в ходе труда, производя выработку новых стратегий профессиональной деятельности, сотрудник привлекает к себе внимание со стороны работодателя. Интегративная характеристика личности приобретает большой спрос на рынке труда. Работодатель заинтересован в привлечении сотрудников, которые совмещают в себе различные модели компетентности. Работодатель должен не просто требовать от сотрудников всевозможных качеств современного сотрудника, но и помогать их приобретению, развитию, а также расширению карьерной деятельности. Ключевым компонентом профессионализации и ее главнейшим этапом являются профессиональное воспитание и обучение, нацеленные на получение конкретной специальности в профессиональном образовательном учреждении. Совершенствование навыков, которыми должен обладать сотрудник, должно поощряться заработной платой. Существует множество случаев, когда требования к сотруднику не соответствуют оплате труда. Данный вопрос должен решаться на государственном уровне.

Список источников

1. Словарь русского языка (1999). В 4 т. / Под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. Москва : Рус. яз.; Полиграфресурсы. (Электронная версия): Фундаментальная электронная библиотека. URL:https://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/default.asp (дата обращения: 02.12.2024).

2. *Анализ востребованных в современном мире профессиональных компетенций работающего населения* (2020). Казань: Казанский федеральный университет, 18. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_1071960395/2..Analiz.vostr.komp.pdf (дата обращения: 02.12.2024).

3. Устинова, К. А. (2014). Исследование компетенций населения. *Проблемы развития территории,* (6(74)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-kompetentsiy-naseleniya (дата обращения: 02.12.2024).

4. Пучкова, И. М. (2012). Психологическая готовность к профессиональной деятельности и профессиональная компетентность. В *Материалы V*

Съезда Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Т. II. (С. 166–167). Москва: Рос. психол. общество.

5. Колбасова, Л. О. (2009). Профессиональная компетентность в современном социальном пространстве. *Вестник ОГУ,* (7), 2630. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-v-sovremennom-sotsialnom-prostranstve?ysclid=m3vtwebb53922208123 (дата обращения: 02.12.2024).

6. Сорокоумов, С. П. (2011). Определения «профессиональная компетенция» и «профессиональная компетентность» в системе вузовской подготовки. *Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки,* (1). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnayakompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoypodgotovki (дата обращения: 02.12.2024).

7. Талалова, Л. Н. (2003). *Интеграционные процессы в образовании: контекст противоречий.* Москва : РУДН, 368. URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01002382231?ysclid=m3vvnxtc9c186321115 (дата обращения: 02.12.2024).

8. Зимняя, И. А. (2005). Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель). *Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов: Материалы XV Всерос. науч.-метод.конф. «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций», г. Москва.* (С. 10–19). Уфа: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов.

9. Кирьякова, А. В. (1996). *Теория ориентации в мире ценностей.* Оренбург. URL: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_rc_217729/?ysclid=m3vvw2qfih4233207 (дата обращения: 02.12.2024).

10. Харитонова, Н. В. (2002). Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в процессе изучения иностранного языка: дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорск: Магнитогорский гос. ун-т, 191. URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01002646097?ysclid=m3vvyf0wic612700689 (дата обращения: 02.12.2024).

References

1. *Dictionary of the Russian language* (1999). In 4 volumes / Edited by A. P. Evgenieva. 4th ed., erased. Moscow : Rus. yaz.; Polygraph Resources. (Electronic version): The fundamental electronic library. URL:https://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/default.asp (accessed: 02.12.2024).

2. *Analysis of the professional competencies of the working population in demand in the modern world* (2020). Kazan: Kazan Federal University, 18. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_1071960395/2 ..Analiz.vostr.komp.pdf (accessed: 02.12.2024).

3. Ustinova, K. A. (2014). A study of the competencies of the population. *Problems of territorial development,* (6(74)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-kompetentsiy-naseleniya (accessed: 02.12.2024).

4. Puchkova, I. M. (2012). Psychological readiness for professional activity and professional competence. In *Materials of the V Congress of the All-Russian public organization "Russian Psychological Society".* Vol. II. (Pp. 166–167). Moscow: Russian Psychological Institute. society.

5. Kolbasova, L. O. (2009). Professional competence in the modern social space. *Bulletin of OSU,* (7), 26 30. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-v-sovremennom-sotsialnom-prostranstve?ysclid=m3vtwebb53922208123 (accessed: 02.12.2024).

6. Sorokoumov, S. P. (2011). Definitions of "professional competence" and "professional competence" in the system of university education. *OSU scientific notes. Series: Humanities and Social Sciences,* (1). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnayakompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoypodgotovki (accessed: 02.12.2024).

7. Talalova, L. N. (2003). *Integration processes in education: the context of contradictions.* Moscow: RUDN University, 368. URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01002382231?ysclid=m3vvnxtc9c186321115 (accessed: 02.12.2024).

8. Zimnaya, I. A. (2005). Socio-professional competence as an integral result of professional education (idealized model). Problems of education quality. *Competence-based approach in professional education and the design of educational standards: Proceedings of the XV All-Russian Scientific and Methodological Conference "Actual problems of education quality and ways to solve them in the context of European and global trends", Moscow.* (Pp. 10–19). Ufa: Research. the center for quality problems of specialist training.

9. Kiryakova, A.V. (1996). *The theory of orientation in the world of values.* Orenburg. URL: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_rc_217729 /?ysclid=m3vvw2qfih4233207(accessed: 02.12.2024).

10. Kharitonova, N. V. (2002). *Formation of professional competence of future teachers in the process of learning a foreign language:* dissertation of the Candidate of Pedagogical Sciences. Magnitogorsk: Magnitogorsk State University, 191. URL: https://search.rsl.ru/ru/record/01002646097?ysclid=m3vvyf0wic612700689 (accessed: 02.12.2024).

Козодоев Илья Михайлович — курсант, рядовой внутренней службы, Пермский институт ФСИН России; https://orcid.org/0009-0005-3760-3264 (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: kozodoev14@gmail.ru).

Болгова Елена Ивановна — научный руководитель, преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, майор внутренней службы, Пермский институт ФСИН России (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

Ilya M. Kozodoev — cadet, Private of Internal Service, Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia; https://orcid.org/0009-0005-3760-3264 (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: kozodoev14@gmail.ru).

Elena I. Bolgova — scientific supervisor, Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Major of Internal Service, Perm Institute of FSIN of Russia; (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation, Perm; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

УДК 332.133 : 331.1
JEL classification: I25, H52
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-6

Государственная политика, направленная на подготовку высококвалифицированных специалистов в ХМАО — Югре[1]

А. А. Колесник [a]

[a] Сургутский государственный университет (г. Сургут, Россия).
https://orcid.org/0009-0000-7349-9955

Автор для корреспонденции: А. А. Колесник (korotina-1996@inbox.ru)

Аннотация. *В статье рассматривается государственная политика Ханты-Мансийского автономного округа — Югры (ХМАО — Югры) в области подготовки высококвалифицированных специалистов. Анализируются данные о динамике основных показателей профессионального образования региона за период 2022–2023 гг., включая рост численности обучающихся и повышение средней заработной платы преподавательского состава. Отмечены результаты деятельности основных образовательных учреждений региона, внедрение центров опережающей профессиональной подготовки и образовательно-производственных кластеров. Рассматривается также постановление правительства ХМАО — Югры, направленное на интеграцию образовательных программ с потребностями рынка труда и повышение качества образовательных услуг. Материал, представленный в настоящей статье, подчеркивает необходимость создания условий для реализации потенциала подготовленных специалистов в округе для устойчивого социально-экономического развития региона.*

Ключевые слова: кадры, образовательные учреждения, государственная политика

[1] ©Колесник А.А. Текст. 2025.

The state policy aimed at training highly qualified specialists in Khanty-Mansi Autonomous Okrug — Yugra

A. Kolesnik [a]

[a] Surgut State University (Surgut, Russia)
https://orcid.org/0009-0000-7349-9955
Corresponding author: A. Kolesnik (korotina-1996@inbox.ru)

Annotation. *The article deals with the state policy of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Yugra (KhMAO — Yugra) in the field of training highly qualified specialists. The data on the dynamics of the main indicators of vocational education in the region for the period 2022–2023 are analysed, including the growth of the number of students and the increase in the average salary of teaching staff. The results of the main educational institutions of the region, the introduction of advanced vocational training centres and educational and production clusters are noted. The resolution of the government of Khanty-Mansi Autonomous Okrug — Yugra aimed at integration of educational programmes with the needs of the labour market and improvement of the quality of educational services is also considered. The material presented in this article emphasises the need to create conditions for the realisation of the potential of trained specialists in the okrug for sustainable socio-economic development of the region.*

Key words: human resources, educational institutions, state policy

Введение

Государственная политика в области подготовки высококвалифицированных специалистов в ХМАО — Югре является важнейшим фактором обеспечения устойчивого социально-экономического развития крупного российского округа, объединяющего в своем составе несколько регионов. При этом в условиях динамично меняющегося рынка труда и постоянно возрастающих требований к уровню профессионализма работников автономный округ сталкивается с необходимостью формирования и последующего развития эффективной системы образования, способной обеспечить соответствие студентов современным требованиям и потребностям экономики. Важная роль на территории округа отводится интеграции образовательных учреждений с хозяйствующими субъектами, что позволяет не только развивать профессиональные навыки будущих специалистов, но и создавать условия для их последующей высокоэффективной трудовой деятельности.

В данной статье будут рассмотрены основные направления государственной политики, направленной на подготовку кадров, обладающих высокой профессиональной квалификацией, способных

эффективно функционировать в условиях современного производства и внести вклад в успешное развитие ХМАО — Югры.

Основная часть

Государственная политика в области подготовки высококвалифицированных специалистов в ХМАО — Югре фокусируется на интеграции образовательных и производственных процессов.

Динамика изменения основных показателей системы профессионального образования в ХМАО — Югре, основанные на данных, предоставленных Департаментом образования и науки данного региона за 2022–2023 гг., отражена в таблице 1.

Анализ таблицы 1 представляет собой результаты государственной политики, направленной на подготовку высококвалифицированных специалистов на территории ХМАО — Югры в период 2022–2023 учебного года, которые характеризуются положительно. Неизменное число учебных заведений и специальностей подтверждает высокую устойчивость образовательной инфраструктуры исследуемого крупного региона РФ.

Рост численности обучающихся в СПО ХМАО — Югры на 6,46 % и в учреждениях ВО на 2,19 % в относительном выражении свидетельствует о повышении интереса к профессиональному образованию в региональных вузах, что является одним из результатов активной государственной политики, проводимой на территории региона по повышению доступности профессионального образования. Особое значение в части реализации государственной политики по подготовке высококвалифицированных специалистов в ХМАО — Югре показывает факт увеличения числа бюджетных мест в СПО на 12,62 %. Некоторый рост среднемесячных оплат труда среди преподавателей (на 7,74 % для мастеров производственного обучения, на 8,69 % для преподавателей сферы высшего образования, на 8,9 % для научных работников) подтверждает высокую результативность мер по привлечению квалифицированных специалистов в сфере образования.

Образовательные учреждения высшего и профессионального образования осуществляют подготовку кадров в соответствии с потребностями экономики ХМАО — Югры. В настоящее время на территории округа предлагается обучение по 105 специальностям СПО, а также 75 специальностям ВО. Эти специальности включают основные профессии специалистов по наиболее востребованным отраслям (нефтегазовая, строительная, транспортная, энергетическая и т. д.).

Таблица 1

Изменения основных показателей системы профессионального образования в ХМАО — Югре

Параметры образовательной системы	Годы		Динамика	
	2022 г.	2023 г.	(+, –)	%
Средних профессиональных учебных заведений (СПО), ед.	26	26	0	0,00
Обучающиеся в них, чел.	33692	35867	2175	6,46
Высших учебных заведений (ВО), ед.	5	5	0	0,00
Обучающиеся в них, чел.	19736	20169	433	2,19
Профессии СПО, ед.	105	105	0	0,00
Профессии ВО, ед.	75	75	0	0,00
Бюджетные места в СПО, ед.	6467	7283	816	12,62
Бюджетные места в ВО, ед.	3088	3099	11	0,36
Доля бюджетных мест в общей численности студентов в организациях ВО%	15,65	15,37	-0,28	—
Доля бюджетных мест в общей численности студентов в организациях СПО, %	19,19	20,31	1,11	—
Средняя заработная плата мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, руб.	81544,50	87856,10	6 311,60	7,74
Средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования, руб.	160388,00	174319,70	13931,70	8,69
Средняя заработная плата преподавателей и научных сотрудников, руб.	161540,80	175920,10	14379,30	8,90

Источник: Постановление Правительства ХМАО — Югры от 30.12.2021 г. N 634-п «О мерах по реализации государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие образования» [Электронный ресурс]. URL: https://docs.cntd.ru/document/578039919 (дата обращения: 15.11.2024).

В совокупности порядка 10 тысяч граждан исследуемого автономного округа ежегодно обучаются на бюджетной основе по программам среднего и высшего профессионального образования.

В 2023–2024 учебном году за счет бюджетных средств автономного округа на программы профессионального образования зачис-

лено 7 283 человека (в том числе по программам ВО — 3 099 человек). В 2023 г. число бюджетных мест выросло на 678 относительно 2022 г. (в относительном выражении — 10 %), включая 475 мест в рамках программы «Профессионалитет».

Для устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров профессиональные образовательные учреждения ХМАО — Югры лицензируются по 63 наиболее важным для рынка специальностям с целью внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). В настоящее время в регионе осуществляется подготовка кадров по 26 специальностям среднего профессионального образования из перечня наиболее перспективных, которые охватывают 8 279 обучающихся[1].

Качественное образование требует наличия востребованных программ как подготовки, так и повышения квалификации. В ХМАО — Югре на бюджетной основе реализуется 17 основных программ подготовки специалистов, а также более 100 краткосрочных курсов, направленных на улучшение ранее приобретенных знаний и навыков. Эти курсы отвечают современным требованиям постоянно меняющихся условий внешней среды.

В части подготовки специалистов с высшим образованием БУ ВО «Сургутский государственный университет» по итогам 2023 г. выполнил критерии отбора программы «Приоритет-2030» национального проекта «Наука и университеты», пробрел статус «участника» и в 2024 г. получил федеральный грант в размере 100 млн р. (Хадасевич, 2023). Ученые данной образовательной организации разработали технологии, которые помогут определить потенциал работы нефтегазовых месторождений на территории региона.

Другая образовательная организация — БО ВО «Сургутский педагогический университет» — реализует многие проекты Министерства науки и высшего образования РФ, связанные с созданием виртуального педагогического класса, а также внедрением принципиально новой системы языковой адаптации к русскому языку детей-мигрантов.

Сотрудниками государственного учреждения ФГБОУ «Югорский государственный университет» разработаны инновационные специализированные химические составы для бурения, основан-

[1] Итоги социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа — Югры за 2023 год [Электронный ресурс]. URL: https://depobr.admhmao.ru/statisticheskaya-informatsiya-/ (дата обращения: 15.11.2024).

ные на полностью отечественных компонентах для повышения коэффициента извлечения нефти.

В сентябре 2023 г. был открыт Центр опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) на базе автономного учреждения профессионального образования ХМАО — Югры АУ «Сургутский политехнический колледж». Такой центр представляет собой современную образовательную среду, способствующую профессиональной ориентации и подготовке граждан в соответствии с потребностями экономики округа. Образовательное учреждение реализует образовательные программы, включая основные и дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки) для различных категорий граждан, а также в интересах субъектов малого и среднего предпринимательства (Хадасевич, Колядин, 2024).

В дополнение к написанному, в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в ХМАО — Югре было открыто два образовательно-производственных кластера в городах:

— Ханты-Мансийск на базе ФБУ БУ «Югорский государственный университет» с кластером «ПрофЮграТЭК», ориентированный на топливно-энергетическую отрасль, при поддержке ООО «Газпромнефть Энергосистемы», АО «Югорская территориальная энергетическая компания — Региональные сети» и десяти колледжей автономного округа;

— Когалым, где на базе БУ ПО ХМАО «Когалымский политехнический колледж» создан кластер «ЮГРА НГК Проф» в сфере добычи и переработки нефти и газа, при участии ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь» и девяти колледжей округа.

Также в анализируемом округе реализуется Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации на период с 2018 по 2025 учебный год[1]. Данная программа осуществляется с участием Департамента государственной гражданской службы, кадровой политики и профилактики коррупции ХМАО — Югры, а также Региональной комиссии по организации подготовки управленческих кадров (в данный региональный орган принимаются заявки от желающих пройти обучение). Финансирование текущей программы происхо-

[1] Постановление Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. N 142 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2018/19 — 2024/25 учебных годах и признании утратившими силу некоторых актов Правительства РФ» [Электронный ресурс]. URL: https://base.garant.ru/72174924/#friends (дата обращения: 15.11.2024).

дит следующим образом: 34 % от общей стоимости обучения покрываются за счет средств организаций или личных средств желающих, в то время как оставшуюся часть финансирования (66 %) составляют бюджетные средства, включая федеральные субсидии и средства бюджета автономного округа. Учащиеся по данной программе имеют возможность выбирать между базовыми и проектно-ориентированными образовательными программами.

Постановление Правительства ХМАО — Югры, которое касается мер по реализации в округе федеральной программы «Развитие образования», регламентирует формирование и развитие системы подготовки высококвалифицированных специалистов, ориентированной на удовлетворение потребностей социально-экономического развития региона[1]. Основной акцент данного регионального документа в области подготовки кадров сделан на интеграции образовательных учреждений с потребностями работодателей и дальнейшей адаптации образовательных программ к современным условиям. Значительное внимание в данном постановлении уделено повышению качества образовательных услуг через внедрение современных образовательных методологий. Важным его аспектом является государственное финансирование образовательных программ, что должно обеспечить доступность и повышенную конкурентоспособность в системе профессионального образования. В документе также подчеркивается необходимость развития сетевой формы взаимодействия между учреждениями образования и предприятиями, что способствует интеграции теоретических знаний с реальными практическими навыками специалистов. Представленные меры направлены на создание эффективной системы подготовки кадров, способствующей экономическому развитию автономного округа[2].

Дальнейшее развитие системы образования автономного округа через создание условий для подготовки конкурентоспособных граждан в соответствии с социально-экономическими потребностями автономного округа является стратегическим приоритетом государственной политики, направленной на подготовку высоко-

[1] Постановление Правительства ХМАО — Югры от 30.12.2021 г. N 634-п «О мерах по реализации государственной программы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие образования» [Электронный ресурс]. URL: https://docs.cntd.ru/document/578039919 https://docs.cntd.ru/document/578039919 (дата обращения: 15.11.2024).

[2] Портал «Команда Югры» - Президентская программа [Электронный ресурс]. URL: https://ugrateam.admhmao.ru/prog/ (дата обращения: 15.11.2024).

квалифицированных специалистов в ХМАО — Югре. Основная задача на уровне региона — это не только подготовка кадров высокой квалификации, но и создание условий, при которых подготовленные специалисты смогут реализовать свой потенциал внутри самого округа, что, в свою очередь, повысит уровень его социально-экономического развития в целом.

Заключение

Государственная политика ХМАО — Югры по подготовке высококвалифицированных специалистов демонстрирует положительные тенденции и отвечает требованиям рынка труда. Проанализированные данные свидетельствуют о развитии текущей образовательной инфраструктуры, росте бюджетных мест по образовательным программам, что повышает доступность профессионального образования.

Особую роль в подготовке специалистов на территории округа играют программы «Приоритет-2030» и центры опережающей профессиональной подготовки. Обучение студентов по интенсивным практико-ориентированным программам, финансируемым на 2/3 за счет бюджета, подтверждает их доступность и востребованность.

Перспективы развития системы подготовки специалистов в ХМАО — Югре зависят от возможности сотрудничества и взаимодействия всех участников реализации процесса государственной политики, направленной на подготовку специалистов высокой квалификации (государственных органов, образовательных учреждений и работодателей). Здесь крайне важно, чтобы все стороны — участники процесса понимали ответственность за качество подготовленных специалистов, способных успешно работать в условиях современного рынка труда (Хадасевич, 2022).

В итоге создание условий для реализации государственной политики, направленной на подготовку высококвалифицированных специалистов, будет способствовать улучшению социально-экономического развития ХМАО — Югры. Таким образом, это не только отвечает текущим потребностям современного рынка труда, но и формирует основу для устойчивого и инновационного роста автономного округа в будущем.

Список источников

1. Хадасевич, Н. Р. (2022). Трудовой потенциал в обеспечении прироста высокопроизводительных рабочих мест в контексте устойчивого развития региона. *Устойчивое развитие: исследования, инновации, трансформа-*

ция : Материалы XVIII Международного конгресса с элементами научной школы для молодых ученых. Москва, 8–9 апреля 2022 года / Отв. ред. выпуска А.В. Семёнов, П.Н. Кравченко. В 2 т., Т. 1. (С. 999–1002). Москва : Московский университет им. С.Ю. Витте. EDN IBWSFX.

2. Хадасевич, Н. Р. (2023). Трудовой потенциал и его влияние на социально-экономическое развитие территорий. *Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: теория и практика :* сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Липецк, 30 марта 2023 года. (С. 689–691). Липецк : Липецкий государственный технический университет. EDN LWCALG.

3. Хадасевич, Н. Р., Колядин, Н. В. (2024). Роль молодежной политики в обеспечении трудовыми ресурсами региона. *Экономика и управление: проблемы, решения, 5* (4(145)), 80–86. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.04.05.011. EDN PJPEUE.

References

1. Khadasevich, N. R. (2022). Labor potential in ensuring the growth of high-performance jobs in the context of the sustainable development of the region. *Sustainable development: research, innovation, transformation :* Proceedings of the XVIII International Congress with elements of a scientific school for young scientists. In 2 volumes, Moscow, April 8–9, 2022 / Ed. A.V. Semenov and P.N. Kravchenko, vol. 1 (pp. 999–1002). Moscow : S.Y. Witte Moscow University. EDN IBWSFX.

2. Khadasevich, N. R. (2023). Labor potential and its impact on the socio-economic development of territories. *Key positions and points of economic and industrial development: theory and practice :* proceedings of the III International Scientific and Practical Conference, Lipetsk, March 30, 2023. (Pp. 689–691). Lipetsk: Lipetsk State Technical University. EDN LWCALG.

3. Khadasevich, N. R., & Kolyadin, N. V. (2024). The role of youth policy in the provision of labor resources in the region. *Economics and management: problems, solutions, 5* (4(145)), 80–86. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.04.05.011 . EDN PJPEUE.

Колесник Анна Андреевна — аспирант, Сургутский государственный университет, (Российская Федерация, г. Сургут, пр. Ленина, 1; e-mail: Korotina-1996@inbox.ru.)

Anna A. Kolesnik — postgraduate student, Surgut State University, (1, Lenin Ave., Surgut, Russian Federation; e-mail: Korotina-1996@inbox.ru.)

УДК 332.133 : 331.1
JEL classification: J24, J62
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-7

Проблема устройства молодых кадров в структуре современного кадрового оборота[1]

А.С. Крук [a], Е.И. Болгова [a]

[a] Федеральное казенное учреждение казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия)

Автор для корреспонденции: А.С. Крук (toni.kruk.001@mail.ru)

Аннотация. *Реализация в профессиональной среде, которая в полной мере смогла бы удовлетворить необходимый уровень потребностей человека, является очень важной. Следовательно, необходимо уделять внимание трудоустройству молодых профессионалов, а именно их положению в кадровой структуре. Данная работа посвящена исследованию сложившейся проблемы трудоустройства выпускников вузов и имеющихся на данный момент способов ее решения.*

Ключевые слова: кадровая структура, рынок труда, опыт работы, профессиональный стаж, личная компетенция

[1] ©Крук А.С., Болгова Е.И., Текст. 2025.

The problem of the structure of young personnel in the structure of modern personnel turnover

A. Kruk [a], E. Bolgova [a]

[a] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia)

Corresponding author: A.S. Kruk (toni.kruk.001@mail.ru)

Annotation. *Realizing oneself as a person in a professional environment that would fully be able to meet the necessary level of needs is worth a lot. From which it is necessary to pay attention to the employment of young professionals, namely, what position in the personnel structure they occupy for the current period of time. This work is devoted to the development of the existing problem of employment, in particular, graduates of universities and what currently available ways to solve it.*

Key words: personnel structure, labor market, work experience, professional experience, personal competence

Изменение кадров — естественный процесс в трудовой деятельности общества, воздействовать на него могут различные факторы, например, условия труда, перенасыщение и дефицит кадров в определенной сфере или же банальное старение работника. Из этого собственно и возникает потребность в приобретении новых кадров или ротации уже имеющихся, но право выбора всегда остается у нанимателя. Всем работодателям нужны квалифицированные сотрудники с опытом, но молодые специалисты, только вчера окончившие обучение, его попросту не имеют, поэтому их никуда не берут, и возникает замкнутый круг.

В современный период постиндустриального общества, где физический труд с каждым годом все отчетливее замещается интеллектуальным, становиться трудно не только найти себя в конкретной специальности, но также и удержаться на ней. Частые курсы повышения квалификации, внедрение новых технологий и своего рода ноу-хау в организации деятельности производства не дают возможности стоять на месте и заставляют сотрудников обращать внимание на появляющиеся нововведения, стимулируя их работоспособность. Развитие отраслевой экономики рождает технологии, продукты, практики управления и новые специальности[1]. Это подтверждает создание сложных технических устройств, способных облегчить труд человека. Например, в 1921 г. под руководством

[1] Каталог профессий [Электронный ресурс] // Атлас новых профессий URL: https://atlas100.ru/catalog/ (дата обращения 05.12.2024).

Ллойда Реймонда Смита была создана автоматизированная фабрика по производству автомобильных рам. Выйдя на проектную мощность, завод создавал до 10 тыс. рам в день при участии 200 операторов, тогда как его аналог с ручным трудом производил 3 тыс. рам в день усилиями 2 тыс. рабочих[1]. В наши дни ученые Санкт-Петербургского государственного морского технического университета (СПбГМТУ) создали систему контроля качества выполнения технологических операций. По их словам, внедрение разработки значительно улучшит результат технологических операций и снизит объем брака на производстве[2]. Все вышесказанное в комплексе создает устойчивую систему, в которой мир не стоит на месте, изменяя и улучшая сам себя, создавая что-то новое в одной области и в дальнейшем находя её реализацию в другой.

Анализируя современную ситуацию, можно прийти к выводу, что в постоянно меняющемся мире, где имеется огромное множество различного рода профессий, при наличии факта постоянного совершенствования рабочей специальности, а при активной гражданской позиции еще и включения профсоюзов или даже государственной поддержки в виде грантов или социальных пособий, условия для реализации себя в профессиональной деятельности налицо. В последнее время все чаще говориться о развитии IT-специальностей, например, 24 декабря 2018 г. был утверждён паспорт национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации»[3]. Но, несмотря на повышающуюся тенденцию эффективности экономики, фирмам ничто не мешает на имеющиеся у них дополнительные средства модернизировать свою деятельность и оптимизировать производство, замещая имеющийся персонал автоматическим оборудованием. Так, предприятия розничной торговли, желающие извлечь выгоду из самообслуживания покупателей, устанавливают в своих магазинах КСО, снижая затраты на оплату труда, где одна касса самообслуживания может заменить одного кассира, поэто-

[1] «Скайнет» у станка: есть ли будущее у фабрик без рабочих? [Электронный ресурс]. Хабр. URL: https://habr.com/ru/companies/toshibarus/articles/485656/ (дата обращения: 05.12.2024).

[2] Навигатор слесаря. В России создали виртуального мастера производства. [Электронный ресурс]. РИА Новости. URL: https://ria.ru/20241010/nauka-1977223996.html (дата обращения: 05.12.2024).

[3] Цифровая экономика РФ [Электронный ресурс]. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. URL: https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/ (дата обращения: 05.12.2024).

му не придется платить зарплату как минимум двум сотрудникам[1]. Профессия кондуктора не выдерживает конкуренции со стороны валидаторов, и приходиться либо переквалифицироваться в контролеры, либо искать новый источник заработка. С развитием искусственного интеллекта техника уже врывается в такую высокодуховную деятельность человека как искусство, создавая картины на заказ из нескольких запросов заказчика всего за пару минут[2]. При данных факторах становится неоднозначным, что определенная профессия не станет в дальнейшем «издержкой производства» и не придется, отметая свои достижения и опыт, переучиваться на другое направление.

В свою очередь, предстоящий выбор специальности у поступающих в вузы становится еще более важным этапом в их жизни. Необходимо продумывать не только возможность, где и как выгоднее для себя получить высшее образование, но и как в дальнейшем его реализовать. Студент всегда ищет путь наименьшего сопротивления и в данном контексте первоначально стоит уделить внимание целевому обучению в вузах. Целевое обучение представляет собой заключение еще до поступления в образовательное учреждение договора с работодателем о том, что поле окончания учебы выпускнику сразу предоставляется работа по специальности. Вопрос с поиском работы отпадает сам собой, но исходя из того, что из 824 тысяч выпускников вузов около 35 тысяч завершают обучение по целевым договорам, что составляет менее 4,25 %, а помимо этого, для получения места необходимо еще и участие в конкурсе, возможность его получения резко уменьшается[3].

Далее следует уделить внимание следующему условию, а именно наработке так называемого опыта еще во время обучения в вузе. Работодатель, как правило, при рассмотрении кандидатуры выпускника без опыта работы автоматически понимает, что его придется обучать всему с самого начала, поэтому глядя на чистый лист

---

[1] Онлайн-касса самообслуживания [Электронный ресурс]. Модулькасса. URL: https://modulkassa.ru/blog/base/onlajn-kassa-samoobsluzhivaniya (дата обращения: 05.12.2024).

[2] Gault, M. An AI-Generated Artwork Won First Place at a State Fair Fine Arts Competition, and Artists Are Pissed [Электронный ресурс]. VICE. URL: https://www.vice.com/en/article/an-ai-generated-artwork-won-first-place-at-a-state-fair-fine-arts-competition-and-artists-are-pissed/?ref=dtf.ru (дата обращения: 05.12.2024).

[3] Калмацкий, М. В этом году на рынок труда выйдут более 800 тысяч выпускников вузов [Электронный ресурс]. RG.RU. URL: https://rg.ru/2024/06/19/ishchu-rabotu.html?ysclid=m3xbsiys2773314481 (дата обращения: 05.12.2024).

резюме, компания, как правило, отдает предпочтение человеку с опытом, который выйдет и сразу будет эффективно работать, нежели человеку, на которого нужно будет потратить определенное количество времени, сил и средств. Под опытом работы понимается совокупность знаний, умений, навыков и достижений, приобретённых сотрудником за время работы[1]. Данное понятие раскрывается весьма доходчиво, но для большего понимания следует разделить его на отдельные понятия, а именно профессиональный стаж и личная компетенция. Профессиональный стаж — это формальный показатель, который отображает количество времени, проработанного по конкретной специальности и в конкретной сфере труда. Работодатели учитывают этот показатель как условный ориентир при определении квалификации работника. Личная компетенция, в отличие от квалификации, является внутренним комплексом знаний, умений и навыков, способствующих выполнению разного рода задач. Именно он является критерием оценки пригодности работника при принятии на работу, но весьма субъективным, так как невозможно в полной мере выявить весь комплекс внутреннего опыта у работника даже после личного собеседования с ним. Навыки раскрываются уже в самом процессе труда, поэтому для поступающих на работу предварительно может быть назначен испытательный срок. Именно поэтому при устройстве на работу в качестве юриста наличие в трудовой книжке опыта работы по специальности продавец-консультант, что казалось ранее не сопоставимым, вовсе не является бесполезным, но, наоборот, может сказать о наличии опыта коммуникации с людьми и умении заинтересовать собеседника, однако укажу, что именно предварительно сказать о наличии таких данных. Даже наличие такого стимулирующего факта, как государственная выплата стипендии, делает второстепенный источник дохода у студента весьма желательным. Далее, уже после окончания учебного заведения, при отсутствии изначального варианта выбора профессии, которая в полной мере смогла бы удовлетворить желание поступающего, следует уделить внимание её поиску. И первым делом следует обратить внимание на продолжительность времени поиска. Каждый третий выпускник устраивается на работу в тече-

[1] Хрестьянович, Я. Почему стаж не равен опыту: ключевые ошибки при подборе сотрудников. [Электронный ресурс]. БИЗНЕС-СЕКРЕТЫ. URL: https://secrets.tinkoff.ru/blogi-kompanij/stazh-ne-raven-opytu/?ysclid=m43209cz2305193211 (дата обращения: 05.12.2024).

ние одного месяца. Однако в среднем на поиск уходит 4,6 месяца[1]. С чем это связанно? Сам поиск работы требует определенных навыков: нужно научиться писать резюме, рассказывать о себе, созваниваться с работодателем, т. е. совершать определенные действия, а для любых правильных действий нужен опыт, именно это время человек тратит на то, чтобы научиться рассказывать о себе и правильно отвечать на поставленные вопросы. В свою очередь, следует обратить внимание, что компания ничего экстраординарного от выпускника не требует. Ожидать же будет скорее той самой личной компетенции: мотивации, активности, способности решать поставленные задачи, и (или) обратной реакции от работника. На втором месте стоит вопрос заработной платы. Ситуация торга и переговоров является проблематичной, у выпускника, как правило, главная задача — не заработать денег, а в первую очередь получить опыт работы и реализовать его в дальнейшем. Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что отсутствие опыта работы у человека без сторонней помощи делает его неконкурентоспособным среди других таких же претендентов на лучшую работу. Выпускнику следует принять тот факт, что он выходит на рынок труда в первую очередь для того, чтобы получить опыт и репутацию, научиться самостоятельно зарабатывать и развить свою компетенцию.

В свою очередь, следует вынести собственные предложения по решению поставленной проблемы. Перед этим следует разделить их на две категории: реализуемые со стороны государства и предложения к частным компаниям по удовлетворению кадрового голода. В первом случае вспомним, как решало данную проблему государство при плановой экономике. Ощущая нехватку в определенной потребительской сфере, государство направляло своим гражданам комсомольскую путевку. В рамках целевого обучения отдалённые регионы СССР обеспечивали себя квалифицированными кадрами инженеров, педагогов, медиков, в том числе из числа коренных народов[2]. Вспоминая целевое обучение по контракту, следует внедрить государственные заказы на молодых специалистов в вузах,

[1] Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников 2021 [Электронный ресурс]. Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 05.12.2024).

[2] Целевое обучение в вузе [Электронный ресурс]. ВикипедиЯ Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Целевое_обучение_в_вузе (дата обращения: 05.12.2024).

направляя предложения о выплате всей (или части) выплаты за период обучения из государственного бюджета и устройстве в дальнейшем на определенный минимальный срок, например, учителей, врачей, юристов и иных профессионалов социальной сферы, в поселки и города с большим оттоком населения, которые более всего нуждаются в таких специалистах. Положительных факторов много, среди них решение вопроса по устройству выпускников, развитие инфраструктуры малых территориальных единиц, оптимизация социальных расходов с возможностью пополнения государственного бюджета. На сегодняшний день трудоустройство по распределению российских выпускников не распространено, но имеются исключительные примеры его реализации, например, по завершении обучения выпускники ведомственных вузов ФСИН России в обязательном порядке трудоустраиваются в территориальных органах службы в соответствии с протоколом персонального распределения. Они обязаны пройти службу по контракту сроком не менее 5 лет[1]. В качестве второго варианта следует вынести предложение о самостоятельном взращивании квалифицированных кадров. Нередки на данный момент случаи финансового обеспечения школ и вузов крупными компаниями, среди которых можно привести в пример крупнейшую производственную нефтехимическую компанию СИБУР[2]. Обеспечение на достаточном уровне финансового положения школ и вузов само за себя говорит о возможности получения достойного уровня образования. Наличие данных учреждений помогает лучше определить и развить дальнейшую профессиональную компетенцию личности, начиная еще с малого возраста. Тесное сотрудничество, организация мероприятий с заинтересовыванием школьников по своей специальности, привлечение их посредством разного рода конкурсов, в свою очередь способствует пониманию уровня профессиональной компетенции будущих работников. Организация в фирме еще и системы профессионального образования позволяет работодателю взять все в свои руки, не полагаясь на сторонние образовательные организации, где при выбо-

[1] Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. СПС ГАРАНТ. URL: https://base.garant.ru/71992738/94f5bf092e8d98af576ee351987de4f0/ (дата обращения: 05.12.2024).

[2] Корпоративный университет [Электронный ресурс]. СИБУР. URL: https://www.sibur.ru/ru/corporate-university/# (дата обращения: 05.12.2024).

ре работника предоставляется аттестат государственного образца, и сомнительный опыт работы, если он есть.

Список источников

1. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. №197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации „Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»» (с изменениями и дополнениями).

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2010 №946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения».

3. Приказ Росстата от 31.03.2021 №179 «Об утверждении основных методологических и организационных положений по проведению выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, в 2021 году».

4. Айтуганов, И.М., Дьячков, Ю.А., Корчагин, Е.А., Матухин, Е.Л., Сафин, Р.С., Сучкова, Т.В. (2009). *Научные основы взаимосвязи профессионального образования и производства:* Монография / под общ. ред. Г.В. Мухаметзяновой. Казань: КГАСУ, 275.

5. Пучкова, И. М. (2012). Психологическая готовность к профессиональной деятельности и профессиональная компетентность. *Материалы V Съезда Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество».* Т. II. (С. 166–167). Москва: Рос. психол. общество.

6. Сорокоумов, С. П. (2011). Определения «профессиональная компетенция» и «профессиональная компетентность» в системе вузовской подготовки. *Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки,* (1). https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnayakompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoypodgotovki (дата обращения: 05.12.2024).

References

1. Federal Law No. 197-FZ of July 19, 2018 «On Service in the Penal Enforcement System of the Russian Federation and on Amendments to the Law of the Russian Federation «On Institutions and Bodies Executing Criminal Penalties in the Form of Imprisonment» (with amendments and additions).

2. Decree of the Government of the Russian Federation No. 946 dated 11/27/2010 «On the organization in the Russian Federation of a system of federal statistical observations on socio-demographic problems and monitoring of economic losses from mortality, morbidity and disability of the population».

3. Rosstat Order No. 179 dated 03/31/2021 «On approval of the basic methodological and organizational provisions for conducting selective monitoring of the employment of graduates who have received secondary vocational and higher education in 2021».

4. Aituganov, I.M., Dyachkov, Yu.A., Korchagin, E.A., Matukhin, E.L., Safin, R.S., & Suchkova, T.V. (2009). *Scientific foundations of the relationship between vocational education and production:* Monograph / Under the general editorship of G.V. Mukhametzyanova. Kazan: KGASU, 275.

5. Puchkova, I. M. (2012). Psychological readiness for professional activity and professional competence. *Materials of the V Congress of the All-Russian public organization «Russian Psychological Society».* Vol. II. (Pp. 166–167). Moscow: Russian Psychological Society.

6. Sorokoumov, S. P. (2011). Definitions of «Professional competence» and «Professional competence» in the system of university training. *Scientific notes of OSU. Series: Humanities and Social Sciences,* (1). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opredeleniya-professionalnayakompetentsiya-i-professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-vuzovskoypodgotovki (accessed 05.12.2024).

Крук Антон Сергеевич — курсант, рядовой внутренней службы, Пермский институт ФСИН России; (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125.; e-mail: toni.kruk.001@mail.ru).

Болгова Елена Ивановна — преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, майор внутренней службы, Пермский институт ФСИН России; (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

Anton S. Kruk — cadet, private of the Internal Service, Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia; (125 Karpinsky St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: toni.kruk.001@mail.ru).

Elena I. Bolgova — Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Major of Internal Service, Perm Institute of FSIN of Russia; (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

УДК 316.334.2
JEL classification:O18
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-8

Вклад профессиональных сообществ в развитие институтов человеческого капитала и человеческого потенциала для развития региональной экономики[1]

М.А. Попова [a]

[a] Институт экономики Уро РАН (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-7558-1212

Автор для корреспонденции: М.А. Попова (463754147@rambler.ru).

Аннотация. *Становлению современного состояния региональной экономики способствовал не только длительный период ее возрождения — как развитие производства, так и кадрового потенциала, но и участие профессиональных сообществ в развитии таких составляющих региональной экономики, как человеческий потенциал и человеческий капитал. Необходимо выявить комплекс мер по развитию человеческого потенциала и капитала в целях развития региональной экономики. При помощи указанных мер профессиональные сообщества благотворно влияют на развитие региональной экономики. Такими мерами являются разработка законодательной базы, подготовка новых кадров, создание предложений по внедрению новых экономических методов развития, разработка и внедрение методик по улучшению качества человеческого потенциала и капитала, создание информационной базы данных для развития региональной экономики, участие в разработке мероприятий и государственных программ, подготовка методик оценки качества эффективности работников и повышение их качества жизни, содействие развитию технического и технологического суверенитета РФ, взаимодействие профессиональных сообществ с экспертными, подготовка и внедрение различных программ по развитию человеческого потенциала и капитала.*

Ключевые слова: профессиональные сообщества; развитие региональной экономики; человеческий потенциал; человеческий капитал

[1] ©Попова М.А. Текст. 2025.

Contribution of professional communities to the development of institutions of human capital and human potential for the development of the regional economy

M. Popova [a]

[a] Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Yekaterinburg, Russia).
https://orcid.org/0000-0003-7558-1212
Corresponding author: M. Popova (463754147@rambler.ru).

Abstract. *The development of the current state of the regional economy was facilitated not only by the long period of its revival - both the development of production and human resources, but also by the participation of professional communities in the development of such components of the regional economy as human potential and human capital. It is necessary to identify a set of measures to develop human potential and capital in order to develop the regional economy. With the help of the specified measures, professional communities have a beneficial effect on the development of the regional economy. Such measures are: development of a legislative framework; training of new personnel; creation of proposals for the introduction of new economic methods of development; development and implementation of methods for improving the quality of human potential and capital; creation of an information database for the development of the regional economy; participation in the development of events and government programs; preparation of methods for assessing the quality of employee efficiency and improving their quality of life; promotion of the development of technical and technological sovereignty of the Russian Federation; interaction of professional communities with experts; preparation and implementation of various programs for the development of human potential and capital.*

Keywords: professional communities; development of regional economy; human potential; human capital

Введение

Обзор литературы

Вопросы развития деятельности профессиональных сообществ (далее — ПС) в современных условиях становятся все более актуальными. Более того, ПС как особый субъект экономических отношений оказывают значительное влияние на функционирование институтов человеческого потенциала и человеческого капитала для развития региональной экономики.

Вклад в разработку данного вопроса внесли многие исследователи, например, G.S. Becker (1964), N. Bostrom (2005), С.А. Агарков

(2021), М.В. Рубцова и соавт. (2013), В.С. Автономов (1998), Дж. Псахаропулос (2011), А.Н. Беляева (2019), И.А. Стеклов (2013).

P.M. Romer в 1989 г. указал на то, что «…большого населения уже недостаточно для обеспечения экономического роста». Поэтому «важна экономика с большим количеством человеческого капитала, поскольку увеличение общего предложения неквалифицированной рабочей силы вызывает отрицательные побочные эффекты, так как снижает стимулы для бизнеса внедрять трудосберегающие инновации» (Romer, 1994).

Основателями теории человеческого капитала стали J. Mincer, T.W. Schultz, и G.S. Becker, на труды которых опираются все дальнейшие исследования в этой области.

P.M. Romer сформулировал принципы теории эндогенного роста: инвестиции в НИОКР и человеческий капитал — базовые составляющие, а знания и технологии обеспечивают долгосрочный экономический рост (Romer, 1986; Romer, 1989; Romer, 1990; Romer, 1994).

Несмотря на вышеизложенные данные, человеческий капитал не всегда результативно используется для развития региональной экономики: институциональная среда в России снижает востребованность имеющегося человеческого капитала (Гимпельсон, 2016) и способствует перенаправлению усилий образованных людей на рентоориентированное поведение (Alexeev, 2018).

Изучение научной литературы о деятельности институтов человеческого потенциала и человеческого капитала под управлением ПС приводит к выводам о том, что данный вопрос недостаточно изучен и требует дальнейшей проработки.

Методы исследования: библиографическое исследование, наблюдение, опрос, бизнес-анализ.

Результаты исследования и дискуссия

В рамках описанной проблематики авторами предлагаются определение соотношения таких понятий как человеческий капитал, человеческий потенциал, а также оценка их влияния на региональную экономику с определением роли ПС в данном процессе.

Важно понимать, что как для создания, так и для развития человеческого потенциала и капитала необходимы не только существенные финансовые вложения, но и развитие нематериальной базы, которая направлена на созидание человеческого потенциала и капитала с необходимым качеством.

На сегодняшний день в нужном количестве отсутствуют меры поддержки не только со стороны федерального уровня, но и регионального. Этому способствует и то, что по формальным показателям развития человеческого капитала мы в лидерах, но это не даёт существенных экономических успехов (Кузьминов и др., 2019).

Организация экономического сотрудничества разработала понятие «человеческий капитал», основа которого — аккумулирование личного и национального дохода за счет использования потока услуг с определенной ценностью в течение срока службы (Татаркин, 2013).

Еще один подход к определению человеческого капитала: капитал здоровья, культурно-нравственный и трудовой капиталы, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал, социальный капитал, клиентский капитал, структурный капитал, организационный капитал (Смирнов, Ткаченко, 2009).

Далее рассмотрим понятие потенциала.

Потенциал — это источники, возможности, которые при необходимости приводятся в действие и используются для достижения определенной цели. Это могут быть возможности конкретного человека, организации, государства в определенной области (Ивашкевич, 2013).

Через призму резервного потенциала региона можно оценить человеческий капитал, например, существует следующая методика определения человеческого капитала: число занятого в экономике населения с определенным уровнем образования, и, предполагая, что общая факторная производительность зависит от объема человеческого капитала (Корицкий, 2010),

$$\Delta \ln A_t = \phi_1 \cdot (H_t), A(\Delta \ln A),$$

где H_t — число занятых с высшим образованием; $A(\Delta \ln A)$ — темп роста является функцией человеческого капитала, занятого в секторе НИОКР (Forsyth, 1914–15).

В современной экономической литературе человеческий потенциал рассматривается как основа обеспечения социально-экономического развития государства, как ключевой фактор повышения качества жизни и устойчивого развития региона.

Несмотря на вышеизложенное, ни человеческий потенциал, ни человеческий капитал в полной мере не формируют устойчивое экономическое развитие региона, что существенным образом влияет на деятельность региональной экономики. К тому же, резкое снижение влияния человеческого фактора на динамику региональной экономики указывает на недостаточность наличия одного количе-

ственного показателя (продолжительность и уровень образования). Необходимо также присутствие качественного — выработанные когнитивные способности и компетентности, которые определяются не только полученным образованием, но и неформальным и информальным образованием, а также средовыми факторами.

Одной из неформальных сред являются ПС. С одной стороны, их деятельность в вопросе развития как человеческого потенциала, так и человеческого капитала никак не регламентирована. С другой стороны, в условиях действующих реалий, ярко выраженного кадрового голода, отсутствия необходимых специалистов во всех областях именно ПС становятся определенной «кузницей кадров». При этом их первоначальной задачей является качественное изменение понимания человеческого потенциала, т. к. невозможно создать необходимый человеческий капитал без соответствующего потенциала.

Таким образом, нами предлагается следующее определение человеческого потенциала — ресурсный потенциал населения, сопровождающийся необходимым уровнем образования, навыков, компетенций, а также наличием эмоционального интеллекта.

Человеческий капитал — средство развития региональной экономики через призму человеческого потенциала, специфический «запас прочности», уровень которого напрямую зависит от человеческого потенциала.

Существенный вклад в решение данной проблемы могут привнести ПС. Для этого ПС могут предложить целый комплекс мер по развитию человеческого потенциала и капитала в целях развития региональной экономики, например:

1. Участие в разработке законодательной базы для принятия необходимых нормативно-правовых актов.

2. Участие в подготовке новых кадров.

3. Создание предложений по внедрению новых экономических методов развития, например, креативная экономика и креативные индустрии.

4. Разработка и внедрение методик по улучшению качества как человеческого потенциала, так и человеческого капитала.

5. Создание и развитие информационной базы данных, через которую ПС могут не только получать сведения о возможных проблемах (как отдельных предприятий, так и отраслей в целом), но и предлагать пути их решения.

6. Участие в подготовке мероприятий, целью которых является развитие как человеческого капитала, так и региональной экономики.

7. Участие в разработке государственных программ, направленных на развитие человеческого капитала, например, «Приоритет 2030. Дальний Восток», «Развитие человеческого капитала региона в условиях цифровой трансформации», иных национальных проектов.

8. Подготовка методик оценки качества эффективности работы как отдельных работников, так и оценки результативности работы ПС, направленных на развитие региональной экономики.

9. Содействие в повышении качества жизни специалистов тех отраслей, которые представляют ПС. Еще в 1990 г. в ООН расширили трактовку человеческого капитала, вектор был смещен на оценку трех основных составляющих: здоровья, образования и экономических условий (Human Development Report, 1990).

10. ПС используют свои внутренние ресурсы (в том числе материальные, кадровые, интеллектуальные, информационные) для развития технического и технологического суверенитета РФ, что позволяет не только улучшать, но и создавать новые резервы для кадрового, производственного и научного потенциала региональной экономики. Формируя стратегические направления научно-технологического развития России на ближайшие 10–15 лет (до 2030 г.), Президент России определил «новую роль науки и технологий как основополагающих элементов решения многих национальных и глобальных проблем».

11. Взаимодействие профессиональных сообществ с экспертными сообществами в целях взаимообмена опытом, связями, а также разработки и участия в совместных проектах, например, таким образом появился особый пласт экспертов, являющихся одновременно носителями и профессионализма, и экспертности (Долженко, 2015).

12. Подготовка и внедрение различных программ по развитию человеческого потенциала и капитала. Яркими примерами участия ПС в разработке таких программ являются: Целевая программа «Молодежь ОАО „РЖД” (2021–2025 гг.)», Программа «Развитие человеческого капитала региона в условиях цифровой трансформации», «Научно-технологическое развитие Российской Федерации».

Результатами указанных программ стали:

— в рамках ОАО «РЖД» в отрасль привлекаются молодые специалисты до 35 лет, что позволяет восполнять в условиях дефицита кадров кадровый потенциал отрасли, что впоследствии влияет на развитие региональной экономики;

— в рамках государственной программы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» основными направлениями являются кадры и человеческий капитал, создание возможностей для карьерного роста, привлечение талантливой молодежи в науку, что, как следствие, влияет на повышение интеллектуального потенциала как отрасли, так и региональной экономики в целом.

Подтверждением результатов деятельности ПС в данном направлении являются: Конгресс молодых ученых (далее — Конгресс) на федеральной территории «Сириус», а также его мероприятия-спутники на территории субъектов РФ, проведенный в рамках Десятилетия науки и технологий, утвержденного распоряжением Правительства РФ № 2036-р от 25 июля 2022 г. и в соответствии с Указом Президента РФ от 25 апреля 2022 г. № 231 «Об объявлении в РФ Десятилетия науки и технологий».

Задачи Конгресса — содействовать вовлечению молодежи в сферу науки и технологий, способствовать формированию целостного образа РФ как страны с развитой научно-технологической и инновационной инфраструктурой; повысить уровень вовлеченности ПС в реализацию Стратегии научно-технологического развития РФ.

Ежегодно в Конгрессе молодых ученых и мероприятиях-спутниках планируются к участию не менее 3000 человек из числа обучающихся образовательных организаций высшего образования, сотрудников научных и образовательных организаций.

В соответствии с паспортом федерального проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок» ежегодно для формирования кадрового резерва на замещение должностей руководителей и заместителей руководителей научных и образовательных организаций будет проведен отбор кандидатов из претендентов по определенным критериям (управленческий опыт, профессиональные достижения и др.), в том числе из числа обученных по программе развития кадрового управленческого резерва в области науки, технологий и высшего образования. По результатам проведенного отбора издается Приказ о включении кандидатов в резерв руководящих кадров. Таким образом, научное ПС пополняет не только интеллектуальный, но и кадровый резерв.

Исходя из изложенного, ПС решают задачи не только локального уровня (внутри сообществ), но и на уровне развития социально-экономических задач региональной экономики путем улучшения качества человеческого потенциала и человеческого капитала.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод о том, что участие ПС в области развития как человеческого потенциала, так и человеческого капитала не только недостаточно изучено, но и используется не в полной мере. Приведенные примеры показывают, что ПС обладают широким спектром инструментов воздействия как на развитие человеческого потенциала и человеческого капитала, так и на развитие региональной экономики. Данные экономические категории неразрывно связаны между собой, имеют ключевое значение для деятельности региональной экономики, т. к. являются ее важнейшими элементами.

К тому же деятельность института профессиональных сообществ для развития как человеческого потенциала, так и человеческого капитала требует дальнейшей проработки и выработки методики для участия в реализации потенциала региональной экономики.

Список источников

1. Alexeev, M. (2018). Institutions, Allocation of Human Capital, and Economic Growth in Russia. In T. Becker, S. Oxenstierna (eds.) *The Russian Economy under Putin.* Routledge, 106–120.

2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital.* National Bureau of Economic Research. New York, 187. URL: http://www.nber.org/books/beck-5 (дата обращения: 01.11.2024).

3. Bostrom, N. (2005). A history of transhumanist thought. *Journal of Evolution and Technology, 14,* 1–30. URL: http://jetpress.org/volume14/freitas.html (дата обращения: 01.11.2024).

4. Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy, 66*(4), 281–302. http://doi.org/10.1086/258055. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/258055 (дата обращения: 01.11.2024).

5. Schultz, T. W. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy, 68*(6), 571–583. http://doi.org/10.1086/258393.

6 Romer, R. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *Journal of Political Economy, 94*(5), 1002–1037. http://doi.org/10.1086/261420. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/261420 (дата обращения: 01.11.2024).

7. Romer, P. M. (1989). Human Capital and Growth: Theory and Evidence. *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy, 32,* 251–286. http://doi.org/10.1016/0167-2231(90)90028-j. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1016/0167-2231(90)90028-j (дата обращения: 15.11.2024).

8. Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy, 98*(5), 71–102. http://doi.org/10.1086/261725. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/261725(дата обращения: 08.11.2024).

9. Romer, P. M. (1994). The Origins of Endogenous Growth. *The Journal of Economic Perspectives, 8*(1), 3–22. URL: http://www.jstor.org/stable/2138148 (дата обращения: 08.11.2024).

10. Автономов, В. С. (1998). *Модель человека в экономической науке.* Санкт-Петербург : Экономическая школа.

11. Агарков, С. А. (2021). Человеческий капитал в контексте актуальных задач конкурентоспособного развития экономики регионов российской Арктики. *Идеи и новации, 9*(4), 21–45. https://doi.org/10.48023/2411-7943_2021_9_4_21.

12. Беляева, А.Н. (2019). Понятие человеческого потенциала в системе обеспечения экономической безопасности. *Экономические науки,* (6), 282–288.

13. Гимпельсон, В.Е. (2016). Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений. *Вопросы экономики,* (10), 129–143.

14. Псахаропулос, Дж. (2011). Концепции и неправильные представления о теории человеческого капитала. *Экономика образования,* (1).

15. Рубцова, М. В., Мартьянов, Д. С., Мартьянова, Н. А. (2013). Профессиональные и экспертные сообщества как субъекты управления в контексте общества знания. *Вестник СПбГУ. Сер. 12,* (1), 69–74.

16. Стеклов, И.А. (2013). Региональное развитие и человеческий капитал как его источник. *Совет ректоров, (1), 60–64.*

17. Кузьминов, Я. И., Фрумин, И. Д., Сорокин, П. С., Абанкина, И. В. и др. (2019). Как сделать образование двигателем социально-экономического развития?: коллективная монография. Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 284.

18. *Human Development Report 1990* (1990). United Nations Development Programme. New York, 141.

19. Татаркин, А.И. (2013). Конкурентное позиционирование регионов и территорий в пространственном развитии России. *Вестник Оренбургского государственного университета,* (8(157)), 148–158.

20. Смирнов, Б.В., Ткаченко, А.В. (2009). Методологические основы классификации человеческого капитала. *Власть и управление на Востоке России,* (4), 119–126.

21. Ивашкевич, В. Б. (2013). *Стратегический контроллинг:* учеб. пособие. Москва : ИНФРА-М, 216.

22. Корицкий, А.В. (2010). *Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России:* монография / науч. ред. Т.В. Григорова. Новосибирск, 368.

23. Forsyth, C.H. (1915). Vital and Monetary Losses in the United States Due to Preventable Deaths. *Publications of the American Statistical Association, 14*(112) (Dec., 1915), 758–789.

24. Долженко, Р. А. (2015). Методические подходы к внедрению системы «5S» в организации. *Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом,* (10), 29–38.

25. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41449 (дата обращения: 20.11.2024).

References

1. Alexeev, M. (2018). Institutions, Allocation of Human Capital, and Economic Growth in Russia. In T. Becker, S. Oxenstierna (eds.) *The Russian Economy under Putin.* Routledge, 106–120.

2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital.* National Bureau of Economic Research. New York, 187. URL: http://www.nber.org/books/beck-5 (accessed: 01.11.2024).

3. Bostrom, N. (2005). A history of transhumanist thought. *Journal of Evolution and Technology, 14,* 1–30. URL: http://jetpress.org/volume14/freitas.html (accessed: 01.11.2024).

4. Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy, 66* (4), 281–302. http://doi.org/10.1086/258055. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/258055 (accessed: 01.11.2024).

5. Schultz, T. W. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy, 68* (6), 571–583. http://doi.org/10.1086/258393.

6. Romer, R. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. *Journal of Political Economy, 94* (5), 1002–1037. http://doi.org/10.1086/261420. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/261420 (accessed: 01.11.2024).

7. Romer, P. M. (1989). Human Capital and Growth: Theory and Evidence. *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy, 32,* 251–286. http://doi.org/10.1016/0167-2231(90)90028-j. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1016/0167-2231(90)90028-j (accessed: 15.11.2024).

8. Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. *Journal of Political Economy, 98* (5), 71–102. http://doi.org/10.1086/261725. URL: https://www.sci-hub.ru/10.1086/261725(accessed: 08.11.2024).

9. Romer, P. M. (1994). The Origins of Endogenous Growth. *The Journal of Economic Perspectives, 8* (1), 3–22. URL: http://www.jstor.org/stable/2138148 (accessed: 08.11.2024).

10. Avtonomov, V. S. (1998). *Model of man in economic science.* St. Petersburg: Economic school. (In Russ.)

11. Agarkov, S. A. (2021). Human capital in the context of urgent tasks of competitive development of the economy of the regions of the Russian Arctic. *Ideas and Innovations, 9* (4), 21–45. URL: https://doi.org/10.48023/2411-7943_2021_9_4_21 (In Russ.)

12. Belyaeva, A.N. (2019). The concept of human potential in the system of ensuring economic security. *Economic sciences,* (6), 282–288.

13. Gimpelson, V.E. (2016). Does the Russian economy need human capital? Ten doubts. *Voprosy ekonomiki,* (10), 129–143.

14. Psacharopoulos, J. (2011). Concepts and Misconceptions of Human Capital Theory. *Economics of Education,* (1).

15. Rubtsova, M. V., Martyanov, D. S., & Martyanova, N. A. (2013). Professional and expert communities as subjects of governance in the context of the knowledge society. *Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12,* (1), 69–74.

16. Steklov, I.A. (2013). Regional development and human capital as its source. *Council of Rectors,* (1), 60–64.

17. Kuzminov, Ya. I., Frumin, I. D., Sorokin, P. S., Abankina, I. V. et al. (2019). *How to make education the engine of socio-economic development?* Collective monograph. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 284.

18. *Human Development Report 1990* (1990). United Nations Development Program. New York, 141.

19. Tatarkin, A.I. (2013). Competitive positioning of regions and territories in the spatial development of Russia. *Bulletin of the Orenburg State University,* 8(157)), 148–158.

20. Smirnov, B.V., Tkachenko, A.V. (2009). Methodological foundations of classification of human capital. *Power and management in the East of Russia,* (4), 119–126.

21. Ivashkevich, V. B. (2013). *Strategic controlling:* textbook. Moscow : INFRA-M, 216.

22. Koritsky, A.V. (2010). Human capital as a factor in economic growth of Russian regions: monograph / ed. T.V. Grigorova Novosibirsk, 368.

23. 23. Forsyth, C.H. (1915). Vital and Monetary Losses in the United States Due to Preventable Deaths. *Publications of the American Statistical Association,* 14(112) (Dec., 1915), 758–789.

24. Dolzhenko, R. A. (2015). Methodical Approaches to "5S" System Implementation in the Organization. *Problems of Economics and Management of the Oil and Gas Complex,* (10), 29–38.

25. On the Strategy for Scientific and Technological Development of the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation of 01.12.2016 No. 642. URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/41449 (date of access: 20.11.2024).

Попова Мария Алексеевна — соискатель Института экономики УрО РАН, Екатеринбург; https:// orcid.org/0000-0002-7558-1212 (Российская Федерация, 620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29; e-mail: 463754147@rambler.ru).

Maria A. Popova — PhD student at the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Yekaterinburg; https:// orcid.org/0000-0002-7558-1212 (29, Moskovskaya Str., Yekaterinburg, 620014, Russian Federation; e-mail: 463754147@rambler.ru).

УДК 332.1
JEL classification: R23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-9

Кадры для креативных индустрий региона[1]

М.С. Семериков [a], А.А. Шанин [a]

[a] Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург, Россия).

Автор для корреспонденции: М.С. Семериков (semerikov_ms@icloud.com)

Аннотация. *Статья посвящена исследованию кадровых потребностей креативных индустрий в Свердловской области. В условиях экономической трансформации и смены промышленных ориентиров творческие индустрии становятся важным инструментом диверсификации и развития регионов. В работе рассматриваются теоретические подходы к формированию кадрового потенциала, исследуются ключевые компетенции, необходимые специалистам, и предлагаются рекомендации по совершенствованию образовательных программ, созданию инфраструктуры креативных хабов и развитию межсекторного взаимодействия. Особое внимание уделено интеграции локальной культурной идентичности и международного опыта для формирования устойчивой региональной креативной экосистемы.*

Ключевые слова: креативные индустрии; кадровый потенциал; региональное развитие; образовательные программы; креативные кластеры

[1] ©Семериков М.С., Шанин А.А. Текст.2025

Personnel for the region's creative industries

M.S. Semerikov [a], A.A. Shanin [a]

[a] Ural State University of Economics (Ekaterinburg, Russia)

Corresponding author: M.S. Semerikov (semerikov_ms@icloud.com)

Abstract. *The article is devoted to the study of staffing needs of creative industries in the Sverdlovsk region. In the conditions of economic transformation and changing industrial benchmarks, creative industries are becoming an important tool for diversification and development of regions. The paper considers theoretical approaches to the formation of human resources potential, examines the key competencies required by specialists, and offers recommendations for improving educational programs, creating the infrastructure of creative hubs and the development of intersectoral interaction. Special attention is paid to the integration of local cultural identity and international experience to form a sustainable regional creative ecosystem.*

Keywords: creative industries; human resource potential; regional development; educational programs; creative clusters

Введение

На рубеже XX–XXI вв. креативные индустрии превратились в ключевой фактор развития экономик, всё больше опираясь на человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы. В современных условиях, когда традиционные промышленные и сырьевые отрасли утрачивают абсолютное доминирование, регионы стремятся переориентировать свои стратегии, делая ставку на творческие сферы. Исследователи отмечают, что качественная подготовка кадров становится определяющим условием успешного становления креативных кластеров (Куценко, 2015; Кислов и др., 2023).

Актуальность обращения к данной теме подчеркнута рядом отечественных авторов. Так, в работах И.М. Аликперова (2011) рассматривается расширение понятия «креативные индустрии» и его значение для экономики знаний. Исследование О.С. Титовой (2020) подтверждает, что диверсификация регионального развития достигается не только за счет инфраструктурных проектов, но и за счет формирования творческого, гибкого и адаптивного кадрового потенциала. Работы О.В. Лазаревой (2017) и А.Я. Флиера (2013) углубляют понимание культурного фона и социального контекста, формирующего спрос на креативные профессии.

Для таких регионов, как Свердловская область, освоение креативного вектора особенно важно. Столкнувшись с необходимостью переосмысления индустриального наследия, регион может использовать творческий потенциал для обновления экономической

структуры. Понимание того, каких специалистов не хватает и какие компетенции следует развивать, позволит повысить конкурентоспособность и привлекательность территории. Данное исследование нацелено на выявление ключевых кадровых потребностей креативных индустрий региона, анализ теоретических подходов к их формированию и разработку рекомендаций, способствующих интеграции креативной экономики в региональную стратегию развития.

Цель и задачи исследования

Основная цель работы — определить кадровые потребности креативных индустрий Свердловской области и выработать рекомендации по их развитию, учитывая теоретические подходы и результаты эмпирических исследований, представленные в работах И.В. Куценко (2015), О.С. Титовой (2020), а также других отечественных авторов, анализировавших креативные кластеры.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

— выявить наиболее перспективные креативные направления в регионе;

— определить ключевые компетенции, необходимые для специалистов этих отраслей;

— разработать методические подходы к оценке имеющегося кадрового потенциала;

— предложить меры, направленные на совершенствование образовательных программ и инфраструктурную поддержку креативной экосистемы.

Теоретическая и концептуальная основа исследования

Формирование креативных индустрий в региональной экономике рассматривается отечественными исследователями как один из ключевых инструментов диверсификации и повышения конкурентоспособности территорий. В основе теоретических подходов лежит представление о том, что нематериальные ресурсы (идеи, культурные коды, творческие компетенции) способны определять новые траектории роста. При этом формирование инновационных кластеров, в которых встречаются бизнес, образование, культурные организации и институты развития, рассматривается как эффективный механизм интеграции креативных отраслей в общую экономическую стратегию региона.

Ключевым аспектом здесь выступает человеческий капитал. В ряде работ подчёркивается, что наличие специалистов, умеющих не просто решать стандартные задачи, но и генерировать новые

смыслы, разрабатывать оригинальные проекты, работать в междисциплинарных командах, является определяющим фактором успеха. Такой подход расширяет понимание креативных индустрий: это не просто сфера, производящая контент или предметы искусства, а поле, где сочетаются инновационное предпринимательство, технологические решения, культурное наследие и современная эстетика.

Одновременно с этим возрастает значимость образовательных инициатив: создание программ, ориентированных на развитие творческих и предпринимательских навыков, сближение теории и практики, укрепление связей между учебными заведениями и бизнесом. Появляются примеры применения кластерного подхода к подготовке молодых специалистов, в том числе за счет ремесленного образования, проектных школ и стажировок, что в итоге формирует устойчивый кадровый резерв для креативных индустрий.

Таким образом, теоретический фундамент исследования опирается на идеи о креативной экономике как пространстве взаимодействия инноваций, культуры и предпринимательства, где человеческие ресурсы — неотъемлемый элемент успешной долгосрочной стратегии развития региона.

Методика исследования

При разработке методологического подхода авторы опирались на отечественные исследования креативной экономики и кластерных стратегий, где акцент делается на системный анализ и комплексный учет социальных, культурных и образовательных факторов. В первую очередь были изучены официальные статистические данные, отражающие структуру и динамику креативных индустрий региона, а также стратегические документы, определяющие вектор развития этой сферы.

Чтобы понять реальные запросы рынка труда и оценить качество подготовки специалистов, проведены полуформализованные интервью с представителями креативных студий, преподавателями профильных программ и организаторами культурных мероприятий. Такой подход позволил выявить не только заявленные потребности в компетенциях, но и скрытые барьеры, связанные с недостатком инфраструктурной поддержки, нехваткой стажировочных площадок или недостаточно тесным взаимодействием между бизнесом и образовательными учреждениями.

Кроме того, осуществлен сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта: изучались успешные примеры формирования кадрового потенциала в креативных хабах, применение ре-

месленных традиций в современных образовательных форматах и механизмы стимулирования предпринимательских инициатив в творческой среде. Эти данные сопоставлялись с локальными особенностями, что позволило определить актуальные направления совершенствования кадровой политики и подготовить рекомендации, применимые к конкретному региональному контексту.

Аналитическая часть

Проведенный анализ собранных данных и результатов интервью позволил более полно понять текущее состояние креативных индустрий в Свердловской области, а также ключевые кадровые потребности, стоящие перед этим сектором. Очевидно, что регион характеризуется разноплановым набором направлений: от дизайна, архитектуры и мультимедиа до ремесленных мастерских и IT-проектов, связанных с цифровым контентом. Однако глубина проникновения креативных отраслей в экономику варьируется: наиболее развитые сегменты сосредоточены в крупных городах (например, Екатеринбурге), тогда как периферийным территориям не всегда хватает кадров, инфраструктуры и информационной поддержки.

В стратегических документах региона декларируются намерения диверсифицировать экономику за счет креативных сфер, и в целом этот вектор соответствует мировым трендам. Исследования, посвященные развитию инновационных кластеров, указывают, что без устойчивого кадрового фундамента креативные индустрии не смогут реализовать свой потенциал (Куценко, 2015). Важность формирования компетенций, сочетающих творческие навыки с предпринимательским и технологическим мышлением, подчеркнута в работах, связанных с оценкой креативного потенциала регионов (например, (Флиер, 2013)).

Интервью с руководителями студий, преподавателями и кураторами проектов выявили несколько проблемных точек. Во-первых, образовательные программы зачастую недостаточно динамичны: они отстают от быстро меняющихся тенденций и не всегда предусматривают практические модули, способствующие выработке у студентов навыков кросс-функционального взаимодействия. Во-вторых, представители бизнеса отмечают нехватку специалистов, способных не только создавать эстетически привлекательный продукт, но и учитывать запросы рынка, понимать потребительскую ценность и осваивать цифровые инструменты продвижения.

В некоторых исследованиях подчеркивается, что креативные индустрии тесно связаны с культурной идентичностью (Аюпо-

ва, 2022). Для Свердловской области, имеющей богатое индустриальное прошлое, это открывает возможности по переосмыслению локального наследия и превращению его в источник вдохновения для новых проектов. Примером могут служить инициативы в сфере промышленного дизайна, архитектурно-градостроительных решений или ремесленных форматов производства, интегрирующих традиционные навыки и современные подходы. При этом необходимо создать условия, в которых знания и умения ремесленников смогут эволюционировать в контексте динамичной креативной среды (Ремесленное образование в России…, 2014).

Одним из значимых барьеров становится недостаток площадок для коллабораций. Создание креативных хабов, коворкингов, экспериментальных мастерских не только способствует обмену идеями, но и стимулирует формирование кадровых связей между студентами, начинающими специалистами и опытными профессионалами. Похожие меры были результативны в других регионах и странах, где удалось добиться синергетического эффекта за счет интеграции различных секторов, включая культуру, IT и туризм. Отдельные авторы указывают на роль подобных пространств в глобальном контексте развития культурных индустрий (Зуев, Васецкий, 2010), отмечая, что при грамотной адаптации подобных решений к местным условиям можно достичь устойчивых результатов.

Анализ международного опыта подсказывает, что успешные модели подготовки кадров для креативных индустрий включают тесное сотрудничество вузов, бизнес-структур, культурных центров и общественных организаций. Регулярные воркшопы, проектные школы, фестивали и конкурсы стимулируют профессиональный рост и повышают информированность о карьерных возможностях. В сочетании с ориентированными на практику курсами, стажировками и наставничеством подобный подход обеспечивает гибкость и актуальность обучения. В итоге выпускники получают не просто формальный диплом, а набор компетенций, который высоко ценится в креативной экономике.

Инфраструктурное развитие должно сопровождаться информационной поддержкой. Недостаточная осведомленность о перспективах труда в креативных сферах приводит к «утечке» талантов в крупные мегаполисы или за рубеж. Важно формировать позитивный имидж креативных профессий, показывать успешные примеры проектов, активно продвигать идеи о том, что творческий труд может быть экономически выгодным и социально значимым. В ряде публикаций делается акцент на том, что грамотная инфор-

мационная политика стимулирует приток молодых специалистов, укрепляя кадровый потенциал отрасли.

Также следует учесть ремесленный аспект. Ряд исследований указывает, что традиционные навыки могут стать фундаментом для новых форм творчества и предпринимательства, особенно если их интегрировать в современные методы производства и маркетинга (Заводчиков и др., 2011). В таком случае региональные особенности, культурное разнообразие и историческое наследие превращаются в конкурентное преимущество.

Таким образом, аналитические данные свидетельствуют о необходимости комплексного подхода к укреплению кадровой базы: улучшение образовательных программ, стимулирование создания креативных хабов, информирование о карьерных возможностях и интеграция локальной специфики в творческую повестку. Свердловская область имеет потенциал для развития креативных индустрий, но его раскрытие требует продуманных шагов, направленных на повышение квалификации кадров, адаптацию лучших международных практик и опору на собственный культурный фонд. Сбалансированная кадровая политика, учитывающая опыт и рекомендации исследователей (как теоретиков, так и практиков), позволит региону занять достойное место на карте креативной экономики.

Заключение

Проведенный анализ показывает, что развитие креативных индустрий в Свердловской области требует системных решений, нацеленных на укрепление кадрового потенциала и повышение уровня компетенций специалистов. Как следует из рассмотренных исследований, успех во многом определяется способностью обеспечить приток и подготовку творческих профессионалов, владеющих не только предметными навыками, но и предпринимательским, технологическим и культурным видением.

Во-первых, необходима модернизация образовательных программ. Важно акцентировать внимание на практических модулях, наставничестве, проектных работах, тесном взаимодействии вузов, колледжей, культурных учреждений и бизнеса. Такой подход позволит студентам оперативнее реагировать на изменения рынка, осваивать новые технологии и инструменты.

Во-вторых, стоит поддерживать формирование креативных хабов, мастерских и кластеров, служащих точками пересечения для дизайнеров, архитекторов, IT-специалистов, ремесленников и менеджеров. В подобных пространствах рождаются инновационные идеи,

происходит обмен опытом и укрепляются профессиональные связи. Как отмечают исследователи, подобная инфраструктура способна создать благоприятную среду для роста и самореализации молодых талантов.

В-третьих, особое внимание следует уделять информационной политике. Демонстрация успешных кейсов, организация фестивалей, конкурсов и выставок, продвижение идей о перспективности креативных профессий помогут привлекать и удерживать специалистов в регионе. Комбинация образовательных инноваций, инфраструктурной поддержки и культурной идентичности сформирует устойчивую основу для развития креативных индустрий.

Таким образом, интеграция лучших практик, адаптация научных рекомендаций и акцент на человеческом капитале позволят Свердловской области укрепить свои позиции в креативной экономике, повысить конкурентоспособность и заложить фундамент для долгосрочного роста.

Перспективы развития и финальные замечания

Свердловская область имеет шансы стать модельным примером для других регионов, стремящихся использовать потенциал креативных индустрий в качестве движущей силы экономической трансформации. Реализация рекомендаций, связанных с обновлением образовательных программ, созданием креативных хабов, усилением межсекторного взаимодействия и внедрением мероприятий по популяризации творческих профессий, позволит обеспечить устойчивый приток квалифицированных кадров.

Последовательные шаги, основанные на понимании локальных особенностей, исторического наследия и культурной идентичности, помогут сформировать уникальный «креативный профиль» региона. В долгосрочной перспективе это приведет к экономической диверсификации, созданию новых рабочих мест, укреплению социальной сплоченности и повышению качества жизни. Таким образом, Свердловская область может занять достойное место среди ведущих центров креативной экономики, обеспечивая своим жителям и бизнесу стабильный и перспективный вектор развития.

Список источников

1. *Региональная экономика: вызовы, приоритеты, стратегические ориентиры* (2017) / под ред. Я. П. Силина; [отв. за вып. : Н. Ю. Власова, Е. Б. Дворядкина]. Екатеринбург : Изд-во Уральского гос. экон. ун-та, 327.

2. Аликперов, И. М. (2011). Возможности и проблемы подготовки креативных работников для постиндустриальной экономики. *Образование и наука,* (6(85)), 12–21.

3. Аюпова, И. Х. (2022). Креативные индустрии и культурная идентичность: инструменты взаимного продвижения на примере Республики Татарстан. *Журнал Новой экономической ассоциации,* (2(54)), 229–234. https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-54-2-14.

4. Заводчиков, Д. П., Зеер, Э. Ф., Лопес, Е. Г., Павлова, А. М. (2011). *Инновации в подготовке ремесленников-предпринимателей* : монография / науч. ред. Э. Ф. Зеер. Екатеринбург : РГППУ, 215.

5. Зуев, С. Э. Васецкий, А. А. (2010). Культурные индустрии в условиях глобализации. *Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления,* (1(37)), 76–89. EDN LMANAX.

6. Кислов, А. Г., Феоктистов, А. В., Шапко, И. В., Якушева, К. Н. (2023). Ориентиры организации подготовки кадров для креативных индустрий. *Профессиональное образование и рынок труда, 11* (4), 47–76. https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.003.

7. Куценко, И. В. (2015). *Инновационные кластеры в российской экономике: теоретические и практические аспекты.* Москва : Изд-во Института экономической политики, 320.

8. Лазарева, О. В. (2017). Культурные индустрии: два аспекта понимания. *Обсерватория культуры, 14* (6), 670–676. https://doi.org/10.25281/2072-3156-2017-14-6-670-676.

9. *Ремесленное образование в России: ценности, содержание, технологии:* коллективная монография (2014). / А. В. Ефанов [и др.]; науч. ред. Г. М. Романцев. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 142.

10. Титова, О. С. (2020). *Креативный потенциал регионов: оценка и перспективы.* Екатеринбург: УрО РАН, 200.

11. Флиер, А. Я. (2013). Культурные индустрии в истории и современности: типы и технологии. *Личность. Культура. Общество, 15* (1(77)), 88–103.

12. Цветков, И. Н. (2018). *Трансформация старопромышленных регионов: инновации, творчество и кластерный подход.* Пермь : ПГНИУ, 260.

References

1. *Regional Economy: Challenges, Priorities, Strategic Guidelines* (2017) / edited by Y. P. Silin ; [edited by N. Y. Vlasova, E. B. Dvoryadkina]. Ekaterinburg : Izdatelstvo Ural. gos. ekon. un-ta, 327.

2. Alikperov, I. M. (2011). Opportunities and problems of training creative workers for postindustrial economy. *Education and Science,* (6(85)), 12–21.

3. Ayupova, I. H. (2022). Creative industries and cultural identity: tools of mutual promotion on the example of the Republic of Tatarstan. *Journal of the New Economic Association,* (2(54)), 229–234. https://doi.org/10.31737/2221-2264-2022-54-2-14.

4. Zavodchikov, D. P., Zeer, E. F., Lopez, E. G., Pavlova A. M. (2011). *Innovations in training artisans-entrepreneurs:* monograph / scientific editor E. F. Zeer. Ekaterinburg: RSPPU, 215.

5. Zuev, S. E., & Vasetsky, A. A. (2010). Cultural industries in the context of globalization. Management consulting. *Actual problems of state and municipal administration,* (1(37), 76–89. EDN LMANAX.

6. Kislov, A. G., Feoktistov, A. V., Shapko, I. V. V., & Yakusheva, K. N. (2023). Orientations of the organization of personnel training for creative industries. *Vocational Education and Labor Market, 11*(4). 47–76. https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.003.

7. Kutsenko, I. V. (2015). *Innovation clusters in the Russian economy: theoretical and practical aspects.* Moscow : Institute of Economic Policy, 320.

8. Lazareva, O. V. (2017). Cultural industries: two aspects of understanding. *Observatory of Culture, 14*(6), 670–676. https://doi.org/10.25281/2072-3156-2017-14-6-670-676.

9. *Crafts education in Russia: values, content, technologies:* a collective monograph (2014) / A. V. Efanov [et al.]; ed. by G. M. Romantsev. Ekaterinburg : Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 142.

10. Titova, O. C. (2020). *Creative potential of regions: assessment and prospects.* Ekaterinburg: Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 200.

11. Flier, A. Ya. (2013). Cultural industries in history and modernity: types and technologies. *Personality. Culture. Society, 15* (1(77)), 88–103.

12. Tsvetkov, I. N. (2018). *Transformation of old-industrial regions: innovation, creativity and cluster approach.* Perm : PGNIU, 260.

Семериков Михаил Сергеевич — студент, УрГЭУ (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45; e-mail: semerikov_ms@icloud.com).

Шанин Александр Александрович — соискатель ученой степени, УрГЭУ (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45).

Mikhail S. Semerikov — student, USUE (62/45, 8 Marta / Narodnaya Voli St., Ekaterinburg, Russian Federation, e-mail: semerikov_ms@icloud.com).

Alexander A. Shanin — applicant for a degree, USUE (62/45, 8 Marta / Narodnaya Voli St., Ekaterinburg, Russian Federation).

УДК 330.342
JEL classification: J24, L26, O15, R23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-10

Малое и среднее предпринимательство России в современных условиях цифровизации и глобальных вызовов как платформа для увеличения кадрового потенциала[1]

И.В. Спешилова [a]

[a] Оренбургский филиал Института экономики УрО РАН (г. Оренбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-0854-9482

Автор для корреспонденции: И.В. Спешилова (s3030i@yandex.ru)

Аннотация. *В данной статье рассматриваются основные тенденции и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в России на современном этапе цифровизации экономики и глобальных вызовов, анализируются ключевые проблемы и возможности, а также предлагаются меры по дальнейшему совершенствованию государственной политики в этой области. Также анализируется роль малого и среднего предпринимательства в привлечении кадрового потенциала и создании дополнительных рабочих мест, что позволяет уменьшить уровень безработицы в стране. Государственная политика направлена на создание благоприятных условий для ведения бизнеса, упрощение административных процедур, развитие инфраструктуры поддержки предпринимателей и обеспечение доступа к финансовым ресурсам. Вместе с тем, перед предпринимательством стоят серьезные вызовы, связанные с ужесточением конкуренции, цифровизацией экономики и необходимостью повышения эффективности управления. Предпринимательство является создателем рабочих мест. Малый бизнес зачастую более гибок и способен оперативно реагировать на изменения рынка, создавая новые рабочие места даже в условиях нестабильной экономической обстановки. Это особенно важно в регионах с высоким уровнем безработицы, где крупные компании не всегда готовы инвестировать ресурсы.*

Ключевые слова: экономика; предпринимательство; цифровизация; кадровый потенциал

[1] ©Спешилова И.В. Текст.2025

Small and medium-sized enterprises in Russia in modern conditions of digitalization and global challenges, as a platform for increasing human resources

I. Speshilova [a]

[a] Orenburg branch of the Institute of Economics of the Ural branch of the Russian Academy of Sciences (Orenburg, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-0854-9482

Corresponding author: I.V. Speshilova (s3030i@yandex.ru)

Abstract. *This article examines the main trends and prospects for the development of small and medium-sized enterprises in Russia at the current stage of digitalization of the economy and global challenges, analyzes key problems and opportunities, and also proposes measures to further improve state policy in this area. The role of small and medium-sized businesses in attracting human resources and creating additional jobs is also analyzed, thereby reducing the unemployment rate in the country. State policy is aimed at creating favorable conditions for doing business, simplifying administrative procedures, developing an infrastructure to support entrepreneurs and providing access to financial resources. At the same time, entrepreneurship faces serious challenges associated with increased competition, digitalization of the economy and the need to improve management efficiency. Entrepreneurship is a creator of jobs. Small businesses are often more flexible and able to quickly respond to market changes, creating new jobs even in an unstable economic environment. This is especially important in regions with high unemployment, where large companies are not always willing to invest resources.*

Keywords: economy; entrepreneurship; digital vision; human resources potential

Введение

На современном этапе развития экономики Российской Федерации особое внимание уделяется поддержке и стимулированию малого и среднего предпринимательства (МСП). Этот сектор играет ключевую роль в обеспечении устойчивого экономического роста, создании новых рабочих мест, развитии кадрового потенциала и повышении уровня жизни населения. В условиях глобальных вызовов и изменений МСП становится важным фактором адаптации национальной экономики к новым реалиям.

Государственная политика направлена на создание благоприятных условий для ведения бизнеса, упрощение административных процедур, развитие инфраструктуры поддержки предпринимателей и обеспечение доступа к финансовым ресурсам. Вместе с тем, перед малым и средним бизнесом стоят серьезные вызовы, связанные с ужесточением конкуренции, цифровизацией экономики и необходимостью повышения эффективности управления (Спешилова, 2024).

Основная часть

Цель исследования — рассмотрение и аналитика вопросов государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в России в сложившейся экономической ситуации (в условиях выдвижения жестких санкций со стороны стран, не согласных с политическим курсом, выбранным Россией). В статье подвергается рассмотрению вклад отечественного предпринимательства в экономику России.

Материалы и методы

Основой для реализации поставленной цели исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, федеральные и региональные нормативно-правовые документы, научно-практические публикации по изучаемой проблеме, разработки научно-исследовательских организаций по вопросам поддержки и расширения кадрового потенциала в малом и среднем предпринимательстве.

Результаты и обсуждения

Для начала необходимо четко определить, что понимается под термином «малое и среднее предпринимательство», поскольку это понятие имеет как законодательное, так и экономическое значение. В разных странах критерии отнесения предприятий к категории МСП могут различаться, однако в Российской Федерации они установлены Федеральным законом № 209-ФЗ от 24 июля 2007 года «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Согласно этому закону, к субъектам малого и среднего предпринимательства относятся:

1. Микропредприятия — предприятия с численностью работников до 15 человек и годовым оборотом не более 120 млн р.

2. Малые предприятия — численность сотрудников составляет от 16 до 100 человек, годовой оборот — до 800 млн р.

3. Средние предприятия — количество работников варьируется от 101 до 250 человек, а годовой оборот может достигать 2 млрд р.

Кроме того, закон устанавливает дополнительные критерии, такие как доля участия других юридических лиц в уставном капитале субъекта МСП. Так, доля участия государственных структур, иностранных компаний и крупных корпораций должна быть ограничена определенными пределами, чтобы предприятие могло считаться субъектом МСП.

Таким образом, малое и среднее предпринимательство охватывает широкий спектр различных видов деятельности, начиная от небольших магазинов и заканчивая производственными предприятиями средней величины. Эти субъекты играют важную роль в экономике страны, обеспечивая занятость значительной части населения и способствуя развитию регионов (Магомаев, Сапарбиева, 2025).

Важно отметить, что определение МСП не является статичным и может изменяться со временем в зависимости от экономической ситуации и целей государственной политики.

Малое и среднее предпринимательство (МСП) занимает важное место в структуре российской экономики, выполняя ряд ключевых функций и оказывая значительное влияние на различные аспекты социально-экономического развития страны. Рассмотрим подробнее его роль в экономике РФ (Кузнецова, Рябко, 2022).

Одним из основных вкладов МСП является создание рабочих мест. Малый бизнес зачастую более гибок и способен оперативнее реагировать на изменения рынка, создавая новые рабочие места даже в условиях нестабильной экономической обстановки. Это особенно важно в регионах с высоким уровнем безработицы, где крупные компании не всегда готовы инвестировать ресурсы. Согласно данным Росстата, на долю МСП приходится около 25 % всех занятых в стране, что делает этот сектор одним из крупнейших работодателей.

Малый и средний бизнес часто выступает источником инновационных идей и технологий. Небольшие компании обладают большей свободой в принятии решений и могут быстрее внедрять новшества, чем крупные корпорации. Это способствует развитию конкурентоспособности российской экономики на мировом рынке и повышению технологического уровня производства (Хончин, 2023).

МСП способствуют диверсификации экономической структуры страны, развивая разнообразные виды деятельности, включая производство товаров и услуг, торговлю, строительство, сельское хозяйство и другие сферы. Диверсификация снижает зависимость экономики от отдельных отраслей, таких как нефтегазовый сектор, и повышает устойчивость к внешним шокам (Гусева, 2023).

Конкуренция между различными участниками рынка стимулирует улучшение качества продукции и услуг, внедрение новых технологий и оптимизацию производственных процессов. МСП активно участвуют в этом процессе, предлагая альтернативные решения и продукты, что ведет к общему улучшению потребительских характеристик товаров и снижению цен (Сюсюра, 2024).

Малые и средние предприятия часто располагаются в отдаленных районах и малых городах, где их деятельность способствует социальной стабильности и развитию инфраструктуры. Они обеспечивают доступ к товарам и услугам местного производства, создают рабочие места и повышают уровень жизни населения в этих регионах (Трофимова, 2023).

Субъекты МСП вносят значительный вклад в формирование бюджета через уплату налогов и сборов. Несмотря на то, что налоговые ставки для МСП обычно ниже, чем для крупного бизнеса, совокупный объем налоговых поступлений от этого сектора весьма значителен. Кроме того, государство предоставляет различные формы финансовой поддержки МСП, что позволяет им развиваться и расширять свою деятельность.

В экономике каждой страны малый и средний бизнес играет важную роль, обеспечивая рабочие места, развитие кадрового потенциала (кадровый потенциал — это способности и возможности каждого работника по реализации своих умений для обеспечения жизнедеятельности субъекта производства), инновации и устойчивость к экономическим колебаниям. В разных странах и регионах структура МСП может значительно различаться в зависимости от уровня развития экономики, доступности ресурсов и инфраструктуры, а также государственных программ поддержки (Мургелдиева, 2023).

Один из самых распространенных секторов для МСП — это торговля. Малые предприятия активно участвуют как в розничной, так и в оптовой торговле. Розничные магазины, продуктовые лавки, бутики одежды, книжные магазины и многие другие виды торговых точек часто принадлежат именно малому бизнесу.

Особенно успешны малые торговые компании в сегменте специализированной продукции, где они могут предложить уникальные товары или персонализированный сервис. Кроме того, с развитием электронной коммерции все больше малых предприятий выходят на онлайн-рынок, что позволяет им конкурировать даже с крупными игроками.

Сектор услуг является вторым по значимости для МСП. Здесь можно выделить несколько ключевых направлений.

Рестораны и кафе — это одна из классических ниш для малого бизнеса. Независимые рестораны, кофейни и закусочные составляют значительную часть рынка общественного питания во многих странах.

Гостиничный бизнес — небольшие отели, хостелы и гостевые дома часто управляются семейными предприятиями или индивидуальными предпринимателями.

Образование и тренинги — частные школы, курсы иностранных языков, центры подготовки к экзаменам и прочие образовательные учреждения нередко создаются и управляются небольшими компаниями.

Медицинские и косметические услуги — стоматологические клиники, салоны красоты, массажные кабинеты и фитнес-центры также являются популярными направлениями для МСП.

Консультационные услуги — юридическая помощь, бухгалтерия, маркетинг и IT-консалтинг — всё это области, где небольшие фирмы успешно работают и конкурируют с более крупными корпорациями (Абдулкадырова, Даутмерзаева, 2020).

Хотя крупные производственные компании доминируют в промышленном секторе, МСП также играют важную роль. Особенно это касается небольших производств, ориентированных на локальные рынки или специализированные продукты:

— пищевая промышленность — мелкие пекарни, производители сыров, колбасных изделий и других продуктов питания;

— легкая промышленность — швейные мастерские, производства мебели, текстиля и аксессуаров;

— производство строительных материалов: небольшие заводы по производству кирпича, бетона, кровельных материалов и т. п.

Информационные технологии и телекоммуникации — этот сектор стал особенно важным в последние десятилетия благодаря быстрому развитию технологий. Многие стартапы и небольшие компании занимаются разработкой программного обеспечения, мобильных приложений, веб-сайтов и предоставляют различные ИТ-услуги. Они могут быть гибкими и быстро реагировать на изменения на рынке, предлагая инновационные решения (Крылова, 2021).

Кроме того, малые интернет-провайдеры и операторы связи тоже занимают свою нишу, обслуживая местные сообщества и предоставляя альтернативы крупным операторам.

Строительный сектор также предоставляет возможности для МСП. Мелкие строительные компании, занимающиеся ремонтом жилых и коммерческих помещений, возведением частных домов и коттеджей, ландшафтным дизайном и другими видами работ, играют ключевую роль в обеспечении потребностей населения и бизнеса.

Заключение

Малые и средние предприятия находят свое место практически во всех секторах экономики, однако их наибольший вклад от-

мечается в таких областях, как торговля, услуги, информационные технологии и строительство. Эти сферы позволяют МСП использовать свои преимущества: гибкость, близость к потребителю и способность быстро адаптироваться к изменениям на рынке. Государственная поддержка и программы стимулирования МСП способствуют дальнейшему росту и развитию этого важного сегмента экономики.

Таким образом, малое и среднее предпринимательство играет важную роль в российской экономике, способствуя созданию рабочих мест, развитию кадрового потенциала, инноваций, обеспечению конкурентоспособности и устойчивости экономики, а также поддержанию социальной стабильности в регионах. Государственная поддержка МСП остается ключевым элементом экономической политики, направленной на повышение благосостояния граждан и укрепление позиций России на международной арене.

Благодарность

Статья подготовлена в соответствии с государственным заданием Минобрнауки России для ФГБУН Института экономики УрО РАН на 2024 г.

Список источников

1. Спешилова, И.В. (2024). Региональная политика развития малого и среднего предпринимательства в России. *Научное обозрение: теория и практика, 14* (3(103)), 473–486. http://doi.org/10.26088/2226-0226-2024-14-3-473-486

2. Магомаев, Т. Р., Сапарбиева, И. М. (2025). Цифровая модернизация экономики: вызовы и перспективы для хозяйствующих субъектов. *Инновации и инвестиции,* (4), 687-690. EDN SDAGUP (дата обращения: 18.11.2024).

3. Кузнецова, М. В., Рябко, П. И. (2022). *Роль малых и средних предприятий в развитии экономики: кадровый аспект.* Москва : Университетская книга. https://un-book.ru/kuznetsova_ryabko 2022 (дата обращения: 22.11.2024).

4. Хончев, М. А. (2023). Цифровизация малого бизнеса в России: проблемы и перспективы. *Экономические системы, 16* (2), 37–52. http://doi.org/10.29030/2309-2076-2023-16-2-37-52.

5. Гусева, Е. П. (2023). Диверсификации продукции регионального АПК в условиях цифровизации. *Современные проблемы обеспечения безопасности человека в условиях развития гражданского общества :* Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Оренбург, 18–19 мая 2023 года. (С. 47–49). Оренбург : PROофис. EDN JZPULQ.

6. Сюсюра, Д. А. (2024). Евразийская модель экосистемы предпринимательства: содержание и особенности. *Развитие малого и среднего предпри-*

нимательства: проблемы и перспективы : Сборник статей Международной научно-практической конференции в рамках федеральной инновационной площадки «Подготовка управленческих кадров для Севера и Арктики» ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина», Сыктывкар, 20 октября 2024 года. (С. 125–129). Сыктывкар: Сыктывкарский государственный университет им. Питирима Сорокина. EDN MUKBXI.

7. Трофимова, Н. Н. (2023). Талант-менеджмент как неотъемлемая часть современной системы управления персоналом. *Экономика и управление: проблемы, решения. 1*(2(134)), 201–206. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.02.01.021.

8. Нургелдиева, Ю. (2023). Цифровая трансформация в малом и среднем бизнесе: преимущества, вызовы и стратегии. *Матрица научного познания,* (5–2), 360–362. EDN KKRUUT.

9. Абдулкадырова, М. А., Даутмерзаева, Л. Н. (2020). Цифровизация как механизм повышения конкурентоспособности субъектов МСП в РФ. *Молодежь, наука, инновации :* Сборник статей IX Всероссийской научно-практической конференции, Грозный, 15 ноября 2020 года. (С. 195–197). Грозный: АЛЕФ. EDN VPOMBJ.

10. Крылова, Е. Б. (2021). Малый и средний бизнес России в цифровой экономике: особенности развития и функционирования. *Россия: Тенденции и перспективы развития :* ежегодник : материалы XX Национальной научной конференции с международным участием, Москва, 14–15 декабря 2020 года. Вып. 16. Ч. 1 (С. 361–365). Москва: Институт научной информации по общественным наукам РАН. EDN IWTGOX.

References

1. Speshilova, I.V. (2024). Regional policy for the development of small and medium-sized enterprises in Russia. *Scientific review: theory and practice, 14* (3(103)), 473-486. http://doi.org/10.26088/2226-0226-2024-14-3-473-486

2. Magomaev, T. R., & Saparbieva, I. M. (2025). Digital modernization of the economy: challenges and prospects for business entities. *Innovation and investment,* (4), 687-690. EDN SDAGUP.

3. Kuznetsova, M. V., & Ryabko, P. I. (2022). *The role of small and medium-sized enterprises in economic development: the personnel aspect.* Moscow : University Book. https://un-book.ru/kuznetsova_ryabko 2022) (accessed: 18.11.2024)

4. Honchev, M. A. (2023). Digitalization of small business in Russia: problems and prospects. *Economic systems, 16* (2), 37–52. http://doi.org/10.29030/2309-2076-2023-16-2-37-52. EDN ZLFGZV.

5. Guseva, E. P. (2023). Diversification of regional agricultural products in the context of digitalization. *Modern problems of ensuring human security in the context of the development of civil society :* Materials of the All-Russian Scientific and

Practical Conference with International Participation, Orenburg, May 18–19, 2023 (pp. 47–49). Orenburg : PROofis Publ. EDN JZPULQ.

6. Syusyura, D. A. (2024). The Eurasian model of the ecosystem of entrepreneurship: content and features. *Development of small and medium-sized enterprises: problems and prospects :* Collection of articles of the International scientific and practical conference within the framework of the federal innovation platform «Training of managerial personnel for the North and the Arctic» FSBEI Syktyvkar State University named after Pitirim Sorokin, Syktyvkar, October 20, 2024 (pp. 125–129). Syktyvkar: Syktyvkar State University named after Pitirim Sorokin. EDN MUKBXI.

7. Trofimova, N. N. (2023). Talent management as an integral part of the modern personnel management system. *Economics and management: problems, solutions, 1* (2(134)), 201–206. http://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.02.01.021.

8. Nurgeldieva, Y. (2023). Digital transformation in small and medium-sized businesses: advantages, challenges and strategies. *The matrix of scientific knowledge,* (5–2), 360–362. EDN KKRUUT.

9. Abdulkadyrova, M. A., & Dautmerzayeva, L. N. (2020). Digitalization as a mechanism for increasing the competitiveness of SMEs in the Russian Federation. *Youth, science, innovation :* Collection of articles of the IX All-Russian Scientific and Practical Conference, Grozny, November 15, 2020. (Pp. 195–197). Grozny: ALEF. EDN VPOMBJ.

10. Krylova, E. B. (2021). Small and medium-sized businesses in Russia in the digital economy: features of development and functioning. *Russia: Trends and development prospects :* Yearbook : Proceedings of the XX National Scientific Conference with International Participation, Moscow, December 14-15, 2020. Vol. 16. Part 1. (Pp. 361–365). Moscow: Institute of Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences. EDN IWTGOX.

Спешилова Ирина Владимировна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Оренбургский филиал института экономики Уральского отделения Российской академии наук; https://orcid.org/0000-0002-0854-9482 (Российская Федерация, 460000, г. Оренбург, ул. Пионерская, 11, e-mail: s3030i@yandex.ru)

Irina V. Speshilova — Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher, Orenburg Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences; https://orcid.org/0000-0002-0854-9482 (11, Pionerskaya Str., Orenburg, 460000, Russian Federation; e-mail: s3030i@yandex.ru)

УДК 330.101.22
JEL classification: M12, M54
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-2-11

Теоретические основы системы управления персоналом в организациях[1]

А. А. Хажилова [a]

[a] Бюджетное учреждение высшего образования «Сургутский государственный университет» (г. Сургут, Россия)

Автор для корреспонденции: А.А. Хажилова (nastya200118115@mail.ru)

Аннотация: *Статья посвящена теоретическим основам системы управления персоналом в современных организациях. В работе рассматриваются ключевые концепции и подходы, которые лежат в основе эффективного управления человеческими ресурсами. Статья анализирует различные теории, включая теорию X и Y Дугласа Макгрегора, теорию ERG Клейтона Олдерфера, модель управления человеческими ресурсами. Автор уделяет внимание тому, как каждая из этих теорий влияет на понимание различных аспектов управления персоналом, от мотивации и обучения до разрешения конфликтов и формирования корпоративной культуры. Статья также рассматривает современные тенденции в управлении персоналом, включая необходимость адаптации к изменяющимся условиям рынка труда, внедрение гибких систем управления и повышение внимания к развитию человеческого капитала.*

Ключевые слова: система управления персоналом; организация; человеческие ресурсы; мотивация; адаптация

[1] ©Хажилова А.А. Текст. 2025

Theoretical foundations of the personnel management system in organizations

A. Khazhilova [a]

[a] Budgetary institution of higher education «Surgut State University» (Surgut, Russia)

Correspondence author: A.Khazhilova (nastya200118115@mail.ru)

Abstract: *The article is devoted to the theoretical foundations of the personnel management system in modern organizations. The work examines the key concepts and approaches that underlie effective human resource management. The article analyzes various theories, including Douglas McGregor's Theory X and Y, Clayton Alderfer's ERG theory, and the human resource management model. The authors pay attention to how each of these theories influences the understanding of various aspects of personnel management, from motivation and training to conflict resolution and the formation of corporate culture. The article also examines modern trends in personnel management, including the need to adapt to changing labor market conditions, the introduction of flexible management systems, and increased attention to the development of human capital.*

Keywords: HR management system; organization; human resources; motivation; adaptation

Введение

Эффективное управление персоналом является одной из самых важных частей в большой системе. В настоящее время, когда конкуренция достигает пика, а технологии развиваются каждый день, умение привлекать талантливые кадры становится определяющим фактором достижения стратегии организации.

Понимание теории управления персоналом позволяет предприятиям эффективно составлять стратегию, цели и задачи, которые непосредственно будут отвечать современным требованиям на рынке. Так организация может достичь желаемых результатов.

Цель данного исследования — рассмотреть основные теоретические принципы, теории и методы систем управления персоналом в организациях.

При анализе ключевых теоретических принципов мы будем опираться на мнение специалистов, изучая их научные труды.

Анализ и разбор теории систем управления персоналом позволит нам проанализировать те или иные управленческие и кадровые задачи на производстве в практической деятельности.

Особенности системы управления персоналом в организациях

Разберем понятие «система управления персоналом в организации». Система управления персоналом — это комплекс различных процессов, направленных на управление человеческими ресурсами.

Проанализируем различные определения, позволяющие нам более детально познакомиться с темой данного исследования.

Майкл Армстронг, автор книги «Управление персоналом», утверждал, что система управления персоналом — это координированный подход к управлению человеческими ресурсами, который обеспечивает эффективность и гибкость в достижении бизнес-целей и удовлетворении потребностей сотрудников.

Наталья Иванова, автор книги «Управление персоналом: теория и практика», дала следующее определение: система управления персоналом — это структурированный комплекс организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие и поддержание человеческих ресурсов, удовлетворение их потребностей и достижение бизнес-целей организации.

Я. О. Юдина считает, что система управления персоналом включает в себя широкий спектр функций, от приема на работу до увольнения: оценка кадров при приеме, аттестации, подборе; профориентация и корректировка работы; поощрение трудовой деятельности; организация работы и соблюдение деловой этики; управление конфликтными ситуациями; обеспечение безопасности персонала; обучение и повышение квалификации персонала; обучение нового персонала; управление бизнес-процессами и профессиональное продвижение; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием персонала (Юдина, 2020, с. 574).

По приведенным выше определениям мы видим, что зачастую авторы берут за основу комплекс или систему каких-либо процессов, которые в свою очередь организация использует для управления кадровыми ресурсами. Обзор литературы в области управления персоналом включает работы ведущих специалистов, которые внесли значительный вклад в развитие теорий и моделей управления персоналом. В рамках данного обзора рассмотрим несколько ключевых теорий и моделей управления персоналом, предложенных различными авторами, и выявим их основные черты.

1. Теория X и Y Дугласа Макгрегора. Дуглас Макгрегор предложил концепцию теорий X и Y, которые представляют различные подходы к управлению персоналом. Теория X предполагает, что люди относятся к работе негативно и не любят ответственность, в то время как теория Y предполагает, что работники могут

быть самоорганизованными, творческими и мотивированными для достижения целей.

2. Теория ERG Клейтона Олдерфера. Теория ERG (*Existence, Relatedness, Growth* — Существование, Связь, Рост) Клейтона Олдерфера предлагает три основных группы человеческих потребностей: физиологические потребности, связанные потребности и потребности в росте, и их влияние на мотивацию сотрудников.

3. Модель управления человеческими ресурсами. Такая модель обращает внимание на развитие и управление человеческими ресурсами как ключевым фактором успеха организации. Подход к сотрудникам выстроен четко и лаконично, он включает в себя развитие потенциала работника, адаптацию к изменениям. Если учитывать, что в учреждении должна быть организована качественная система управления человеческими ресурсами, то организация должна ориентироваться на следующие положения: высокий профессиональный уровень и квалификацию, как управленческого персонала, так и исполняющего; отлаженная система мотивации работников; формирование у работников навыков высокой производительности труда и преданности предприятию (Минасян, 2024, с. 108).

4. Теория ожидания Виктора Врума. Эту теорию можно описать следующим образом: мотивация сотрудников зависит от нескольких факторов, например, таких как ожидание, инструменты и ценности. Данные факторы помогают человеку прийти к результату деятельности. Виктор Врум в своем исследовании указывал, что данная теория должна постоянно совершенствоваться и обновляться, должна подчиняться определенным требованиям и современным принципам, и нормам.

Мы рассмотрели лишь несколько теорий управления персоналом в организации. Текущие теории — это различные взгляды на управление в целом.

Роль системы управления персоналом в повышении эффективности организаций

На сегодняшний день система управления персоналом — это своеобразный успех организации. Обоснуем это тем, что организация влияет на мотивацию и практический результат сотрудников. Система управления персоналом при этом способствует созданию конкурентного преимущества на рынке. В рамках данной работы мы рассмотрим значение системы управления персоналом, техно-

логии и методы, используемые для повышения эффективности организаций.

Разберем следующие элементы управления: отбор и подбор персонала, мотивация, наём сотрудников, адаптация, кадровое планирование, карьера, нормирование труда, оценка, обучение.

1. Отбор и подбор персонала является важнейшим этапом, который включает в себя определенные элементы, например, такие как поиск, анализ и выбор кандидатов, соответствующих требованиям и потребностям организации. Организации важно иметь квалифицированных сотрудников, таких работников, которые способны качественно и в короткие сроки исполнить потребность организации. Цель подбора и отбора сотрудников — непосредственное нахождение наилучшего кандидата для конкретного вакантного места и обеспечение организации мотивированными сотрудниками. Данные характеристики играют ключевую роль в формировании команды специалистов с необходимыми навыками, качествами и мотивацией для выполнения задач, поставленных руководителем организации. Правильный выбор кадровых ресурсов вполне может удовлетворить потребности отдела кадров, повысить эффективность работы в целом и улучшить корпоративную атмосферу.

2. Мотивация и стимулирование имеют большое значение для повышения производительности труда, а также для самоопределения и целеполагания работников. Мотивация может поддержать сотрудников разными системами поощрения, как материальной, так и нематериальной. Меры по мотивации и стимулированию включают в себя различные системы поощрений, бонусные программы, возможности продвижения по карьерной лестнице, увеличение заработной платы, а также создание благоприятных условий труда. Мотивированные сотрудники более результативны и продуктивны, преданны своей работе и готовы приложить усилия для достижения общих целей организации. Качественно проработанная система мотивации и стимулирования помогает эффективно выполнять трудовые задачи, уменьшить текучесть кадров и повысить результативность деятельности организации в целом.

3. Важно упомянуть процесс найма персонала, который происходит следующим образом: размещение вакансий на сайтах по подбору персонала, в социальных сетях, а также на площадках других организаций, размещение печатных объявлений по городу; рассмотрение, изучение и анализ предоставляемого резюме; назначение и проведение собеседований; оценка знаний, умений и навыков, а также компетенций кандидатов и принятие руководителем

организации решения о приеме на работу. Мы считаем, что процесс найма в кадровой работе является важным аспектом в формировании коллектива, который качественно будет выполнять все задачи, беспрекословно подчиняться вышестоящим органам и эффективно демонстрировать положительные результаты деятельности руководителю организации. При наборе высококвалифицированных специалистов организация может конкурировать с ведущими организациями в своей отрасли.

4. Подробно рассмотрим процесс адаптации, ведь как только человек был принят на работу, руководителю важно позаботиться о новом сотруднике и обеспечить его качественную адаптацию. Это и знакомство с организацией, коллегами, и предоставление необходимой поддержки, и обучение (при необходимости). Быстрая адаптация сотрудника позволяет нам сделать вывод о том, что в организации или в каком-либо подразделении идет процесс быстрой интеграции и повышения производительности, тем самым ускоряется введение нового сотрудника в специфику деятельности. Таким образом, сотрудники оперативнее осваиваются на новом рабочем месте, знакомятся с особенностями работы в организации и внедряются в рабочий процесс.

5. Кадровое планирование является одним из главных элементов управления персоналом и предполагает анализ текущего состава сотрудников, определение потребностей в персонале в будущем, разработку планов на кадровое обеспечение и стратегии развития команды. В кадровом планировании выделяют кадровые цели, кадровые стратегии, кадровые задачи и кадровые мероприятия. При планировании кадров организация приспосабливается к изменениям рынка, а также подготавливается к будущим потребностям в персонале, так как для того, чтобы кадровое планирование производилось эффективно, необходимо, чтобы оно отвечало на следующие вопросы: «Как лучше привлечь нужный и сократить использование излишнего персонала? Каким образом обеспечить условия для развития персонала? Каких затрат потребуют дополнительные мероприятия?» Таким образом, кадровое планирование помогает эффективно использовать трудовые ресурсы, предупреждать о возможных проблемах и создавать будущие стратегии для развития команды в соответствии с критериями работников, по которым ведется планирование.

6. При планировании карьеры сотрудника руководитель должен учитывать определение целей, развитие профессиональных компетенций, персональное обучение, возможности повышения ква-

лификации и заработной платы, а также обеспечение перспектив для карьерного роста. Если сотрудник поднимается по карьерной лестнице, то это явление способствует его мотивации, профессиональному развитию, саморазвитию, количественному и качественному результату. Такая поддержка позволяет сотруднику чувствовать, что в организации его ценят, обращаются за объективным советом по рабочим задачам, и все это влияет на эффективную и продуктивную работу сотрудника.

7. Нормирование труда предполагает, что это норма выполнения труда работником за определенный промежуток времени, которая позволяет оценить трудоемкость работ. Руководитель организации самостоятельно разрабатывает нормы труда в соответствии с законом и потребностями сотрудников.

8. Оценка производительности труда сотрудников — в первую очередь, оценка эффективности, которую мы можем использовать в своей деятельности. Она помогает разобраться, хорошо ли выполнена работа, что необходимо доработать, есть ли какие-либо ограничения или наоборот. Данная характеристика может меняться, так как в разные временные отрезки производительность труда может показать разные значения при расчете.

9. Обучение сотрудников — ключевой элемент реализации сотрудника в организации. Обучение помогает сформировать новые знания и умения, а также определить для себя новые цели. Обученный сотрудник становится продуктивным, у него растет мотивация к профессиональной деятельности, а также это помогает в улучшении корпоративной культуры на предприятии, и сотрудник, как и организация в целом, идут в ногу со временем.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что система управления персоналом — это ключевой аспект трудовой деятельности организации. Без управления и координации компании не смогли бы добиться заявленных ожидаемых результатов. Современные методы в управлении персоналом позволяют сотрудничать с партнерами, обучать свою команду, мотивировать, а также проводить качественную оценку трудовой деятельности. Процесс управления кадрами определяет последовательность действий, регулирует всю работу предприятия. Данная работа должна быть эффективной, а эффективность можно проверить и вычислить в качественных и количественных показателях через определен-

ные методики, которые имеют разную направленность и выбираются в зависимости от начальной цели.

Список источников

1. Ильичёв, А.С. (2020). Российский и зарубежный опыт деловой оценки персонала. *Вестник науки,* (12(33)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-i-zarubezhnyy-opyt-delovoy-otsenki-personala (дата обращения: 20.11.2024).

2. Коваленко, Т.В. (2024). Новые подходы к совершенствованию системы управления персоналом. *SAI.* Special Issue 24. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/novye-podhody-k-sovershenstvovaniyu-sistemy-upravleniya-personalom (дата обращения: 20.11.2024).

3. Комарова, В.С. (2022). Мотивация персонала: опыт российских компаний. *Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова,* (1(121)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-opyt-rossiyskih-kompaniy (дата обращения: 20.11.2024).

4. Коретников, Н.В., Субботина. Т.Н. (2021). Создание системы мотивации труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном управлении. *Экономика и бизнес: теория и практика,* (5–2). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-sistemy-motivatsii-truda-i-printsipy-motivatsii-v-gosudarstvennom-i-munitsipalnom-upravlenii (дата обращения: 20.11.2024).

5. Матыцина, Н.П., Бухонова, Н.М., Глазычев Д.А. (2022). Управление конфликтами как метод менеджмента *Символ науки,* (12–2). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-kak-metod-menedzhmenta (дата обращения:

6. Минасян, А. Г. (2024). Стратегии и модели управления человеческими ресурсами. *Молодой ученый,* (6(505)), 107–110. URL: https://moluch.ru/archive/505/111211/ (дата обращения: 20.11.2024).

7. Прокудина, И.З. (2022). Специфика стратегий управления персоналом в бюджетных организациях. *Вестник науки,* (7(52)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-strategiy-upravleniya-personalom-v-byudzhetnyh-organizatsiyah (дата обращения: 20.11.2024).

8. Саругланов, А.Н. (2022). Совершенствование управления персоналом бюджетного учреждения. *РППЭ,* (11(145)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-upravleniya-personalom-byudzhetnogo-uchrezhdeniya (дата обращения: 20.11.2024).

9. Сафарова, Ф.И., Цыркаева, Е.А. (2020). Управление персоналом на предприятии. *Экономика и социум,* (1(68)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-na-predpriyatii-1 (дата обращения: 20.11.2024).

10. Филатов, А.С. (2017). Особенности развития персонала в компаниях зарубежных стран. *Теория и практика современной науки,* (5(23)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-personala-v-kompaniyah-zarubezhnyh-stran (дата обращения: 20.11.2024).

11. Халиков, М.С., Корнийчук, М.С. (2023). Муниципальный менеджмент: вчера, сегодня, завтра. *Право и управление,* (6). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnyy-menedzhment-vchera-segodnya-zavtra (дата обращения: 20.11.2024).

12. Юдина, Я. О. (2020). Система управления персоналом. *Молодой ученый,* (48(338)), 574–575. URL: https://moluch.ru/archive/338/75848/ (дата обращения: 20.11.2024).

References

1. Ilyichev, A.S. (2020). Russian and foreign experience of business assessment of personnel. *Bulletin of Science,* (12(33)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-i-zarubezhnyy-opyt-delovoy-otsenki-personala (accessed: 20.11.2024).

2. Kovalenko, T.V. (2024). New approaches to improving the personnel management system. *SAI.* Special Issue 24. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/novye-podhody-k-sovershenstvovaniyu-sistemy-upravleniya-personalom (accessed: 20.11.2024).

3. Komarova, V.S. (2022). Personnel motivation: experience of Russian companies. *Bulletin of the Plekhanov Russian Economic Academy,* (1(121)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-opyt-rossiyskih-kompaniy (accessed: 20.11.2024).

4. Koretnikov, N.V., & Subbotina, T.N. (2021). Creation of a labor motivation system and principles of motivation in state and municipal administration. *Economy and business: theory and practice,* (5–2). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-sistemy-motivatsii-truda-i-printsipy-motivatsii-v-gosudarstvennom-i-munitsipalnom-upravlenii (accessed: 20.11.2024).

5. Matytsina, N.P., Bukhonova, N.M., & Glazychev, D.A. (2022). Conflict management as a management method. *Symbol of science,* (12–2). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-konfliktami-kak-metod-menedzhmenta (accessed: 20.11.2024).

6. Minasyan, A. G. (2024). Strategies and models of human resource management. *Young scientist,* (6(505), 107–110. URL: https://moluch.ru/archive/505/111211/ (accessed: 20.11.2024).

7. Prokudina, I.Z. (2022). Specifics of personnel management strategies in budgetary organizations. *Bulletin of science,* (7(52)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-strategiy-upravleniya-personalom-v-byudzhetnyh-organizatsiyah (accessed: 20.11.2024).

8. Saruglanov, A.N. (2022). Improving the personnel management of a budgetary institution. *RPPE,* (11(145)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-upravleniya-personalom-byudzhetnogo-uchrezhdeniya (accessed: 20.11.2024).

9. Safarova, F.I., & Tsyrkaeva, E.A. (2020). Personnel management at the enterprise. *Economy and Society,* (1(68). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-na-predpriyatii-1 (accessed: 20.11.2024).

10. Filatov, A.S. (2017). Features of personnel development in companies of foreign countries. *Theory and practice of modern science,* (5(23)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-personala-v-kompaniyah-zarubezhnyh-stran (accessed: 20.11.2024).

11. Khalikov, M.S., Korniychuk. M.S. (2023). Municipal management: yesterday, today, tomorrow. *Law and management,* (6). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/munitsipalnyy-menedzhment-vchera-segodnya-zavtra (accessed: 20.11.2024).

12. Yudina, Ya. O. (2020). Personnel management system. *Young scientist,* (48(338), 574–575. URL: https://moluch.ru/archive/338/75848/ (accessed: 20.11.2024).

Хажилова Анастасия Александровна — студент БУ ВО «Сургутский государственный университет» (Российская Федерация, г. Сургут, пр. Ленина, 1; e-mail: nastya200118115@mail.ru)

Anastasia A. Khazhilova — student, Surgut State University (1, Lenin Ave., Surgut, Russian Federation; e-mail: nastya200118115@mail.ru)

Раздел 3. Кадровые проблемы вузов: возможности и перспективы решений

УДК 331.538.2
JEL classification: I23, J13, J24
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-1

Комплексные программы взаимодействия регионального опорного университета и предприятий региона в целях обеспечения кадровыми ресурсами[1]

М.Д. Волкова [а], А.В. Вахмянина [б]

[а] Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0009-0000-1950-2033

[б] Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-5253-7841

Автор для корреспонденции: М.Д. Волкова (m.d.volkova1@usue.ru)

Аннотация. *В статье рассматриваются программы и методы, разработанные для улучшения взаимодействия между региональным опорным университетом и местными предприятиями, чтобы проследить связь в развитии человеческих ресурсов с региональными потребностями. Цель исследования — оценить эффективность этих программ и методов в устранении пробелов в квалификации и содействии трудоустройству. Предполагается, что система сотрудничества повышает возможности трудоустройства студентов и производительность предприятия. Методология включает в себя качественные интервью и количественные опросы, проводимые с заинтересованными сторонами в научных кругах и промышленности. Результаты указывают на положительную взаимосвязь между реализованными программами и улучшением условий трудоустройства выпускников. Это исследование дополняет литературу о партнерстве университетов и промышленности. Полученные результаты имеют значение для региона в целом, доказывают, что укрепление связей между научными кругами и промышленностью может привести к экономическому росту и повышению квалификации рабочей силы.*

Ключевые слова: кадровые ресурсы; предприятия; высшее образование; молодежь

[1] ©Волкова М.Д., Вахмянина А.В. Текст. 2025

Comprehensive programs of interaction between the regional anchor university and enterprises of the region to provide human resources

M. Volkova [a], A. Vakhmyanina [b]

[a] Ural State University of Economics (Ekaterinburg, Russia). https://orcid.org/0009-0000-1950-2033

[b] Ural State University of Economics (Ekaterinburg, Russia). https://orcid.org/0000-0002-5253-7841

Corresponding author: M.D. Volkova (m.d.volkova1@usue.ru)

Abstract. *This article examines the programs and methods developed to improve the interaction between the regional reference university and local enterprises in order to trace the link in human resource development with regional needs. The purpose of the study is to evaluate the effectiveness of these programs and methods in eliminating skill gaps and promoting employment. It is assumed that the cooperation system increases the employment opportunities of students and the productivity of the enterprise. The methodology includes qualitative interviews and quantitative surveys conducted with stakeholders in academia and industry. The results indicate a positive relationship between the implemented programs and the improvement of the employment conditions of graduates. This study complements the literature on university-industry partnerships. The results obtained are important for the region as a whole, suggesting that strengthening ties between academia and industry can lead to economic growth and improved skills of the workforce.*

Keywords: human resources; enterprises; higher education; youth

В условиях глобализации, технологического прогресса и кадрового голода на рынке труда сотрудничество между региональными опорными университетами и местными предприятиями стало основополагающим механизмом подготовки квалифицированной рабочей силы, отвечающей текущим и будущим требованиям рынка труда (Красникова и др., 2023; Зиневич, Мелёхина, 2023). В данной статье предпринята попытка изучить эффективность комплексных программ взаимодействия между этими учреждениями как средства обеспечения предприятий квалифицированными кадровыми ресурсами.

Гипотеза заключается в следующем: эффективное сотрудничество между региональными университетами и местными предприятиями положительно влияет на трудоустройство выпускников и закрытие потребности в молодых кадрах.

В этом исследовании будет изучено, в какой степени комплексные программы, такие как центры карьеры, ярмарки вакансий,

кейс-сессии, деловые игры, фейл-конференции, анализ рынка труда, экскурсии, мастер-классы и совместные проекты с предприятиями региона, могут уменьшить последствия кадрового голода на рынке, а также помочь предприятиям региона закрыть вакантные рабочие места. Исследовательский подход сочетает в себе качественные и количественные методы, включая опросы и тематические исследования отдельных университетов и их предприятий-партнеров.

Ожидаемые результаты этого исследования включают в себя более четкое представление о наилучших методах сотрудничества, выявление ключевых факторов успеха и понимание того, как такие партнерские отношения могут привести к повышению готовности выпускников к трудоустройству, а также повышению узнаваемости предприятий на рынке труда.

В свете исследований, проведённых как зарубежными, так и отечественными учёными, становится очевидным, что университет и регион образуют неразрывное единство, основанное на общности интересов, целей и задач (Вертинова, Лебедева, 2020). Одной из таких задач является преодоление кадрового голода в регионе и привлечение молодых специалистов с профильным образованием на вакантные рабочие места внутри региона (Фихтнер, 2021).

Решение данной задачи в рамках регионального опорного университета возможно путем комплексного взаимодействия с предприятиями и организациями региона по нескольким трекам.

Точкой входа в университет для предприятий зачастую являются центры карьеры. Центр карьеры университета выполняет функцию координирующего центра по взаимодействию с работодателями и развитию кадрового потенциала студентов, содействует трудоустройству выпускников университета, активно взаимодействует с другими структурными подразделениями и в равной степени несет ответственность за решение основной задачи управления человеческими ресурсами — повышение эффективности их использования.

В задачи центров карьеры входит заключение долгосрочных договоров об организации практики студентов, заключение договоров о сотрудничестве с организациями, проведение карьерных мероприятий — как классических для подобного рода подразделений ярмарок вакансий, так и событий экспериментальных форматов — кейс-сессий, деловых игр, фейл-конференций.

Ярмарка вакансий представляет собой мероприятие, в рамках которого работодатели презентуют свои открытые вакансии и карьерные перспективы для потенциальных сотрудников из различных

целевых групп: студентов, выпускников, молодых специалистов — ассистентов на кафедрах университета. Ярмарки вакансий, как правило, проводятся в течение одного или нескольких дней, и могут включать в себя ряд дополнительных мероприятий нового формата.

Кейс-сессии с работодателями представляют собой эффективный инструмент для студентов, способствующий развитию практических навыков и получению опыта решения реальных бизнес-задач. Это позволяет студентам лучше подготовиться к будущей профессиональной деятельности, развить «мягкие» навыки и улучшить коммуникативные способности, а также усовершенствовать навыки публичных выступлений.

Со стороны работодателя кейс-сессии могут представлять интерес как с точки зрения применения решения одной конкретной бизнес-задачи, так и в качестве возможности присмотреть себе потенциального кандидата и сделать ему оффер.

Деловые игры для студентов как вид мероприятия представляют собой имитацию профессиональной деятельности сотрудников, направленную на обучение, укрепление командного духа, повышение вовлечённости в профессию. Они способствуют формированию и отработке профессиональных навыков, повышению мотивации участников и выявлению их сильных и слабых сторон.

Деловые игры проводиться в онлайн, оффлайн или смешанном формате, что делает их универсальным инструментом для взаимодействия со студентами всех форм обучения, в том числе дистанционной.

Для работодателя деловые игры со студентами могут представлять интерес в целях:

— оценки потенциала студентов и отбора наиболее перспективных кандидатов для стажировок и последующего трудоустройства;

— демонстрации студентам реальных рабочих процессов и корпоративной культуры компании, что может оказать влияние на выбор ими места работы после завершения обучения;

— установление контактов с будущими специалистами и привлечение их к сотрудничеству ещё до окончания обучения.

Фейл-конференции — новый формат, который получил признание у компаний в 2022–2024 гг. Фейл-конференция — это формат мероприятия, на котором участники анализируют и обсуждают свои неудачи и ошибки в решении бизнес-задач.

Студентам интересны фейл-конференции, поскольку эти мероприятия помогают преодолеть страх ошибок и погрузиться в повседневную жизнь компаний. Участники могут узнать о реальных

проблемах, с которыми сталкиваются профессионалы, и понять, как их можно решить. Это не только расширяет кругозор студентов, но и помогает развить критическое мышление и умение анализировать ситуацию для принятия дальнейших решений.

Работодателям такой формат нравится, поскольку он прост в подготовке. В отличие от традиционных презентаций, фейл-конференции не требуют сложной технической подготовки и дорогостоящего оборудования. Для мероприятия требуется только открытое пространство, публика и микрофон.

Фейл-конференции позволяют наладить доверительные отношения со студентами. Работодатели могут показать свою человеческую сторону, рассказав о своих ошибках и неудачах. Это создает атмосферу открытости и честности, которая положительно влияет на имидж компании. Компании, которые не боятся рассказывать о своих промахах и путях их преодоления, вызывают уважение и доверие. Это может стать важным фактором при выборе места работы для молодых специалистов.

Выше приведена только часть форматов, в которых могут быть задействованы работодатели, от университета к университету они могут отличаться.

Одним из ключевых аспектов взаимодействия университета с работодателями является систематический анализ рынка труда в регионе. Этот процесс позволяет университету оперативно адаптироваться к меняющимся условиям и требованиям, предъявляемым компаниями к молодым специалистам.

Для успешного мониторинга рынка труда используются опросы и анкетирование работодателей, которые помогают выявить наиболее востребованные навыки и компетенции выпускников. Кроме того, анализ вакансий на специализированных платформах и сайтах по трудоустройству позволяет получить представление о текущем состоянии рынка труда.

На основе полученных данных университет может внести необходимые коррективы в программу обучения, актуализировать рабочие программы дисциплин — как новых курсов, так и уже существующих, а также создавать с нуля совместные образовательные программы и проекты.

Не менее важным способом привлечения молодежи работодателями является знакомство со студентами на начальном этапе их обучения для выявления потенциальных кадров, их привлечения и развития в организации как сотрудников. Примером такого способа является проведение мастер-классов от работодателей для сту-

дентов первых курсов непосредственно в здании университета. Представители организаций могут рассказать о своей компании, ее миссии, целях и возможностях, представить рабочие кейсы, решая которые студенты проявляют свои способности и желание работать в конкретной организации. Таким образом работодатели получают определенный отклик от студентов и приобретают новых потенциальных сотрудников (Штыхно, Петров, 2023).

Экскурсии на предприятия также являются частью взаимодействия работодатель–вуз. С помощью данной программы студенты смогут ближе познакомиться с внутренними процессами, первичной корпоративной культурой, имиджем компании и частью ее сотрудников. Так работодатель показывает свои преимущества и дает студентам возможность ознакомиться с будущим потенциальным местом работы открыто.

Ещё одна возможность для сотрудничества предприятий и университетов — это совместные проекты на базе лабораторно-исследовательских комплексов, что открывает широкие возможности для сотрудничества и инноваций. Компании-партнёры университетов могут не только использовать оборудование университетских лабораторий, но и получить ценные консультации от преподавателей и исследователей, а также экспертную поддержку (Апенько и др., 2024).

Это особенно актуально для стартапов и малых предприятий, которым может быть сложно инвестировать в дорогостоящее оборудование и аренду помещения для разработки инновационных продуктов в отрасли.

Кроме того, университет может предложить компаниям доступ к своим библиотекам, где собраны обширные коллекции научных публикаций, книг и других материалов. Это позволяет компаниям быть в курсе последних достижений в своей области и использовать передовые знания для улучшения своих продуктов и услуг.

Использование всего своего потенциала в рамках исполнения описанных выше ролей позволяет как отдельным субъектам экономики, так и региону в целом воспринимать университет как полноценного игрока на рынке, производителя новых знаний и современных методов работы в любой из отраслей бизнеса, платформу для развития местного сообщества, а также ожидать от него подготовки высококвалифицированных специалистов, соответствующих потребностям региона (Вертинова, Лебедева, 2020).

Комплексные программы, разработанные региональным опорным университетом и местными предприятиями, играют значи-

тельную роль в уменьшении кадрового дефицита на рынке труда. При укреплении связей между вузом и промышленностью появляется возможность разработки комплексных программ не только для взаимодействия, но и привлечения студентов в ряды сотрудников компаний-партнеров. В результате студенты приобретают возможность трудоустройства в уже знакомые им компании, что делает процесс адаптации значительно легче (Зиневич, Мелёхина, 2023). Кроме того, активно взаимодействуя с местными предприятиями, университет может динамично реагировать на меняющиеся потребности отрасли, помогая студентам развивать именно те компетенции, которых требует рынок труда в настоящее время, обеспечивая повышенный уровень конкурентноспособности (Берестов и др., 2020; Никулина, Кучина, 2021; Томасова, Глухов, 2024).

Таким образом, совместные программы взаимодействия необходимы для сокращения дефицита персонала, повышения экономической стабильности в регионе и обеспечения процветания как выпускников, так и предприятий в условиях конкуренции и кадрового голода.

Список источников

1. Красникова, А. С., Подольский, А. Г., Береговская, Е. О. (2023). Высшее образование: проблемы кадрового обеспечения и направления их решения. *Экономика, предпринимательство и право, 13* (3), 899–916. http://doi.org/10.18334/epp.13.3.117445. EDN BDFRFZ.

2. Зиневич, О. В., Мелёхина, Е.А. (2023).Высшее образование для глобального и локального устойчивого развития. *Высшее образование в России,* (3). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vysshee-obrazovanie-dlya-globalnogo-i-lokalnogo-ustoychivogo-razvitiya (дата обращения: 29.11.2024).

3. Вертинова, А. А., Лебедева, В. М. (2020). Характеристика взаимодействий университета с субъектами экономики региона. *Вопросы инновационной экономики, 10* (3), 1721–1736. http://doi.org/10.18334/vinec.10.3.110557. EDN AYRJJE.

4. Фихтнер, О. А. (2021). Роль современного университета в региональной научно-инновационной экосистеме. В *Формирование и развитие системы управления инновационной деятельностью региона* : Коллективная монография. Великий Новгород : Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого. С. 87–104. EDN YRTMQQ.

5. Штыхно, Д. А., Петров, А.М. (2023). Взаимодействие вузов с индустриальными партнерами. *Научные труды Вольного экономического общества России,* (5). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-vuzov-s-industrialnymi-partnerami (дата обращения: 29.11.2024).

6. Апенько, С. Н., Лукаш, А.В., Давыдов, А.И. (2024). Интеграция университетов и работодателей — потенциал в формировании социального капи-

тала. *Высшее образование в России,* (7). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-universitetov-i-rabotodateley-potentsial-v-formirovanii-sotsialnogo-kapitala (дата обращения: 29.11.2024).

7. Лизунов, В.В. (2021). Роль современных университетов в развитии регионов. Третья миссия университета. *Национальные приоритеты России,* (1(40)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sovremennyh-universitetov-v-razvitii-regionov-tretya-missiya-universiteta (дата обращения: 29.11.2024).

8. Берестов, А.В. Гусева, А.И., Калашник, В.М., Каминский, В.И., Киреев, С.В., Садчиков, С.М. (2020). Опорные университеты - потенциал развития регионов и отраслей. *Высшее образование в России,* (8–9). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opornye-universitety-potentsial-razvitiya-regionov-i-otrasley/ (дата обращения: 29.11.2024).

9. Никулина, Ю.Н., Кучина, Е.В. (2021). Регулирование системы кадрового обеспечения экономики на региональном уровне. *Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент,* (4). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-sistemy-kadrovogo-obespecheniya-ekonomiki-na-regionalnom-urovne (дата обращения: 29.11.2024).

10. Томасова, Д.А., Глухов, А.П. (2024). Комплементарность как принцип развития партнерств в инновационной образовательной системе. *Вестник Томского гос. ун-та. Философия. Социология. Политология,* (79). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/komplementarnost-kak-printsip-razvitiya-partnerstv-v-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-sisteme (дата обращения: 29.11.2024).

References

1. Krasnikova, A. S., Podol'skij, A. G., & Beregovskaya, E. O. (2023). Vysshee obrazovanie: problemy kadrovogo obespecheniya i napravleniya ih resheniya. *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo, 13*(3), 899–916. http://doi.org/10.18334/epp.13.3.117445. EDN BDFRFZ. (In Russ.)

2. Zinevich, O.V., & Melyohina, E.A. (2023). Vysshee obrazovanie dlya global'nogo i lokal'nogo ustojchivogo razvitiya. *Vysshee obrazovanie v Rossii,* (3). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vysshee-obrazovanie-dlya-globalnogo-i-lokalnogo-ustoychivogo-razvitiya (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

3. Vertinova, A. A., & Lebedeva, V. M. (2020). Harakteristika vzaimodejstvij universiteta s sub»ektami ekonomiki regiona. *Voprosy innovacionnoj ekonomiki, 10*(3), 1721–1736. http://doi.org/10.18334/vinec.10.3.110557. EDN AYRJJE. (In Russ.)

4. Fihtner, O. A. (2021). Rol' sovremennogo universiteta v regional'noj nauchno-innovacionnoj ekosisteme. In *Formirovanie i razvitie sistemy upravleniya innovacionnoj deyatel'nost'yu regiona :* Kollektivnaya monografiya. Velikij Novgorod : Novgorodskij gosudarstvennyj universitet imeni Yaroslava Mudrogo, 87–104. EDN YRTMQQ. (In Russ.)

5. Shtyhno, D. A., & Petrov, A. M. (2023). Vzaimodejstvie vuzov s industrial'nymi partnerami. Nauchnye trudy *Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii,* (5).

URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-vuzov-s-industrialnymi-partnerami (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

6. Apen'ko, S. N., Lukash, A. V., & Davydov, A. I. (2024). Integraciya universitetov i rabotodatelej — potencial v formirovanii social'nogo kapitala. *Vysshee obrazovanie v Rossii,* (7). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-universitetov-i-rabotodateley-potentsial-v-formirovanii-sotsialnogo-kapitala (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

7. Lizunov, V.V. (2021). Rol' sovremennyh universitetov v razvitii regionov. tret'ya missiya universiteta. *Nacional'nye prioritety Rossii,* (1(40)). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sovremennyh-universitetov-v-razvitii-regionov-tretya-missiya-universiteta (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

8. Berestov, A.V. Guseva, A.I., Kalashnik, V.M., Kaminskij, V.I., Kireev, S.V., & Sadchikov, S.M. (2020). Opornye universitety - potencial razvitiya regionov i otraslej. *Vysshee obrazovanie v Rossii,* (8–9). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/opornye-universitety-potentsial-razvitiya-regionov-i-otrasley/ (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

9. Nikulina, Y.N., & Kuchina, E.V. (2021). Regulirovanie sistemy kadrovogo obespecheniya ekonomiki na regional'nom urovne. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Ekonomika i menedzhment,* (4). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-sistemy-kadrovogo-obespecheniya-ekonomiki-na-regionalnom-urovne (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

10. Tomasova, D.A., & Gluhov, A. P. (2024). Komplementarnost' kak princip razvitiya partnerstv v innovacionnoj obrazovatel'noj sisteme. *Vestnik Tomskogo gos. un-ta. Filosofiya. Sociologiya. Politologiya,* (79). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/komplementarnost-kak-printsip-razvitiya-partnerstv-v-innovatsionnoy-obrazovatelnoy-sisteme (accessed: 29.11.2024) (In Russ.).

Волкова Марина Дмитриевна — магистрант, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»; https://orcid.org/0009-0000-1950-2033 (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62 / 45; e-mail: m.d.volkova1@usue.ru).

Вахмянина Анна Владимировна — ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»; https://orcid.org/0000-0002-5253-7841 (Российская Федерация, 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62 / 45; e-mail: vakhmyanina_av@usue.ru).

Marina D. Volkova — Master's student, Ural State University of Economics; https://orcid.org/0000-0000-0000-0000 (62 / 45, 8 Marta / Narodnaya Volya Str., Yekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: m.d.volkova1@usue.ru).

Anna V. Vakhmyanina — Assistant at the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics; https://orcid.org/0000-0002-5253-7841 (62 / 45, 8 Marta / Narodnaya Volya Str., Yekaterinburg, 620144, Russian Federation; e-mail: vakhmyanina_av@usue.ru).

УДК 331.5
JEL classification: J21, J24, I23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-2

Подход к оценке эффективности моделей взаимодействия университетов и компаний в контексте подготовки и привлечения кадров[1]

И.И. Ермакова [a]

[a] Уральский федеральный университет имени первого президента России Б. Н. Ельцина (г. Екатеринбург, Россия).
https://orcid.org/0009-0008-3510-4420

Автор для корреспонденции: И.И. Ермакова (i.i.ermakova@utmn.ru)

Аннотация. *Статья посвящена теоретико-методологическому анализу эффективности моделей взаимодействия университетов и компаний по вопросам привлечения и подготовки кадров. Основной целью исследования является разработка подхода к комплексной оценке данных моделей. Особое внимание уделено оценке прямых и трансакционных издержек, возникающих у каждого из субъектов взаимодействия. В рамках исследования применены методы институциональной экономики и трансакционного анализа, что позволило не только определить явные экономические издержки, но и выявить скрытые факторы, влияющие на эффективность взаимодействия. Основным результатом работы является обсуждение методологического подхода, учитывающего трансакционные издержки, производительность труда привлекаемых специалистов и длительность их трудовой деятельности. Данная методология позволяет обоснованно оптимизировать стратегии взаимодействия университетов и бизнеса. Полученные выводы представляют научную и практическую ценность для повышения эффективности подготовки кадров и снижения издержек в рамках партнерства университетов и компаний.*

Ключевые слова: модели взаимодействия, университеты и компании, рынок труда, трансакционные издержки, институциональная экономика

[1] ©Ермакова И.И. Текст. 2025.

Evaluating the Effectiveness of University-Business Collaboration Models for Workforce Development and Talent Acquisition

I. Ermakova [a]

[a] Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Ekaterinburg, Russia).
https://orcid.org/0009-0008-3510-4420

Corresponding author: I. I. Ermakova (i.i.ermakova@utmn.ru)

Abstract. *The article is dedicated to the theoretical and methodological analysis of the effectiveness of university-business collaboration models in workforce development. The primary goal of the study is to propose an approach for a comprehensive assessment of these models, including such formats as recruiting specialists from the open labor market, implementing corporate scholarship programs, organizing internships, developing joint educational projects, and executing targeted training programs. Special emphasis is placed on evaluating the direct and transactional costs incurred by each party involved in the collaboration. The study employs methods of institutional economics and transactional analysis, enabling the identification of not only explicit economic costs but also hidden factors influencing the efficiency of collaboration. The key outcome of the research is the development of a methodological framework that incorporates transactional costs, the productivity of recruited specialists, and the duration of their employment. This methodology provides a foundation for optimizing university-business interaction strategies. The findings have both academic and practical value for enhancing the efficiency of workforce development and reducing costs in university-industry partnerships.*

Keywords: collaboration models, universities and companies, labor market, transactional costs, institutional economics

Введение

Современный российский рынок труда продолжает испытывать значительные сложности, связанные с нехваткой квалифицированных кадров (Антонова, 2024). По данным Министерства труда и социальной защиты РФ, к 2024 г. дефицит специалистов с высшим образованием составил порядка 25 % в ключевых областях: инженерии, информационных технологиях и науке. Согласно аналитике платформы HeadHunter, в 2024 г. на каждую вакансию в данных отраслях приходилось лишь 0,6 резюме, что указывает на ухудшение ситуации по сравнению с 2022 г., когда этот показатель составлял 0,7.

Проблема усугубляется изменениями в требованиях работодателей. Исследование Национального агентства развития квалификаций показывает, что более 40 % российских компаний в 2023 г. столкнулись с трудностями в поиске сотрудников (Сводный отчет…,

2023). Эти изменения на рынке труда требуют более активного взаимодействия между университетами и бизнесом, направленного на подготовку специалистов, способных удовлетворить текущие и перспективные запросы работодателей.

В условиях существующего кадрового разрыва интеграция компаний в образовательный процесс становится не только важным, но и необходимым инструментом для минимизации кадрового дефицита. Современные формы сотрудничества, такие как организация стажировок, корпоративные стипендиальные программы и совместные образовательные проекты, демонстрируют высокий потенциал, однако их реализация сопряжена с прямыми и трансакционными издержками для всех участников взаимодействия.

Настоящее исследование нацелено на разработку методологии, позволяющей комплексно оценить эффективность моделей взаимодействия университетов и компаний. Такой подход основывается на институциональной теории трансакционных издержек и учитывает как экономические, так и качественные параметры, включая производительность труда и длительность трудовой деятельности выпускников.

Полученные результаты представляют научную и практическую ценность для разработки стратегий, способствующих повышению качества подготовки специалистов и снижению издержек на рынке труда.

Основная часть

Обзор литературы

Исследования моделей взаимодействия между университетами и предприятиями в последние десятилетия фокусируются на систематизации и оптимизации форм сотрудничества, включая не только трансфер технологий и научно-исследовательские проекты, но также совместные модели подготовки кадров под текущий запрос рынка. Вклад в эту область внесли работы М.С. Саллеха и М.З. Омара, которые подробно рассматривают различные модели сотрудничества университетов и предприятий, а также С. Анкраха и О. Аль-Таббаа (Ankrah & Al-Tabbaa, 2016), предложивших всесторонний обзор ключевых форм взаимодействия. Р. Авасти анализирует модели зрелого сотрудничества вузов и компаний (Awasthy, 2018), а в работе Т. Махалингам можно найти тематическое исследование совместной разработки учебных программ (Mahalingam, 2024). Р. Ли и Е. Нийомсилп исследовали влияние сотрудничества на разви-

тие человеческого капитала (Li & Niyomsilp, 2020), что позволяет оценить долгосрочное воздействие на квалификацию и профессиональные навыки. Работы Е.В. Кулясовой и П.В. Трифонова посвящены эволюции форм партнерства вузов и компаний (Кулясова, Трифонов, 2020). Также важную роль в изучении практических аспектов взаимодействия играют исследования Е.В. Савицкой, которая рассматривает применяемые формы сотрудничества в российском и международном контекстах (Савицкая, 2019).

Для определения эффективности моделей автором предлагается провести количественный анализ издержек каждого из субъектов взаимоотношений, в том числе опираясь на институциональную теорию трансакционных издержек. Теория трансакционных издержек, исследуемая Р. Коузом, О. Уильямсоном и Д. Нортом, легла в основу оценки затрат заключения контрактов. В контексте российской экономики эти издержки были проанализированы В.В. Вольчиком в работе (Вольчик и др., 2018), посвященной трансакционным издержкам в высшем образовании, а также Р.А. Долженко, исследующим трансакции в новых формах трудовых отношений (Долженко, 2014). В рамках изучения вопроса количественной оценки трансакционных издержек были изучены методологии как зарубежных авторов: Э. Абдель-Галил, А.Х. Ибрагим, А. Альборкан (оценка трансакционных издержек для инфраструктурных проектов) (Abdel-Galil et al., 2020), О.Х. Петерсен, Э. Бэккесков, М. Потоски, Т.Л. Браун (трансакционные издержки ex ante публичной стороны при заключении контрактов) (Petersen et al., 2019), так и отечественные работы: И.В. Кирьянов (количественная оценка трансакционных издержек организации: общий методический подход) (Кирьянов, 2015), К.А. Шарафутдинова, М.В. Власов (сравнительный анализ трансакционных издержек) (Шарафутдинова, Власов, 2019).

Материалы и методы

В качестве основы для анализа форм взаимодействия между университетами и компаниями в контексте подготовки кадров были выбраны наиболее распространенные модели сотрудничества:

1. Свободный рынок — поиск кадров через платформы размещения вакансий, что предполагает взаимодействие работодателей с выпускниками в условиях открытого рынка труда.

2. Корпоративные стипендиальные конкурсы — предоставление студентам финансовой поддержки с условием дальнейшего трудоустройства в компании-партнере.

3. Оплачиваемые стажировки — организация стажировок для студентов с целью предоставления практического опыта работы в компании с возможностью последующего трудоустройства.

4. Совместные образовательные программы — образовательные курсы или программы, разрабатываемые совместно университетом и компанией для подготовки специалистов в рамках конкретной отрасли.

5. Целевое обучение с гарантированной отработкой — обучение студентов с обязательством работать в компании после завершения учебы на протяжении заранее определенного срока.

Каждая из вышеупомянутых моделей была проанализирована с точки зрения ограничений и преимуществ взаимодействия, а также издержек для всех участников процесса: для представителей компании, представителей университета и студентов (кандидатов на вакансии). В процессе анализа был систематизирован перечень прямых и трансакционных издержек, связанных с реализацией каждой из моделей. В качестве данных для количественной оценки издержек использовались открытые данные о рынке труда Уральского федерального округа, включая статистику об уровне заработных плат (Федеральная служба государственной статистики, данные платформы ООО «Хэдхантер»), а также результаты проведенных интервью с представителями кадровой службы компаний и университетских центров карьеры.

В исследовании применялись методы институционального анализа для изучения структуры и механизмов взаимодействия между университетами и компаниями, трансакционного анализа для оценки издержек, возникающих у участников взаимодействия. Для обработки количественных данных использованы методы экономической статистики, табличной интерпретации и контент-анализа.

Результаты

Выбор модели взаимодействия между университетами и компаниями напрямую влияет на качество подготовки специалистов и эффективность их интеграции в профессиональную среду и бизнес-процессы компании. Для качественного анализа форм взаимодействия компании, университета и обучающегося для каждой из рассматриваемых моделей выделены преимущества и ограничения с учётом интересов трёх субъектов. Систематизированные данные представлены в таблице 1.

Для количественного анализа моделей были обобщены прямые и трансакционные (сопутствующие) издержки на сопровождение каждой модели (табл. 2). Под трансакционными издержками пони-

Таблица 1

Анализ ограничений и преимуществ моделей взаимодействия компаний и университетов

Модель	Субъект	Ограничения модели	Преимущества модели
Свободный рынок труда (платформы размещения вакансий)	Компания	1. Высокая конкуренция за таланты. 2. Риск найма неподготовленных сотрудников, что увеличивает затраты на обучение и адаптацию. 3. Долгий процесс поиска и отбора сотрудников	1. Широкий выбор кандидатов. 2. Отсутствие долгосрочных обязательств перед нанимаемыми сотрудниками
	Университет	1. Отсутствие гарантий трудоустройства для выпускников, что снижает контроль над их карьерными траекториями. 2. Сложность анализа данных по трудоустройству из-за отсутствия единой платформы взаимодействия	1. Гибкость в выборе партнеров и адаптация к запросам рынка труда. 2. Универсальность образовательных программ, подходящих для многих работодателей
	Студент	1. Низкая вероятность быстрого трудоустройства, особенно без практического опыта. 2. Неопределенность в карьерной траектории	1. Свобода выбора места работы. 2. Отсутствие обязательств перед конкретным работодателем
Корпоративные стипендиальные конкурсы	Компания	1. Высокие затраты на организацию и финансирование конкурса. 2. Ограниченные ресурсы для привлечения широкого круга участников	1. Возможность отбора высококвалифицированных кандидатов с высоким потенциалом. 2. Формирование долгосрочного кадрового резерва
	Университет	1. Необходимость запуска конкурсов и их координации. 2. Риски низкой эффективности отбора кандидатов	1. Повышение имиджа через сотрудничество с бизнесом. 2. Выделение наиболее перспективных студентов, интеграция их в компании

Продолжение табл. 1 на след. стр.

Продолжение табл. 1

Модель	Субъект	Ограничения модели	Преимущества модели
Корпоративные стипендиальные конкурсы	Студент	1. Высокая конкуренция за стипендии и отсутствие гарантий трудоустройства после участия. 2. Обязательства перед работодателем (например, трудоустройство)	1. Получение финансовой поддержки в процессе обучения. 2. Повышение шансов трудоустройства в компанию в случае победы
Организация практик и оплачиваемых стажировок	Компания	1. Высокие организационные затраты (поиск, координация, сопровождение стажеров). 2. Возможные трудности с интеграцией стажеров в коллектив	1. Оценка компетенций стажеров в реальных условиях. 2. Подготовка будущих сотрудников под свои требования
	Университет	1. Необходимость постоянного взаимодействия с работодателями. 2. Контроль за качеством стажировок требует дополнительных ресурсов	1. Обеспечение реальной практики для студентов, что улучшает их профессиональную подготовку. 2. Возможность укрепления связей с бизнесом
	Студент	1. Риски низкой оплаты труда или несоответствия ожиданиям. 2. Обязательства по прохождению стажировки по условиям компании	1. Получение профессионального опыта и практических навыков. 2. Возможность трудоустройства после успешного прохождения стажировки
Совместные образовательные программы	Компания	1. Необходимость долгосрочных вложений в образовательные программы (в том числе инвестиция времени сотрудников). 2. Ограниченная гибкость в случае изменения требований рынка	1. Подготовка кадров, соответствующих конкретным потребностям компании. 2. Повышение лояльности студентов, участвующих в программе

Окончание табл. 1 на след. стр.

Окончание табл. 1

Модель	Субъект	Ограничения модели	Преимущества модели
Совместные образовательные программы	Университет	1. Сложность интеграции образовательных стандартов с требованиями работодателей. 2. Организационные сложности при внедрении новых программ	1. Повышение имиджа университета через практикоориентированное обучение. 2. Создание востребованных выпускников для ключевых отраслей
	Студент	1. Узкая специализация и ограниченная свобода выбора курсов. 2. Привязка к одной компании ограничивает выбор места работы	1. Получение знаний, ориентированных на потребности работодателя. 2. Высокие шансы на трудоустройство сразу после завершения обучения
Целевое обучение с гарантированной отработкой	Компания	1. Риски невыполнения студентами условий отработки. 2. Долгосрочные обязательства по трудоустройству	1. Гарантия привлечения квалифицированных специалистов под конкретные задачи компании. 2. Минимизация затрат на поиск и адаптацию кадров
	Университет	1. Необходимость управления сложными программами и мониторинга исполнения договоров. 2. Ограничение академической свободы студентов из-за условий договора	1. Усиление связей с корпоративными партнёрами. 2. Стабильный приток студентов с высокими карьерными перспективами
	Студент	1. Ограничение свободы выбора работодателя. 2. Наличие жестких обязательств по отработке	1. Гарантированное трудоустройство после обучения. 2. Возможность начать карьеру в крупной компании с хорошими условиями труда

Источник: составлено автором.

маются затраты, которые возникают при осуществлении трансакции, но не включают прямых издержек на производство товаров или услуг (Wilson, 1990). Иначе говоря, трансакционные издержки относятся ко всем процессам, которые сопровождают реализацию моделей взаимодействия.

В рамках перспективного исследования автор планирует провести количественный анализ издержек по каждой из пяти моделей взаимодействия для всех участников процесса. В качестве иллю-

Таблица 2

Анализ издержек реализации моделей взаимодействия

Модель	Субъект	Прямые издержки	Трансакционные издержки
Свободный рынок труда	Компания	Оплата тарифов площадок для размещения вакансий	Поиск информации, размещение вакансий, отбор кандидатов, проведение интервью, оформление документов
	Университет	Оплата дополнительных сервисов площадок (опционально)	Координация с работодателями, поиск вакансий, содержание карьерных центров, проведение консультаций для студентов
	Студент	Оплата дополнительных сервисов площадок (опционально)	Поиск вакансий, подача заявок, участие в интервью, адаптация на рабочем месте
Корпоративные стипендиальные конкурсы	Компания	Формирование стипендиального фонда	Организация конкурсов, взаимодействие с университетами, отбор и поддержка участников, оформление выплат, обучение стипендиатов
	Университет	—	Координация конкурса, взаимодействие с компаниями, коммуникация со студентами, сопровождение выплат, проведение мероприятий в рамках конкурса
	Студент	—	Участие в конкурсах, сбор документов, выполнение требований программы, адаптация к условиям стажировки / обучения
Практики и стажировки	Компания	Оплата прохождения стажировки, доплаты (премии) наставникам стажеров	Поиск стажеров, координация процесса, подготовка наставников, мониторинг прогресса, решение возможных конфликтов

Окончание табл. 2 на след. стр.

Окончание табл. 2

Модель	Субъект	Прямые издержки	Трансакционные издержки
Практики и стажировки	Университет	—	Согласование стажировок с работодателями, контроль выполнения требований программы, проверка отчетности
	Студент	—	Подача заявки на стажировку, участие в процессе, адаптация к рабочим условиям
Совместные образовательные программы	Компания	Софинансирование разработки новой программы и материально-технического оснащения, оплата труда сотрудников	Разработка программ, взаимодействие с вузами, проведение занятий, мониторинг студентов, управление результатами обучения
	Университет	Оплата труда сотрудников, создание новых курсов	Открытие образовательных программ, организация встреч с работодателями, внедрение новых методик, трудоустройство сотрудников компании в вуз
	Студент	Оплата обучения (при обучении на договорной основе)	Выполнение требований программы, участие в дополнительных модулях
Целевое обучение	Компания	Оплата целевого обучения студентов	Поиск подходящих программ, подбор кандидатов, оформление договоров, мониторинг исполнения условий отработки
	Университет	—	Управление программой, взаимодействие с работодателями, контроль выполнения обязательств
	Студент	—	Участие в конкурсном отборе, выполнение условий договора, отчетность по отработке

Источник: составлено автором.

страции применяемой методологии представлен анализ издержек модели поиска кандидатов на вакансию на свободном рынке труда с акцентом на издержки, понесённые представителями компании. Для повышения точности расчётов географический анализ ограничен Уральским федеральным округом (УрФО).

Модель поиска на свободном рынке предполагает использование специализированных платформ для размещения вакансий с целью подбора кандидатов на открытые позиции. В качестве основы количественного анализа издержек использованы данные о средней стоимости услуг размещения вакансий на таких платформах, а также информация о средней заработной плате менеджера кадровой службы в УрФО, которая составляет 80000 рублей в месяц (с учетом налогов и страховых взносов — 119724,14 рублей), а также стоимость часа работы сотрудника для компании, равная 748,3 рубля при расчёте на 160 рабочих часов в месяц. Данные об объёме трансакционных издержек, выраженные в часах, обобщены на основе проведенных интервью с представителями кадровой службы компаний. Результаты количественного анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таким образом, издержки на привлечение одного нового сотрудника с использованием модели свободного рынка для компании составляют 26765,6 рублей без учета обучения и адаптации на рабочем месте. Подобным образом предлагается рассчитать издержки каждого из субъектов взаимодействия в случае реализации конкретной модели.

Обсуждение

Для поиска оптимальной модели взаимодействия между университетом и компанией важно учитывать не только издержки каждой из сторон, но и долгосрочные выгоды, которые могут быть получены в результате трудоустройства специалистов, привлеченных в рамках выбранной модели. Это позволяет выйти за пределы чисто экономических расчетов и принимать во внимание качественные аспекты, такие как соответствие подготовки кандидатов потребностям компании, период работы в компании и возможности для их профессионального роста в компании.

Таблица 3

Анализ прямых издержек компании в модели поиска на свободном рынке

Прямые издержки	Сумма (руб.)	Комментарии
Оплата тарифов платформ (размещение вакансий)	2 820	Средняя стоимость размещения вакансий на платформе HeadHunter в 2024 г.

Источник: составлено автором.

Таблица 4

Анализ трансакционных издержек компании в модели поиска на свободном рынке

Трансакционные издержки	Стоимость часа, руб.	Затраченное время, часы	Издержки, руб.	Комментарии
Размещение вакансии на платформе	748,3	3	2244,9	Время на подготовку текста вакансии, загрузку на платформу, настройку таргетинга
Оценка откликов и отбор кандидатов	—	10	7483	Время на просмотр резюме, первичную оценку, составление списка подходящих кандидатов
Проведение интервью и переговоры	—	14	10476,2	Время на проведение интервью с кандидатами, включая технические и финальные собеседования
Оформление контракта и заключение соглашения	—	5	3741,5	Время на оформление документов, согласование условий, заключение контракта
Итого	748,3	32	23945,6	Общее время, затраченное на весь процесс поиска и найма одного сотрудника

Источник: составлено автором.

Важно отметить, что модель с минимальными затратами не всегда является наилучшей с точки зрения долгосрочных выгод для сторон взаимодействия, так как за рамками обсуждения остаются количество и качество привлекаемых специалистов, скорость их интеграции в бизнес-процессы компании, а также лояльность к компании и связанный с ней период трудоустройства.

В связи с вышесказанным, подход к оценке эффективности моделей взаимодействия также предлагается дополнить следующими показателями.

1. Производительность труда: заработная плата привлекаемого специалиста в момент трудоустройства и в перспективе 2–3 лет. Через данный показатель мы можем оценить стоимость специалиста как для компании, так и для рынка труда.

2. Ожидаемая продолжительность работы в компании.

3. Конверсия количества трудоустроенных для выбранной модели: соотношение количества трудоустроенных по выбранной модели к общему количеству участников (студентов).

Предполагается, что оценка перечисленных показателей позволит не только снизить экономические издержки субъектов, но и повысить результативность взаимодействия.

Заключение

В рамках исследования обсуждается методологический подход к оценке эффективности взаимодействия университетов и компаний в подготовке кадров, основанный на интеграции анализа прямых и трансакционных издержек. Уникальность подхода заключается в учёте не только экономических затрат, но и качественных факторов, таких как производительность труда, длительность работы специалистов в компании и конверсия трудоустройства. Такой подход позволяет более полно оценивать долгосрочную результативность взаимодействия, что имеет как теоретическое, так и прикладное значение.

Результаты исследования могут быть использованы для разработки и оптимизации стратегий сотрудничества, минимизирующих издержки и повышающих эффективность подготовки кадров. Перспективными направлениями дальнейших исследований являются количественный анализ издержек сторон взаимодействия, изучение влияния качественных факторов на результативность моделей взаимодействия и их адаптация к специфике различных отраслей. Предложенный подход формирует основу для устойчивых партнёрских моделей, способных обеспечить баланс интересов всех участников процесса.

Список источников

1. Антонова, М. И. (2024). Последствия дефицита специалистов на рынке труда и вызовы 2024 года. *Экономика труда, 4*(125), 128–138. http://doi.org/10.46320/2077-7639-2024-4-125-128-138

2. Сводный отчет по Всероссийскому опросу профессиональных квалификаций 2023 года (2023). Москва : Национальное агентство развития квалификаций. URL: https://nark.ru/upload/iblock/e8b/v3ux0angdjhsagew0phhvpapooa9mwaw/Svodnyy-otchet-po-Oprosu-_-2023.pdf (дата обращения: 28.11.2024).

3. Ankrah, S., & Al-Tabbaa, O. (2016). Universities—industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management, 31*(3), 387–408.

4. Awasthy, R., Flint, S., Jones, R. L., & Sankaranarayana, R. (2018). UICMM: A Maturity Model for University-Industry Collaboration. *2018 IEEE International*

Conference on Engineering, Technology and Innovation, https://ieeexplore.ieee.org/document/8436266 (дата обращения: 28.11.2024).

5. Mahalingam, T. (2024). Bridging the gap between academia and industry: a case study of collaborative curriculum development. *International Journal of Business Performance Management, 25* (4), 589–603

6. Li, R., & Niyomsilp, E. (2020). Effects of Industry-University Collaboration on Enterprises' Intellectual Capital: A Study of Hi-Tech Industries in Zhejiang, China. *International Journal of Human Resource Studies, 10* (1), 349–368.

7. Кулясова, Е.В., Трифонов, П.В. (2020). Развитие форм взаимодействия университетов и бизнес-сообщества в условиях цифровой экономики. *Стратегические решения и риск-менеджмент, 11* (2), 216–2020. http://doi.org/10.17747/2618-947X-2020-2-216-223

8. Савицкая, Е.В. (2019). Формы взаимодействия вузов и предприятий. *Россия: тенденции и перспективы развития, 14* (1), 713–717.

9. Вольчик, В.В., Савко, П.О. и др. (2018). Транзакционные издержки в высшем образовании в контексте организационных и институциональных изменений. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики), 9* (3), 57–68. http://doi.org/10.17835/2078-5429.2018.9.3.057-068

10. Долженко, Р.А. (2014). Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений. *Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент»,* (4), 110–118.

11. Abdel-Galil, G., Ibrahim, A.H., & Alborkan, A. (2020). Assessment of Transaction Costs for Construction Projects. International Journal of Construction Management, 22(1), 1–14. http://doi.org/10.1080/15623599.2020.1738204

12. Petersen, O.H., Baekkeskov, E., Potoski, M., & Brown, T.L. (2019). Measuring and Managing Ex Ante Transaction Costs in Public Sector Contracting. *Public administration review,* 1–59.

13. Кирьянов, И.В. (2015). Количественная оценка трансакционных издержек организации. Общий методический подход. *Вестник НГУЭУ,* (1), 78–101.

14. Шарафутдинова, К.А., Власов, М.В. (2019). Сравнительный анализ трансакционных издержек. *Журнал экономической теории, 16* (4), 881–886. http://doi.org/10.31063/2073-6517/2019.16-4.26

15. Wilson, D. (1990). Markets, hierarchies, and transaction cost economics. *University of Chicago Press.* https://archive.org/details/marketshierarchi00wil (дата обращения: 28.11.2024).

References

1. Antonova, M. I. (2024). Posledstviya defitsita spetsialistov na rynke truda i vyzovy 2024 goda [The consequences of a shortage of specialists in the labor market and the challenges of 2024]. *Ekonomika truda [Labor Economics], 4* (125), 128–138. http://doi.org/10.46320/2077-7639-2024-4-125-128-138 (In Russ.)

2. National Agency for the Development of Qualifications. (2023). Svodnyy otchet po Vserossiyskomu oprosu professionalnykh kvalifikatsiy 2023 goda [Summary report on the All-Russian survey of professional qualifications 2023]. Moscow: National Agency for the Development of Qualifications. https://nark.ru/upload/iblock/e8b/v3ux0angdjhsagew0phhvpapooa9mwaw/Svodnyy-otchet-po-Oprosu-_-2023.pdf (In Russ.) (accessed: 28.11.2024).

3. Ankrah, S., & Al-Tabbaa, O. (2016). Universities—industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management, 31* (3), 387–408.

4. Awasthy, R., Flint, S., Jones, R. L., & Sankaranarayana, R. (2018). UICMM: A Maturity Model for University-Industry Collaboration. *2018 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation,* https://ieeexplore.ieee.org/document/8436266 (дата обращения: 28.11.2024).

5. Mahalingam, T. (2024). Bridging the gap between academia and industry: a case study of collaborative curriculum development. *International Journal of Business Performance Management, 25* (4), 589–603.

6. Li, R., & Niyomsilp, E. (2020). Effects of industry-university collaboration on enterprises' intellectual capital: A study of hi-tech industries in Zhejiang, China. *International Journal of Human Resource Studies, 10* (1), 349–368.

7. Kulyasova, E. V., & Trifonov, P. V. (2020). Razvitie form vzaimodeystviya universitetov i biznes-soobshchestva v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki [Development of interaction forms between universities and the business community in the digital economy]. *Strategicheskie resheniya i risk-menedzhment [Strategic Decisions and Risk Management], 11* (2), 216–2020. http://doi.org/10.17747/2618-947X-2020-2-216-223 (In Russ.)

8. Savitskaya, E. V. (2019). Formy vzaimodeystviya vuzov i predpriyatiy [Forms of interaction between universities and enterprises]. *Rossiya: tendentsii i perspektivy razvitiya [Russia: Trends and Development Prospects], 14* (1), 713–717. (In Russ.)

9. Volchik, V. V., Savko, P. O., et al. (2018). Transaktsionnye izderzhki v vysshem obrazovanii v kontekste organizatsionnykh i institutsionalnykh izmeneniy [Transaction costs in higher education in the context of organizational and institutional changes]. *Journal of Economic Regulation (Voprosy regulirovaniya ekonomiki), 9* (3), 57–68. http://doi.org/10.17835/2078-5429.2018.9.3.057-068 (In Russ.)

10. Dolzhenko, R. A. (2014). Transaktsionnye izderzhki ispolzovaniya novykh form trudovykh otnosheniy [Transaction costs of using new forms of labor relations]. *Nauchnyy zhurnal NIU ITMO. Seriya "Ekonomika i ekologicheskiy menedzhment" [Scientific Journal of ITMO University. Series "Economics and Environmental Management"],* (4), 110–118. (In Russ.)

11. Abdel-Galil, G., & Alborkan, A. (2020). Assessment of transaction costs for construction projects. *International Journal of Construction Management, 22* (1), 1–14. http://doi.org/10.1080/15623599.2020.1738204

12. Petersen, O. H., Baekkeskov, E., Potoski, M., & Brown, T. L. (2019). Measuring and managing ex-ante transaction costs in public sector contracting. *Public Administration Review,* 1–59.

13. Kiryanov, I. V. (2015). Kolichestvennaya otsenka transaktsionnykh izderzhek organizatsii: Obshchiy metodicheskiy podkhod [Quantitative assessment of transaction costs in organizations: General methodological approach]. *Vestnik NSUEM [Bulletin of NSUEM],* (1), 78–101. (In Russ.)

14. Sharafutdinova, K. A., & Vlasov, M. V. (2019). Sravnitelnyy analiz transaktsionnykh izderzhek [Comparative analysis of transaction costs]. *Zhurnal ekonomicheskoy teorii [Journal of Economic Theory], 16*(4), 881–886. http://doi.org/10.31063/2073-6517/2019.16-4.26 (In Russ.)

15. Wilson, D. (1990). *Markets, hierarchies, and transaction cost economics.* University of Chicago Press. https://archive.org/details/marketshierarchi00wil (accessed: 28.11.2024).

Ермакова Ирина Игоревна — аспирант, Уральский федеральный университет имени первого президента России Б. Н. Ельцина; https://orcid.org/0009-0008-3510-4420 (Российская Федерация, 620062, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: i.i.ermakova@utmn.ru).

Irina I. Ermakova — PhD student, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; https://orcid.org/0009-0008-3510-4420 (19, Mira Str., Yekaterinburg, 620062, Russian Federation; e-mail: i.i.ermakova@utmn.ru).

УДК 331.1
JEL classification: M12, I25, J45
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-3

Практики найма административного персонала в высших учебных заведениях в условиях кадрового голода[1]

Л.А. Ласкина [а], З.А. Дьячкова [б]

[а] Университет ИТМО (г. Санкт-Петербург).
https://orcid.org/0009-0006-9341-8757

[б] Университет ИТМО (г. Санкт-Петербург).
https://orcid.org/0009-0002-3486-3691

Автор для корреспонденции: Л.А. Ласкина (lalaskina@itmo.ru).

Аннотация. *Цель статьи заключается в предложении новой стратегии найма сотрудников в сфере высшего образования. В исследовании использовались такие методы, как анализ научных статей, данных Федеральной службы государственной статистики и компании HeadHunter и проведение внутренней аналитики процессов. С помощью этих методов были выявлены причины и последствия дефицита кадров, способы решения проблемы. Проведенный анализ внешних и внутренних источников помог сформировать предложения по найму, привлечению административных сотрудников в Университет ИТМО. Предлагается использовать описанные практики другими вузами.*

Ключевые слова: кадровый голод, вуз, наём, административный персонал, привлечение

[1] ©Ласкина Л.А., Дьячкова З.А. Текст. 2025

Hiring Practices for Administrative Staff in Higher Education Institutions in the Context of a Staff Shortage

L. Laskina [a], Z. Dyachkova [b]

[a] ITMO University (St. Petersburg).
https://orcid.org/0009-0006-9341-8757

[b] ITMO University (St. Petersburg).
https://orcid.org/0009-0002-3486-3691

Corresponding author: L.A. Laskina (lalaskina@itmo.ru).

Abstract. *The purpose of the article is to propose a new strategy for hiring staff in higher education. The study used such methods as analysis of scientific articles, data from the Federal State Statistics Service and HeadHunter company, and internal process analytics. With the help of these methods, the causes and consequences of the staff shortage and ways to solve the problem were identified. An analysis of external and internal sources helped to formulate proposals for hiring and attracting administrative staff to ITMO University. It is proposed to use the practices described by other universities.*

Keywords: staff shortage, university, hiring, administrative staff, attraction

Введение

За последние 4 года был отмечен рост таких факторов, как уменьшение числа работников, инфляция, разрыв между рынками труда и соискателей. Причинами этих факторов являются начало пандемии COVID-19, геополитические конфликты, санкционное давление. Согласно данным Росстата, за 2020–2024 гг. уровень безработицы снизился с 7,8 % до 2,4 %. Это говорит о том, что количество открытых вакансий больше числа заинтересованных в работе людей. Если рассмотреть динамику снижения уровня безработицы, то каждый год показатель уменьшается в среднем на 1 %. Наблюдается рост инфляции, экономический спад, нехватка рабочей силы[1].

Многие компании уже столкнулись с кадровым голодом, что вызвало увеличение времени подбора, возрастание количества отказов, изменение процессов подбора.

Текущая ситуация на рынке труда подтверждает необходимость пересмотра стратегии подбора персонала. Цель исследования — предложения новой стратегии найма сотрудников в сфере высшего образования.

[1] Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Официальная статистика. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (дата обращения: 25.11.2024); HeadHunter. Обзоры рынка труда: коротко о самом важном. URL: https://hh.ru/article/26641 (дата обращения: 25.11.2024).

Задачи исследования:

— проанализировать рынок труда в сфере высшего образования;

— определить предлагаемые стратегии найма и удержания в других высших учебных заведениях;

— провести внутреннюю аналитику стратегии найма персонала Университета ИТМО;

— определить стратегию работы с персоналом в вузе.

Литературный обзор

Дефицит кадров, или «кадровый голод», — ситуация, когда компания испытывает острый недостаток рабочей силы. Факторы, способствующие кадровому голоду:

— демографический кризис 90–х годов;

— снижение численности рабочей силы в результате пандемии COVID–19;

— мобилизация, военные потери;

— релокация и отъезд части трудоспособного населения за пределы России.

Также среди причин кадрового голода авторы отмечают низкий уровень заработной платы и повышенные требования соискателей к будущему месту работы (Колесникова и др., 2023; Цыдыпова, 2021).

Некоторые авторы к причинам дефицита кадров также относят конкуренцию за высококвалифицированные кадры, высокие ожидания молодых кандидатов, необходимость непрерывного обучения и повышения квалификации в условиях быстрого роста технологий (Бут и др., 2024).

Наличие кадрового голода можно определить по следующим признакам:

— увеличение числа вакансий;

— уменьшение количества активных резюме;

— переход от избыточного предложения рабочей силы к избыточному спросу;

— увеличение сроков подбора персонала;

— увеличение сроков поиска работы;

— ослабление возрастных и гендерных предпочтений со стороны работодателей;

— тенденция к увеличению заработных плат (Колесникова и др., 2023).

Отмечается, что проблема кадрового голода будет продолжать усугубляться, что негативно повлияет на экономику страны в це-

лом, вызывая снижение роста и динамики внутреннего валового продукта. В качестве решения проблемы авторы предлагают работать в двух направлениях: повышение производительности труда и автоматизация производства (Бессарабова, 2024).

Некоторые авторы считают, что для борьбы с кадровым голодом стоит уделять особенное внимание молодому поколению. Стоит начинать работу с предоставления качественного образования, которое готовит к будущей трудовой деятельности. Работодатели и правительство должны работать совместно (Матвеева, 2023; Жилин и др., 2023; Положихина, 2024).

Набирает обороты тренд «тихий уход», появившийся во второй половине 2022 г., который подразумевает под собой ситуацию, когда сотрудники выполняют минимальный объем работы. В приоритете работников — собственное благополучие. В подобных ситуациях компании несут потери ввиду утраты важных навыков и знаний, стараясь сохранить сотрудников.

В ответ на вышеописанный тренд разрабатывается политика «тихого найма». Руководители закрывают открытые позиции наиболее способными действующими сотрудникам, стремящимся к профессиональному и карьерному развитию (Колесник, 2023).

Система высшего образования является непосредственным участником процесса формирования кадрового резерва страны. Цель деятельности высших учебных заведений — предоставление качественного, актуального и практико-ориентированного образования студентам. Современные тенденции диктуют свои правила развития процесса обучения и включают в себя:

— цифровизацию и blended-формат. Переход на смешанные формы обучения, сочетание онлайн и оффлайн методов;

— непрерывное обучение. Увеличение спроса на *lifelong learning*, адаптация к быстро меняющимся требованиям рынка труда;

— коллаборации. Активное сотрудничество между государственными и частными вузами для создания новых образовательных программ;

— метапредметность. Важность навыков из различных областей, что требует интеграции знаний.

Эти изменения направлены на улучшение качества образования и соответствие требованиям современного рынка (Кожуханов, 2021; Школа управления Сколково, 2022; Маранец, Масилова, 2024).

В настоящее время государственные бюджетные учреждения сталкиваются с серьезной нехваткой персонала. Увольнения происходят по разным причинам, включая низкую зарплату, плохие ус-

ловия труда и недостаточную адаптацию сотрудников. Для решения проблемы предлагается разработать положение об адаптации и индивидуальные планы развития. Важно укрепить позиции молодых специалистов, чтобы удержать их и снизить текучесть кадров, что оптимизирует адаптацию и минимизирует финансовые потери организации (Харченко, 2022).

Для оценки социального настроения сотрудников используются такие hr–метрики, как удовлетворенность, вовлеченность, лояльность и мотивация. Данные индикаторы помогают проверить текущую HR–стратегию, построить новую стратегию или внести корректировки в текущую, узнать настроение и отношение к работе сотрудников (Брага, Шолотонова, 2021).

Исследователи выделяют семь потребностей персонала, сформированные за последнее время: забота о здоровье, признание со стороны руководства и коллег, поддержка социальных связей, работа в команде единомышленников, быть в эмоциональной и финансовой безопасности, достижение высокого социального статуса, возможность быть свободным и выполнять творческие задачи (Анцупова, 2023).

Рассматриваются материальные и нематериальные методы мотивации административного персонала. К первым относят оплату и премирование. К нематериальным относят мотивацию через систему корпоративного обучения, хорошее рабочее место, соответствующее условиям труда, предоставление атрибутики университета (Стребков, 2021).

Предлагаются разовые денежные премирования с целью повышения мотивации персонала (Калашникова, Хорева, 2024).

В качестве практик удержания сотрудников предлагают следующие нефинансовые методы:

— возможность профессионального и карьерного роста;

— гибкий график работы;

— добровольное медицинское страхование;

— выстраивание коммуникации «руководитель–подчиненный»;

— присвоение «дефицитным» позициям более высокого статуса (Назырова, Гончарова, 2023; Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022[1]).

[1] Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы SuperJob. Пресс-центр РБК. URL: https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-chto-nas (дата обращения: 25.11.2024).

Материалы и методы

Для достижения цели исследования был проведен литературный обзор научных статей, данных Федеральной службы государственной статистики и российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter.

Поиск источников осуществлялся в базах РИНЦ и ВАК по ключевым словам «кадровый голод», «дефицит кадров», «вуз», «удержание». Исследование охватывало период с 2020 по 2024 г., что дало возможность выявить актуальные причины дефицита кадров, современные тенденции и методы разработки эффективных стратегий привлечения и удержания талантов в вузах. Анализ кейсов выявил ключевые факторы успеха: сильный HR–бренд, возможности для профессионального роста и обучения, конкурентоспособная компенсация и льготы, а также инклюзивная рабочая среда.

Также был проведен анализ деятельности Центра рекрутинга и адаптации университета за 2021–2024 гг. работы.

Данные исследования были систематизированы для формирования практических рекомендаций по оптимизации стратегий привлечения и удержания персонала в условиях кадрового голода. Сформулированные рекомендации предлагается использовать в рамках системы высшего образования.

При проведении исследования стоит уделить внимание не только профессорско-преподавательскому составу (далее — ППС) и научным работникам (далее — НР), но и таким категориям персонала, как административно-управленческий, инженерно-технический, медицинский, производственный, учебно-вспомогательный, обслуживающий.

Вышеперечисленные сотрудники играют важную роль в работе и развитии высшего учебного заведения, потому что их деятельность связана с созданием комфортных условий работы ППС и НР. Большая часть работников Университета ИТМО — административно–управленческий и учебно-вспомогательный персонал (далее — административный персонал), среди которых была отмечена наибольшая текучесть кадров за последние три года. Важно отметить также, что эта категория персонала является быстросменяемой, средний срок работы административных сотрудников — четыре года. В связи с этим было принято решение акцентировать внимание на совершенствовании системы найма административных сотрудников.

Подбор персонала в Университете ИТМО

Важно отметить, что в 2021 г. наблюдалась следующая ситуация на рынке труда: уровень безработицы составлял 6,4 % по России и 2,7 % в Санкт–Петербурге. Работодатели столкнулись с нехваткой рабочей силы, в связи с этим произошло увеличение заработных плат (с 2008 г. +14,7 %), пересмотр традиционного формата работы (переход от очного формата работы к удаленному или гибридному). В связи с этим появилась потребность в HR–специалистах в компаниях с целью привлечения новых сотрудников, повышения лояльности и поддержки текущих сотрудников, формирования кадровой политики[1]. Университет ИТМО также толкнулся с этим.

В августе 2021 г. был запущен проект «Рекрутинг», первичная задача которого состояла во внедрении процесса подбора персонала в университете. Функция рекрутинга была закреплена за Департаментом по стратегическим коммуникациям.

Первым шагом было информирование руководителей подразделений о выходе рекрутера и стартовала работа с первыми заявками. Для работы с заявкой использовалась форма Профиль должности, в дальнейшем подачу заявки автоматизировали, добавив соответствующую функцию в Информационную систему университета (далее — ИСУ).

Работа по подбору выстроилась следующим образом: получение заявки на подбор, обработка (контакт с заказчиком для обсуждения деталей заявки), размещение вакансии на сайте, обработка (скрининг) резюме (как входящих откликов, так и, при необходимости, активный поиск), собеседование с подходящими кандидатами, проведение тестового задания (при требовании профиля, например, технические позиции), определение финального кандидата, подготовка «предложения о работе».

В качестве отчетности была принята статистика по открытым вакансиям и по закрытым. В качестве метрик были назначены показатели: срок подбора, конверсия по каждой вакансии, индекс вежливости на сайте HeadHunter. Также были определены ключевые категории персонала: административно-управленческий, инженерно-технический, медицинский, научные работники, производственный, учебно-вспомогательный и обслуживающий.

[1] Федеральная служба государственной статистики. (2024). Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Официальная статистика. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (дата обращения: 25.11.2024).

Для поиска кандидатов использовался рекрутинговый сайт HeadHunter. Важным шагом стала автоматизация заявки на подбор в ИСУ.

Основные инструменты, которые использовались в отборе:

1. Скрининг резюме — это процесс просмотра резюме кандидатов и проверки их квалификации и навыков на соответствие требованиям должности.

2. Собеседование — встреча с потенциальным сотрудником при приеме на работу. Применяемые методы проведения собеседования: структурированное интервью (характеризуется заранее определенным списком вопросов, которые интервьюеры задают всем кандидатам), и ситуационное собеседование (способ оценки кандидата на соответствие должности с помощью кейсов. Кейс-интервью предлагает соискателю смоделированную ситуацию, взятую из практики, где он должен принять решение или совершить определенное действие для достижения результата).

3. Тестовое задание — тестирование с целью проверки знаний и технических умений. Является самостоятельным этапом в процессе подбора.

В феврале 2022 г. было принято решение о найме второго рекрутера, т. к. возрос объем работы.

В 2022 г. инструменты поиска были расширены. Для развития воронки подбора было принято решение размещать вакансии во внешних телеграм-каналах. Был проведен анализ тематических телеграм-каналов, составлен перечень ресурсов. Порядка 5 % резюме обеспечивали телеграм-каналы.

В качестве развития HR-бренда в 2023 г. запущен проект «Работа в ИТМО», официальный телеграм-канал Университета ИТМО. Для развития канала использовали внутренние ресурсы (продвижение на мероприятиях, баннерная реклама) и внешние (приглашение подписаться кандидатов при первичном контакте). В настоящее время порядка 20 % резюме мы получаем от подписчиков, 4 % вакансий было закрыто с помощью телеграм-канала (за 2023–2024 гг.).

В 2022 г. также проводилась работа с ресурсами Работа России, Вконтакте. По-прежнему наиболее эффективным источником по поиску является сайт HeadHunter.

В 2023 г. в Университете ИТМО был сформирован Департамент по работе с сотрудниками, в состав которого вошел Центр рекрутинга и адаптации в составе директора, ведущего рекрутера, второго рекрутера.

В 2023 г. была запущена реферальная программа, позволяющая находить и подбирать персонал через текущих сотрудников, что способствует повышению вовлеченности, поскольку рекомендации исходят от лояльных к университету работников. Возможность предложить кандидата была автоматизирована в ИСУ. Порядка 8 % вакансий было закрыто с помощью рекомендаций.

Важным шагом на пути к развитию HR-бренда университета стала разработка фирменного шаблона вакансии на сайте HeadHunter. 88 % соискателей на сайте HeadHunter отмечают репутацию компании как один из самых важных факторов при выборе работодателя. Фирменный шаблон содержит фотографии, отражающие корпоративную жизнь университета, тезисы, ориентированные на потенциальную аудиторию, список бенефитов для сотрудников.

В 2024 г. активно стал использоваться кадровый резерв и ротация сотрудников Университета ИТМО. Наличие релевантного опыта работы, понимание системы работы ИТМО, вовлеченность в корпоративную культуру являются преимуществами кандидатов — действующих сотрудников. Таким образом мы закрываем вопрос по карьерному продвижению и линейному развитию наших сотрудников.

В таблице 1 приведена статистика работы Центра рекрутинга и адаптации за период 2021–2024 гг. в категории «административный персонал».

Всего было закрыто 299 вакансий, из них активным поиском 71.

Проблемы, способствующие увеличению срока подбора:

— зарплатное предложение университета ниже ожидаемого соискателями;

— не все позиции предполагают гибкость (гибридный формат работы, гибкий график);

— завышенные ожидания руководителей и соискателей.

В ситуации кадрового голода на рынке труда Центр рекрутинга и адаптации поддерживает следующие инициативы:

— автоматизация рекрутинга, рассматриваем в качестве инструмента внутренний ресурс (разработка Исследовательского центра по искусственному интеллекту);

Таблица 1

Статистика подбора административного персонала в Университете ИТМО

Год	2021	2022	2023	2024
Срок подбора, рабочие дни	23	24	32	32

Источник: составлено авторами.

— развитие внешнего и внутреннего кадрового резерва университета;

— укрепление HR-бренда Университета ИТМО;

— выстраивание открытой и позитивной коммуникации с кандидатами;

— продвижение программ стажировок (внутренних и внешних) как инструмента привлечения талантов;

— гибкость в выставлении требований к кандидату, в частности возрастных (эйджизм).

Кроме этого, в качестве успешных практик для сохранения персонала мы видим бережное отношение, расширение социальных программ, создание дружественной корпоративной среды, укрепление возможностей для ротации и профессионального роста.

Заключение

Поддержка HR-бренда, автоматизация рекрутинговых процессов и развитие программ стажировок создают привлекательную среду для потенциальных кандидатов и способствуют удержанию действующих сотрудников. Внимание к корпоративной культуре, расширение социальных программ и гибкость в критериях отбора кандидатов позволяют университету не только привлекать талантливых специалистов, но и развивать их внутри организации. В результате такие инициативы способствуют формированию устойчивого и высококвалифицированного кадрового состава, что в свою очередь укрепляет репутацию Университета ИТМО как работодателя и создает основу для его дальнейшего успешного развития.

Дальнейшее исследование может быть проведено в двух направлениях: исследование стратегии удержания текущих сотрудников высших учебных заведений и анализ предложенных мер по найму новых сотрудников.

Список источников

1. Федеральная служба государственной статистики (2024). Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Официальная статистика. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (дата обращения: 25.11.2024).

2. HeadHunter (2024). Обзоры рынка труда: коротко о самом важном. URL: https://hh.ru/article/26641 (дата обращения: 25.11.2024).

3. Колесникова, О.А., Маслова, Е.В., Околелых, И.В. (2023). Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально–трудовые исследования,* 4(53), 179–189. https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189

4. Цыдыпова, А. В. (2021). Практические аспекты кадровой политики в условиях кадрового голода в сфере информационных технологий. *Прогрессивная экономика,* (1), 45–68. DN YWCUIR

5. Бут, В.В., Мусаева, Б. М., Перетятько А. А. (2024). Проблема нехватки высококвалифицированных кадров в России. *Деловой вестник предпринимателя,* (2(16)), 15–17. EDN LLQTQX

6. Бессарабова, Н.В. (2024). Причины и последствия влияния кадрового дефицита на российский рынок труда. *Вестник ВИЭПП,* (1), 74–81. EDN IQSYBG

7. Матвеева, Т. П. (2023). Современные проблемы на рынке труда. *Тенденции развития науки и образования, 103* (4), 125–128. https://doi.org/10.18411/trnio–11–2023–226

8. Жилин, А.С., Коваленко, С.В., Ребрин, О.И. (2023). Кадровый кризис и модель выхода в компетентностно–ориентированной структуре трансформации программ высшего образования. *Фундаментальные исследования,* (12), 87–91. https://doi.org/10.17513/fr.43539

9. Положихина М.А. (2024). Глобальные тенденции рынка труда и специфика занятости в России. *Социальные новации и социальные науки,* (2(15)), 10–35. https://doi.org/10.31249/snsn/2024.02.01

10. Колесник, Е.А. (2023). Сфера труда и занятости в условиях роста и обострения глобальных противоречий. *Дискуссия,* (5(120)), 60–70. https://doi.org/10.46320/2077–7639–2023–5–120–60–70

11. Кожуханов, М.Е. (2021). Современные тенденции развития в сфере высшего образования в России. *Вестник евразийской науки, 13* (6), 42. EDN BAKKZX

12. Школа управления Сколково (2022). Новые тенденции в высшем образовании: как меняется образовательный процесс? *inTrend: Новости, статьи, исследования, кейсы.* URL: https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/novye-tendentsii-v-vysshem-obrazovanii-kak-menyaetsya-obrazovatelnyy-protsess/ (дата обращения: 25.11.2024).

13. Маренец, Т.А., Масилова, М.Г. (2024). Адаптация как фактор удержания сотрудников. *Актуальные вопросы современной экономики,* (4), 99–104. EDN DPLAMP

14. Харченко, В.С. (2022). Социальное самочувствие персонала организации: методики изучения основных HR-индикаторов (удовлетворенность, вовлеченность, лояльность и мотивация). *Управление культурой, 2* (2), 4–15. EDN IYAYJA

15. Брага, И.В., Шолотонова Е.С. (2021). Мотивация персонала: методы повышения вовлеченности сотрудников. *Друкеровский вестник,* (1(39)), 165–172. https://doi.org/10.17213/2312-6469-2021-1-165-172

16. Анцупова, А.С. (2023). Рынок труда: работодатели, молодежь и государство. *Рефлексия,* (2), 87–89. EDN NLJUVB

17. Стребков, С.Г. (2021). Разовое премирование в системе мотивации персонала высшего учебного заведения. *Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право, 31*(2), 227–234. https://doi.org/10.35634/2412-9593-2021-31-2-227-234

18. Калашникова, И.В., Хорева Л.В. (2024). Метаморфозы кадрового обеспечения и рынка труда. *Вестник Тихоокеанского государственного университета,* 1(72), 73–86. EDN CYXKDT

19. Назырова, Е.А., Гончарова В.С. (2023). Способы удержания наиболее ценных сотрудников в организации. *Вестник Тульского филиала Финуниверситета,* (1), 416–419. EDN THPKEU

20. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы SuperJob. Пресс-центр РБК. https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-chto-nas (дата обращения: 25.11.2024).

References

1. Federal State Statistics Service (2024). Labor resources, employment and unemployment. Official statistics. https://rosstat.gov.ru/labour_force# (In Russ.) (accessed: 25.11.2024).

2. HeadHunter. (2024). Labor market reviews: briefly about the most important. Articles. https://hh.ru/article/26641 (In Russ.) (accessed: 25.11.2024).

3. Kolesnikova, O.A., Maslova, E.V., Okolelykh, I.V. (2023). Personnel shortage in the modern Russian labor market: manifestations, causes, trends, measures to overcome. *Social and labor research,* (4(53)), 179–189. https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189. (In Russ.)

4. Tsydypova, A.V. (2021). Practical Aspects of HR Policy in the Context of a Staff Shortage in the Sphere of Information Technology. *Progressive Economy,* (1), 45–68. DN YWCUIR. (In Russ.)

5. But, V.V., Musaeva, B.M., & Peretyat'ko, A. A. (2024). The problem of a shortage of highly qualified personnel in Russia. *Business Bulletin of an Entrepreneur, 2*(16), 15–17. EDN LLQTQX. (In Russ.)

6. Bessarabova, N.V. (2024). Causes and Consequences of the Impact of Staff Shortages on the Russian Labor Market. *Vestnik VIEPP,* (1), 74–81. EDN IQSYBG. (In Russ.)

7. Matveeva, T.P. (2023). Modern Problems in the Labor Market. *Trends in the Development of Science and Education, 103*(4), 125–128. https://doi.org/10.18411/trnio–11–2023–226. (In Russ.)

8. Zhilin, A.S., Kovalenko, S.V., & Rebrin, O.I. (2023). Personnel Crisis and the Exit Model in the Competence-Oriented Structure of Transformation of Higher Education Programs. *Fundamental Research,* (12), 87–91. https://doi.org/10.17513/fr.43539. (In Russ.)

9. Polozhikhina, M.A. (2024). Global Labor Market Trends and Employment Specifics in Russia. *Social Innovations and Social Sciences,* (2(15)), 10–35. https://doi.org/10.31249/snsn/2024.02.01. (In Russ.)

10. Kolesnik, E.A. (2023). The Sphere of Labor and Employment in the Context of Growing and Intensifying Global Contradictions. *Discussion,* (5(120)), 60–70. https://doi.org/10.46320/2077–7639–2023–5–120–60–70. (In Russ.)

11. Kozhukhanov, M.E. (2021). Current Development Trends in Higher Education in Russia. *Bulletin of Eurasian Science, 13* (6), 42. EDN BAKKZX. (In Russ.)

12. Skolkovo School of Management (2022). New Trends in Higher Education: How is the Educational Process Changing? In *Trend: News, Articles, Research, Cases.* https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/novye-tendentsii-v-vysshem-obrazovanii-kak-menyaetsya-obrazovatelnyy-protsess/ (In Russ.) (accessed: 25.11.2024).

13. Marenets, T.A., & Masilova, M.G. (2024). Adaptation as a Factor in Employee Retention. *Actual Issues of Modern Economy,* (4), 99–104. EDN DPLAMP. (In Russ.)

14. Kharchenko, V.S. (2022). Social well-being of the organization's personnel: methods for studying the main HR indicators (satisfaction, involvement, loyalty and motivation). *Cultural management, 2* (2), 4–15. EDN IYAYJA. (In Russ.)

15. Braga, I.V., & Sholotonova E.S. (2021). Personnel motivation: methods for increasing employee engagement. *Drucker Bulletin,* (1(39)), 165–172. https://doi.org/10.17213/2312-6469-2021-1-165-172. (In Russ.)

16. Antsupova, A.S. (2023). Labor market: employers, youth and the state. *Reflection,* (2), 87–89. EDN NLJUVB. (In Russ.)

17. Strebkov, S.G. (2021). One-time bonus in the personnel motivation system of a higher educational institution. *Bulletin of Udmurt University. Series Economics and Law, 31* (2), 227–234. https://doi.org/10.35634/2412-9593-2021-31-2-227-234. (In Russ.)

18. Kalashnikova, I.V., & Khoreva, L.V. (2024). Metamorphoses of Personnel Provision and the Labor Market. *Bulletin of the Pacific National University,* (1(72)), 73–86. EDN CYXKDT. (In Russ.)

19. Nazirova, E.A., & Goncharova, V.S. (2023). Ways to Retain the Most Valuable Employees in an Organization. *Bulletin of the Tula Branch of the Financial University,* (1), 416–419. EDN THPKEU. (In Russ.)

20. RBC Press Center. (2024). What was the labor market like in 2021 and what awaits us in 2022: results of the year and forecasts from SuperJob. URL: https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-chto-nas. (In Russ.) (accessed: 25.11.2024).

Ласкина Любовь Александровна — ведущий менеджер, Департамент по работе с сотрудниками, Университет ИТМО; магистрант, Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого; https://orcid.org/0009-0006-9341-8757 (Российская Федерация, 197101, Санкт-Петербург, Кронверкский пр., 49, лит. А; e-mail: lalaskina@itmo.ru).

Дьячкова Злата Александровна — ведущий менеджер, Департамент по работе с сотрудниками, Университет ИТМО; https://orcid.org/0009-0002-3486-3691 (Российская Федерация, 197101, Санкт-Петербург, Кронверкский пр., 49, лит. А; e-mail: dza@itmo.ru).

Lyubov A. Laskina — Manager, Human Resources Department, ITMO University; Master's student, Institute of Industrial Management, Economics and Trade, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University; https://orcid.org/0009-0006-9341-8757 (49, lit. A, Kronverksky pr., St. Petersburg, 197101, Russian Federation; e-mail: lalaskina@itmo.ru).

Zlata A. Dyachkova — Leading Manager, Human Resources Department, ITMO University; https://orcid.org/0009-0002-3486-3691 (49, lit. A, Kronverksky pr., St. Petersburg, 197101, Russian Federation; e-mail: dza@itmo.ru).

УДК 37.088
JEL classification: I21, J24
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-4

Управление профессиональным развитием современного педагога[1]

А.А. Малышева [а], О.Н. Мазина [б], В.В. Неволина [в]

[а] Оренбургский государственный университет (г. Оренбург, Россия).

[б] Оренбургский государственный университет (г. Оренбург, Россия).

[в] Оренбургский государственный университет (г. Оренбург, Россия).
https://orcid.org/0000-0002-3506-1335

Автор для корреспонденции: А.А. Малышева (nastyushka.malysheva@mail.ru)

Аннотация: *В статье рассматривается проблема управления профессиональным развитием педагога в современном образовании. В условиях стандартизации профессиональной деятельности подразумевается формирование у педагога способности к совершенствованию собственного профессионального уровня, компетенций и самообразования. Авторами исследования в качестве ведущего звена в профессиональном развитии педагога рассматривается повышение квалификации. Результаты теоретического анализа проблемы, ее практическое изучение позволили разработать модель управления развитием педагога в условиях стандартизации профессиональной деятельности.*

Ключевые слова: профессиональное развитие; управление; педагог; условия управления профессиональным развитием педагога

[1] © Малышева А.А., Мазина О.Н., Неволина В.В. Текст. 2025

Management of professional development of a modern teacher

A. Malisheva [a], O. Mazina [b], V. Nevolina [c]

[a] Orenburg State University (Orenburg, Russia).

[b] Orenburg State University (Orenburg, Russia).

[c] Orenburg State University (Orenburg, Russia).
https://orcid.org/0000-0002-3506-1335

Corresponding author: A. Malisheva (nastyushka.malysheva@mail.ru)

Abstract. *The article deals with the problem of managing the development of a teacher in modern education. In the context of standardization of professional activity, it implies the formation of a teacher's ability to improve his own professional level, competence and self-education. The subject is the model of teacher development management in the context of standardization of professional activity. The purpose is to theoretically substantiate and develop a model for managing the development of a teacher. The hypothesis is the assumption that teacher development management will be successful if a model of teacher professional development management is developed and recommendations for teacher development management are defined. The research methods include theoretical analysis, systematization, generalization, modeling. The paper presents a model for managing the professional development of teachers. The developed model can be used in order to improve the quality of teacher professional development management.*

Keywords: professional development; management; teacher; conditions for managing professional development of a teacher

Введение

Управление развитием педагога в условиях стандартизации профессиональной деятельности является одной из ведущих проблем современной науки и образования. Новое профессиональное пространство требует от педагога сформированности способности к совершенствованию собственного профессионального уровня, компетенций, а также предусматривает возможности и условия для реализации самообразования. Успешность сформированности у педагогов профессиональных качеств и компетенций напрямую виляет на уровень современного образования.

В связи с этим целью исследования является теоретическое обоснование и разработка модели управления развитием педагога. Стремление к выстраиванию системы, направленной на результативное управление развитием педагога, приводит к необходимости подробного изучения данного вопроса и разработке модели, позво-

ляющей в современном образовании уделить внимание совершенствованию профессиональных качеств педагогов.

Обзор литературы

Исследованию проблемы управления развитием педагога посвящены работы многих ученых. Профессиональное развитие, с точки зрения А.Л. Коблевой и Т.П. Морозовой, характеризуется как «процесс формирования профессиональной направленности, обусловленный совокупностью внутренних и внешних условий, психической и социальной активностью самой личности, выражающейся в динамике его профессионального самосознания» (Коблева, Морозова, 2018, с. 212). Ведущим звеном в профессиональном развитии, на наш взгляд, является повышение квалификации. Исследователи К.Ю. Воробьева, А.М. Жак и П.Г. Воробьев указывают на федеральную систему повышения квалификации работников образования, которая, с их точки зрения, является комплексом «образовательных учреждений дополнительного образования в различных организационно-правовых формах, реализующих дополнительные педагогические, профессиональные программы повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов образовательных учреждений» (Воробьева и др., 2021, с. 13–14). Таким образом, подчеркивается значимость дополнительного совершенствования профессиональных качеств педагогов, которое возможно благодаря реализации различных программ. Исследователи также указывают, что повышение квалификации не является возможным без информационного обеспечения и предполагает создание целевых программ информатизации учреждений повышения квалификации.

Изучение научной литературы позволило определить, что повышение квалификации представляет собой процесс получения педагогом дополнительных знаний и совершенствования собственных профессиональных навыков и умений, позволяющих ему участвовать в образовательном процессе в ходе нововведений и инноваций в педагогической деятельности. В понимании Н.Л. Солянкиной, А.В. Жуковой, С.Ю. Андреевой и И.Б. Зубковской (Солянкина и др., 2021), без управления повышением квалификации отсутствует определенная задача, ответственность за полученный результат, а также мотивация и интерес к содержанию программы повышения квалификации у педагога. Управление повышением квалификации педагога — это процесс взаимодействия управляющей и управляемой систем в рамках образования для совершенствования профес-

сиональных умений и навыков педагога на основе современных образовательных тенденций (Везетиу, 2023).

Отсутствие аспекта управления приводит к нулевому или отрицательному результату данного процесса. Педагоги не имеют возможности корректно совершенствовать собственные навыки и умения, а также приобретать знания на основе нововведений в современном образовании (Солянкина и др., 2021). Таким образом, управление профессиональным развитием педагога требует непосредственного совершенствования для успешного решения задач повышения квалификации.

В работе следует остановиться на специфике управления повышением квалификации в специализированных образовательных организациях, а именно в школе с углубленным изучением иностранного языка. Управление повышением квалификации педагога может быть эффективным в случае целенаправленной организации процесса профессионального развития администрацией школы с учетом специфики образовательной организации (Искандирова, Цымбалюк, 2019). Управление повышением квалификации представляет собой процесс, предполагающий реализацию совершенствования у педагога профессиональных умений и навыков, влияющих на качество образования в школе с углубленным изучением иностранного языка.

Субъектами управления повышением квалификации педагога в школе с углубленным изучением иностранного языка являются директор, заместитель директора и педагогические работники. Директор выполняет непосредственное управление повышением квалификации педагога. В обязанности директора входит определение стратегии, целей и задачей развития школы и обеспечение реализации непрерывного повышения качества образования в образовательном учреждении[1]. Руководитель создает условия развития профессиональных знаний и опыта педагога, обеспечивает и организует реализацию повышения мотивации работников к качественному труду (Заруба, Лехтина, 2015).

Особую роль играют заместители, поскольку их задача в организации повышения квалификации педагога заключается в следующем: выбор или подготовка программы, уведомление педагогических работников о курсах и т. д. В данном случае можно также

[1] Квалификационные характеристики должностей работников образования. https://fgosvo.ru/uploadfiles/npo/Sbornik_NPO_kval_charakt_dolznost_obrazov.pdf (дата обращения: 22.11.2024).

говорить о реализации научно-методической деятельности, в которой педагоги могут активно участвовать, повышая при этом собственную профессиональную квалификацию (Королькова, 2022).

Наряду с непосредственной организацией и контролем, администрация школы для повышения мотивации педагога к профессиональному развитию стимулирует осуществление повышения квалификации. Речь идет о возможности прохождения педагогами курсов по повышению квалификации, оплаченных образовательной организацией, с отрывом от работы и сохранением должности и средней заработной платы, а также в случае стажировки или возможной командировки администрация оплачивает командировочные расходы.

Немаловажное место занимают и педагогические работники. К их основным обязанностям, связанным с профессиональным развитием, относятся: 1) осуществление собственной профессиональной деятельности на высоком уровне, обеспечивающее реализацию преподаваемого учебного предмета в соответствии с утвержденной рабочей программой; 2) систематическое повышение своего профессионального уровня; 3) прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании[1]. В должностных обязанностях педагога в качестве ведущей составляющей отмечается повышение собственной профессиональной квалификации, а также прохождение постоянной аттестации, контролирующей соответствие занимаемой должности. При этом мотивация и самостоятельность педагога влияют на результативность организации управления повышением его квалификации.

Для качественного профессионального развития педагога администрация образовательной организации создает определенные условия, к которым относятся информирование, предъявление перечня рекомендованных образовательных программ, рекомендации по выбору одной из программ, контроль выполнения повышения квалификации и осуществление мониторинга профессиональных навыков и умений педагога (Малиева, Черткоева, 2022). Данные условия позволяют говорить о необходимости организации управления повышением квалификации педагога.

[1] Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) «Об образовании в Российской Федерации». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 22.11.2024).

Управление профессиональным развитием педагога является одним из компонентов управления системой образования. Механизм управления повышением квалификации педагога является универсальным и включает пять основных этапов: 1) обоснование целей повышения квалификации; 2) выбор показателей, методов сбора информации об уровне профессиональной квалификации педагога; 3) оценка его профессиональной квалификации; 4) анализ результатов оценки профессиональной квалификации; 5) управленческие решения на основе анализа результатов оценки профессиональной квалификации педагога (Солянкина и др., 2021).

Каждый этап предполагает организацию процесса повышения квалификации, направленного на совершенствование профессиональных навыков и умений педагога на основе определения цели, подбора установленных методов сбора информации и оценки квалификации, а также включения способов анализа результатов проведенного процесса.

Материалы и методы

В работе использовались теоретические и эмпирические методы исследования. Среди них особенно важными являются теоретические методы, к которым относятся теоретический анализ литературных источников, систематизация и обобщение. В качестве эмпирических методов использованы анализ нормативной документации образовательной организации, наблюдение, анкетирование и моделирование.

Результаты

В рамках практического исследования представленной проблемы проведен анализ управления профессиональным развитием педагога в условиях МОАУ «СОШ №61 с углубленным изучением немецкого языка г. Оренбурга». В ходе анализа определена организационно-кадровая характеристика данной образовательной организации. В школе работают 44 человека, из которых 33 педагога. Анализ уровня образования, категории и реализации повышения квалификации за последние три года показал, что у 12 педагогов — высшая категория, у 19 — первая категория и у 2 педагогов квалификация отсутствует. При этом практически все педагогические работники за последние три года проходили курсы повышения квалификации.

За 2022–2024 гг. в МОАУ «СОШ №61 с углубленным изучением немецкого языка г. Оренбурга» педагогам было предложено про-

хождение 12 курсов, участие в педсоветах, заседаниях методических советов, семинарах, вебинарах, а также мероприятиях, ориентированных на повышение квалификации. Из 33 педагогических работников 3 педагога (9 %) показали низкое качество повышения квалификации, что говорит о необходимости исследования и проработки данного вопроса.

Анализ нормативной документации данной образовательной организации показал, что в ходе управления профессиональным развитием отсутствует оценивание квалификации педагога до и после прохождения того или иного курса, отсутствует возможность повышения квалификации с отрывом от работы и отсутствуют варианты стимулирования работы по повышению квалификации, отсутствует активность педагогов по распространению передового педагогического опыта в сетевых сообществах и активность педагогов в профессиональных конкурсах, а также отсутствуют их авторские работы.

В ходе исследования проведено анкетирование педагогов МОАУ «СОШ №61 с углубленным изучением немецкого языка г. Оренбурга». В качестве диагностического материала были адаптированы: 1) диагностическая карта профессиональной компетентности педагогов, 2) анкета «Мотивационная готовность учителей к освоению новшеств», 3) анкета «Определение мотивов трудовой деятельности учителей», 4) анкета «Определение затруднений в педагогической деятельности», 5) анкета «Профессиональное развитие». Предложенная педагогам диагностическая карта включает в себя вопросы, связанные с основными понятиями по проблеме исследования (профессиональные знания, педагогические умения). Данный блок позволил определить уровень педагогической компетентности. Анкета «Мотивационная готовность учителей к освоению новшеств» направлена на выявление готовности педагогов к данной деятельности. Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности учителей» ориентирована на выявление ключевых мотивирующих факторов к профессиональному развитию. Анкета «Определение затруднений в педагогической деятельности» направлена на установление ведущих трудностей, с которыми педагоги сталкиваются в своей педагогической деятельности. Анкета «Профессиональное развитие» включает задания практического характера, а именно вопросы множественного выбора, открытые вопросы, сравнительные и сопоставительные задачи.

По результатам анкетирования мы пришли к выводу о том, что основная часть педагогов обладает достаточным уровнем про-

фессиональных знаний и педагогических умений. При этом у 60 % педагогов отмечена пониженная мотивация к профессиональному развитию, что связано с отсутствием альтернативных вариантов стимулирования их работы по повышению квалификации, а также с отсутствием условий для их творческого самовыражения. Важно также отметить, что 15 % педагогов нуждаются в дополнительной помощи в подборе программ, направленных на повышение квалификации. Для 52 % педагогов требуется индивидуальная программа профессионального развития, учитывающая их индивидуальную мотивацию к повышению квалификации, профессиональные знания и педагогические умения, а также стаж работы. 100 % педагогов нуждаются в обратной связи и обсуждении результатов обучения в рамках профессионального развития.

Обсуждение и заключение

В результате практической реализации теоретических рекомендаций и проведенного исследования по выявлению особенностей управления профессиональным развитием педагога на базе МОАУ «СОШ №61 с углубленным изучением немецкого языка г. Оренбурга» разработана модель управления развитием педагога в условиях стандартизации профессиональной деятельности. Модель включает в себя четыре блока. Первый блок направлен на обязательную оценку профессиональных знаний и педагогических умений педагога в виде предварительного и контрольного анализа уровня сформированности профессиональных компетенций до и после прохождения обучения по выбранной программе. Второй блок ориентирован на подбор на основе проведенного предварительного анализа профессиональных знаний и педагогических умений педагога программы с учетом индивидуальных и профессиональных особенностей. Третий блок заключается в стимулировании педагога к постоянному повышению квалификации. Четвертый блок предполагает обратную связь и обсуждение профессионального развития педагогами в целях их взаимопомощи и поддержки со стороны администрации образовательной организации. Последний блок может быть представлен в формате платформы для их дальнейшего профессионального развития.

На основе описанных проблем сформулированы практические рекомендации по совершенствованию управления повышением квалификации педагога в образовательной организации с углубленным изучением иностранного языка. К рекомендациям относятся: 1) реализация оценки профессиональной квалификации педагоги-

ческих работников в формате предварительного и контрольного анализа уровня сформированности профессиональных компетенций до и после прохождения курсов; 2) организация повышения квалификации педагога с отрывом от работы и стимулирование его работы по повышению квалификации с помощью создания условий для творческого самовыражения, учета индивидуальной мотивации, создания ситуаций успеха, материального стимулирования, предоставления возможности карьерного роста и награждения.

Таким образом, проведенное исследование подтверждает необходимость управления профессиональным развитием педагога в условиях стандартизации профессиональной деятельности. Разработанная модель позволит администрации образовательной организации грамотно выстроить процесс по постоянному повышению квалификации педагога и созданию благоприятных условий для их самовыражения и самореализации в профессиональной деятельности.

Список источников

1. Коблева, А. Л., Морозова, Т. П. (2018). Особенности профессионально-личностного развития педагогов в системе непрерывного образования. *Вестник Северо-Кавказского федерального университета,* (6(69)), 208–217.

2. Воробьева, К. Ю., Жак, А. М., Воробьев, П. Г. (2021). Проблемы и перспективы повышения квалификации учителей. *Сборник конференций НИЦ Социосфера,* (38), 13–17.

3. Солянкина, Н. Л., Жукова, А. В., Андреева, С. Ю., Зубковская, И. Б. (2021). *Управление повышением квалификации педагогических работников: проблема, механизм, практики:* методические рекомендации. Красноярск, 80.

4. Везетиу, Е. В. (2023). Управление процессом повышения квалификации педагогов в условиях современного образования. *МедиаВектор,* (8), 16–19.

5. *Искандирова, Т. Н.,* Цымбалюк, В. А. (2019). Управление профессиональным развитием учителей общеобразовательных школ в процессе педагогической деятельности. *Вестник Академии энциклопедических наук,* (3(36)), 30–39.

6. Заруба, Н. А., Лехтина, Л. П. (2015). Адаптивное управление формированием профессиональной компетентности учителя средствами повышения квалификации. *Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств,* (31), 188–192.

7. Королькова, Ю. М. (2022) Формирование и развитие субъектности педагога в процессе профессиональной деятельности: управленческий аспект. *Известия Тульского государственного университета. Педагогика,* (1), 34–40.

8. Малиева, А. А., Черткоева, Д. Н. (2022). Совершенствование системы управления персоналом в школе. *Научный альманах Центрального Черноземья,* (2–3), 305–311.

References

1.Kobleva, A. L., Morozova, T. P. (2018). Features of professional and personal development of teachers in the system of continuing education. *Bulletin of the North Caucasus Federal University,* (6(69)), 208–217. (In Russ.)

2. Vorobeva, K. Iu, Zhak, A. M., Vorobev, P. G. (2021). Problems and prospects of teacher training. *Collections of conferences of SIC Sociosphere.* №38. 13–17. (In Russ.)

3. Soliankina, N.L., Zhukova, A.V., Andreeva, S.Iu., Zubkovskaia, I.B. (2021). *Management of professional development of teaching staff: problem, mechanism, practices: methodological recommendations.* Krasnoiarsk, 80. (In Russ.)

4. Vezetiu, E. V. (2023). Managing the process of professional development of teachers in the context of modern education. *MediaVektor,* (8), 16–19. (In Russ.)

5. Iskandirova, T. N., Tsymbaliuk, V. A. (2019). Management of professional development of teachers of secondary schools in the process of pedagogical activity. *Bulletin of the Academy of Encyclopedic Sciences,* (3(36)), 30–39. (In Russ.)

6. Zaruba, N. A., Lekhtina, L. P. (2015). Adaptive management of the formation of professional competence of a teacher by means of advanced training. *Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts,* (31), 188–192. (In Russ.)

7. Korolkova, Iu. M. (2022). Formation and development of subjectivity of a teacher in the process of professional activity: managerial aspect. *Proceedings of Tula State University. Pedagogy,* (1), 34–40. (In Russ.)

8. Malieva, A. A., Chertkoeva, D. N. (2022). Improvement of the personnel management system at school. *Scientific almanac of the Central Chernozem region,* (2–3), 305–311. (In Russ.)

Малышева Анастасия Андреевна — учитель иностранных языков МОАУ «СОШ №61 с углубленным изучением немецкого языка им. А.И. Морозова», магистрант кафедры общей и профессиональной педагогики ФБГОУ ВО «Оренбургский государственный университет» (Российская Федерация, 460009, г. Оренбург, ул. Химическая, 7; Российская Федерация, 460009, г. Оренбург, пр. Победы, 13; e-mail: nastyushka.malysheva@mail.ru)

Мазина Оксана Назимовна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и профессиональной педагогики ФБГОУ ВО «Оренбургский государственный университет» (Российская Федерация, 460009, г. Оренбург, пр. Победы, 13; e-mail: nevolina-v@yandex.ru)

Неволина Виктория Васильевна — доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики ФБГОУ ВО «Оренбургский государственный университет» (Российская Федерация, 460009, г. Оренбург, пр. Победы, 13; e-mail: mazinaon@mail.ru)

Anastasia A. Malysheva — teacher of foreign languages of the Secondary School No. 61 with in-depth study of the German language named after A.I. Morozov, master student of the Department of General and Professional Pedagogy of the Orenburg State University (7, Khimicheskaya str., Orenburg, Russian Federation; 13, Pobedy Ave., Orenburg, Russian Federation; e-mail: nastyushka.malysheva@mail.ru)

Oksana N. Mazina — Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of General and Professional Pedagogy, Orenburg State University (13, Pobedy Ave., Orenburg, Russian Federation; e-mail: nevolina-v@yandex.ru)

Victoria V. Nevolina — Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of General and Professional Pedagogy of the Orenburg State University (13, Pobedy Ave., Orenburg, Russian Federation; e-mail: mazinaon@mail.ru)

УДК 331.3
JEL classification: J23
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-5

Участие бизнеса в подготовке кадров на этапе их обучения в образовательных организациях[1]

В.Е. Меркель [а], Е.И. Болгова [б]

[а] Федеральное казенное учреждение казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия).
https://orcid.org/0009-0006-1491-0867

[б] Федеральное казенное учреждение казенное образовательное учреждение высшего образования «Пермский институт федеральной службы исполнения наказаний» (г. Пермь, Россия).

Автор для корреспонденции: В.Е. Меркель (merkel.vlad@internet.ru)

Аннотация. *Российской бизнес страдает нехваткой кадров. В связи с этим возникают проблемы, связанные с кадровым голодом. Соответственно, руководители бизнеса ждут квалифицированных специалистов той или иной сферы для реализации задач и целей бизнеса, вследствие чего руководители бизнеса сотрудничают с учебными заведениями для привлечения студентов на работу. В данном взаимодействии осуществляются взаимовыгодные отношения между учебными заведениями и российским бизнесом.*

Ключевые слова: студенты, бизнес, обучение, кадры, влияние

[1] © Меркель В.Е., Болгова Е.И. Текст. 2025.

Participation of business in personnel training at the stage of their education in educational organizations

V. Merkel [a], E. Bolgova [b]

[a] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia). https://orcid.org/ 0009-0006-1491-0867

[b] Federal state-owned educational institution of higher education «Perm Institute of the Federal Penitentiary Service» (Perm, Russia)

Corresponding author: V.E. Merkel (merkel.vlad@internet.ru)

Annotation. *Russian business suffers from a shortage of personnel. In this regard, there are problems related to staff starvation. Accordingly, business leaders are waiting for qualified specialists in one or another sphere for realization of tasks and goals of business. As a consequence, business leaders cooperate with educational institutions to attract students to work. In this interaction mutually beneficial relations between educational institutions and Russian business are realized.*

Key words: students, business, training, personnel, influence

Введение

В России рынок труда столкнулся с проблемой кадрового голода сферы бизнеса. Обнаруживается множество проблем, связанных с обеспечением кадрами рабочих мест. Одна из таких проблем заключается в текучести кадров. Происходит перемещение сотрудников в случаях неудовлетворенности заработной платой и условиями труда. Другая причина заключается в отсутствии кадрового ресурса в отечественном бизнесе. Она возникает в связи с тем, что происходит отток граждан за границу в поисках лучшей работы. В условиях современных реалий распространенной профессией стала профессия военнослужащего. Происходит это в связи с проведением специальной военной операции. Непосредственный кадровый потенциал нашей страны находится в зоне проведения СВО, выполняя свой гражданский долг. Тем самым возникают сложности в привлечении кадров в гражданской сфере. Экономическое состояние страны также влияет на устойчивость кадров в бизнесе. Экономическая составляющая влияет на уровень заработной платы различных сфер труда. Тем самым высокий уровень оплаты труда является важнейшим условием для сохранения кадров на местах. Для решения данной проблемы отечественный бизнес развивает различного рода гарантии для сотрудников с целью их сохранения и привлечения новых. В данный перечень новейших условий входит взаимодействие бизнеса с образовательными организациями.

Основная часть

Проблемные вопросы, которые влияют на развитие кадров для бизнеса, изучают многие авторы. Некоторые из них имеют собственное видение решения проблемных вопросов. Одним из авторов, рассматривающих проблему взаимодействия вузов и бизнеса, является Н.В. Кузнецова. В своей работе она рассмотрела проблемы, связанные с организацией процесса обучения студентов при взаимодействии с бизнесом. СберУниверситет также в своем журнале затронул тему взаимодействия институтов и бизнеса. Авторы, принимавшие участие в данном выпуске, затронули проблему налаживания взаимодействия между учебными заведениями и бизнесом. В данной сфере корреспонденты различных журналов, газет и телевидения берут интервью у крупных компаний, которые оказывают влияние на обучение студентов с дальнейшей перспективой работы в бизнес-проекте. Методологические основания объясняют теоретические границы в проведении исследований в данной области. При проведении анализа проблем, возникающих при взаимодействии бизнеса и институтов, были использованы интернет-ресурсы научных статей, а также интервью с руководителями бизнеса, которые активно ведут взаимодействие с образовательными организациями. Анализировались также источники, которые составлены по проведенным семинарам в различных областях бизнеса. Труды авторов проанализированы, избраны конкретные проблемы и пути их решения. Использовался личный опыт для проведения сравнительного анализа.

На сегодняшний день возникают вопросы, связанные с кадровым голодом. Такого рода вопросы рассматривают как на федеральном, так и на региональном уровне для того, чтобы выявить пути их решения. Государство представило перечень поручений, которые касаются развития квалификаций рабочих мест. Развитие коснулось вопроса подготовки кадров в период их обучения в образовательных организациях. Государство не имеет возможности спонсировать все образовательные учреждения с целью развития специализированных программ. на период с 2023 по 2030 гг. Государственным Советом разработан план эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики, исходя из прогноза потребности в них[1]. В его со-

[1] Указ Президента РФ от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL:http://www.kremlin.ru/events/president/news/73986 (дата обращения: 26.11.2024)

держание входят стратегии подготовки кадров для экономического региона. Нишу отечественного образования заинтересовало описание данных программ. Таким образом, они имеют возможность заключения договоров с учебными заведениями по вопросу развития профессиональных программ на их образовательной базе. Исходя из практического опыта, могу привести пример. Предприятие, которое занимается химической промышленной деятельностью, спонсирует образовательное учреждение — школу. Предоставляет для проведения учебного процесса все необходимое: учебные пособия, современное техническое оборудование, создает практические классы-лаборатории и т. д. В свою очередь, руководство школы должно выполнить ряд условий: подготовить школьников по направлению программы обучения «Химия-биология». В выпускных классах производится отбор учеников, которые имеют желание проходить дополнительное углубленное обучение по химии и биологии. Предприятие в дальнейшем предлагает ученикам продолжить обучение за счет предприятия в высших учебных заведениях и после его окончания трудоустроиться на данное предприятие. Данные условия позволяют стимулировать обучение учеников по программе «Химия-биология». Многие предприятия осуществляют подобные программы.

Другой формой привлечения кадров может являться трудоустройство выпускников институтов и колледжей. Происходит подготовка кадров по определенному направлению квалификации. Во время учебы студентов привлекают для прохождения стажировки или производственной практики по тому или иному направлению. По итогу комплексного сотрудничества образовательной организации и бизнеса происходит пополнение рынка трудоустройства.

В качестве еще одного механизма взаимодействия предприятий с образовательными организациями и качественного воспитания студентов выступает привлечение практических работников конкретной сферы. Специалист-практик имеет возможность научить студентов практическим навыкам, которые необходимы для выполнения трудовой деятельности. Происходит развитие подготовки будущих потенциальных работников. Уровень их квалификации возрастает. Инновационные программы взаимодействия влияют на перспективное развитие кадров и позволяют уменьшить их дефицит. Государство поддерживает данное направление. Создаются новые программы обучения. В частности, вводятся в учебные программы предметы с углубленным изучением. В большинстве случаев в программах подготовки кадров посредством взаимосвязи

бизнеса и учебных заведений принимают участие большой бизнес. Средний и малый бизнес реже принимает участие в подобных программах.

Заключение

Взаимодействие бизнеса и учебных заведений приводит к увеличению квалифицированных кадров для конкретной сферы деятельности. Внедрение программ обучения помогает подготовить учащихся к конкретной трудовой деятельности. Уменьшается кадровый голод. Несмотря на все положительные стороны, есть и минусы подготовки кадров в процессе их обучения. Один из главных минусов заключается в большой конкуренции предприятий между собой. Студент будет выбирать для сотрудничества то предприятие, которое предоставит лучшее материальное обеспечение. Выгодные условия трудовой деятельности привлекают обучающихся в дальнейшем трудоустроиться на то или иное предприятие. Финансовое благополучие бизнеса влияет на данный фактор напрямую: чем больше средств бизнес может вложить в программу обучения, тем больше студентов сможет привлечь на дальнейшую работу. Другой минус — слабая мотивация участия для малого и среднего бизнеса. Следует предусмотреть и разработать такие условия, в которых малый и средний бизнес были бы заинтересованы во взаимодействии с образовательными организациями. Вследствие этого недостаток кадров у малого и среднего бизнеса может уменьшиться. Руководители бизнеса, принимая участие в программе взаимодействия с учебными заведениями, приобретают ряд сотрудников, которые обладают знаниями в строгом соответствии с требованиями к должности. Для снижения уровня нехватки кадров необходимо осуществлять мониторинг рынка труда. Для этого государству необходимо вмешаться в сферу регулирования взаимодействия бизнеса и образования. Государству необходимо вести учет уменьшения кадрового дефицита. После анализа полученных данных предлагать новые условия для реализации еще большего снижения дефицитов. Необходимо привлекать на дальнейшее трудоустройство не только школьников и студентов на стадии их обучения, но и население, которое состоит на учете в центре занятости. Предоставлять им те же условия для получения работы: обучение для конкретной должности, производственные практики в ускоренном формате во время обучения, заключение контракта и т. д. Для повышения уровня подготовки будущих специалистов необходимо не забывать о системе обучения. Она должна включать в себя современные тенден-

ции развития образования и отрасли бизнеса. Проекты реализации учебной программы должны быть четкими и продуктивными. Необходимо проводить переквалификацию учебного персонала для повышения уровня знаний и профессиональных качеств. При этом необходимо соблюдать установленные государством стандарты образования. Предприятие должно понимать, что для реализации поставленных целей необходимо осуществлять дополнительное финансирование в случае необходимости. Необходимо поддерживать вновь пришедших работников с целью их сохранения на рабочих местах: разрабатывать планы материальной поддержки, премировать за успешную трудовую деятельность.

Список источников

1. Наумов, С. Ю. (2017). Привлечение представителей бизнеса к образовательной деятельности в вузе: проблемы и решения. *Высшее образование в России,* (12), 26–34. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-predstaviteley-biznesa-k-obrazovatelnoy-deyatelnosti-v-vuze-problemy-i-resheniya?ysclid=m3ucu4f9bl585223817 (дата обращения: 26.11.2024).

2. Кузнецова, Н. В. (2016). Практические позиции взаимодействия образовательной организации и бизнес-сообщества в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров. *Молодой ученый,* (25), 311–314. URL: https://moluch.ru/archive/129/35621/ (дата обращения: 26.11.2024).

3. Балынская, Н. Р. (2018). Стратегические аспекты взаимодействия образовательной организации с бизнес-сообществом. *Вопросы управления,* (224). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-aspekty-vzaimodeystviya-obrazovatelnoy-organizatsii-s-biznes-soobschestvom?ysclid=m3ud6bu2tz509776575 (дата обращения: 26.11.2024).

4. Кравцов, С. (2022) Все больше предприятий-работодателей включается в образовательный процесс. *XVI Международный Конгресс-выставка «Молодые профессионалы. Готовим кадры для экономического роста»,* Сочи, 13–16 сен. 2022 г. Москва: Пресс-служба Министерства просвещения Российской Федерации.

5. Сильчева, Л. В. (2019). *Формы взаимодействия учебных заведений и предприятий как компонент интеграции профессионального образования и производства.* Королев: ГБОУ ВО МО Технологический университет, 8.

6. Айтуганов, И. М. (2009). Взаимодействие учебных заведений и предприятий как компонент интеграции профессионального образования и производства. *Казанский педагогический журнал,* (2), 8. https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-uchebnyh-zavedeniy-i-predpriyatiy-kak-komponent-integratsii-professionalnogo-obrazovaniya-i-proizvodstva?ysclid=m3udslk57v601359212 (дата обращения: 26.11.2024).

7. Юрченков, В. (2020). Образовательные партнерства: практики взаимодействия между вузами и бизнесом. *EduTech: информационно-аналитический журнал,* (7), 36. sberbank-university.ru/edutech-club/ (дата обращения: 26.11.2024)

8.Свистунов, П. (2023). Кадры для регионов: практики интеграции образования и бизнеса. *Национальная система квалификаций России: сетевой журнал.* URL: https://journal.nark.ru/articles/realizatsiya-nsk-v-regionakh/kadry-dlya-regionov-praktiki-integratsii-obrazovaniya-i biznesa/?ysclid=m3ue6grjjn957137487 (дата обращения: 26.11.2024).

9. Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета. Президиум Государственного Совета, Нижний Новгород, 21 сентября 2023 г. URL: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/copy/72657 (дата обращения: 26.11.2024).

10. Мухаметзянова, Г. В. (2010). Взаимодействие образования и производства: содержание, модели реализации. *Казанский педагогический журнал, 3,* 10. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-obrazovaniya-i-proizvodstva-soderzhanie-modeli-realizatsii/viewer (дата обращения: 26.11.2024).

References

1. Naumov, S. Yu. (2017) Involving business representatives in educational activities at the university: problems and solutions. *Higher education in Russia,* (12), 26–34. https://cyberleninka.ru/article/n/privlechenie-predstaviteley-biznesa-k-obrazovatelnoy-deyatelnosti-v-vuze-problemy-i-resheniya?ysclid=m3ucu4f9bl585223817 (accessed 26.11.2024)

2. Kuznetsova, N. V. (2016) Practical positions of interaction between an educational organization and the business community in the process of professional training of management personnel. *Young scientist,* (25), 311–314. https://moluch.ru/archive/129/35621/(date of access 26.11.2024)

3. Balinskaya, N. R. (2018) Strategic aspects of interaction of an educational organization with the business community. *Management issues,* (224). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-aspekty-vzaimodeystviya-obrazovatelnoy-organizatsii-s-biznes-soobschestvom?ysclid=m3ud6bu2tz509776575 (date of access 26.11.2024)

4. Kravtsov, S. (2022) More and more employer enterprises are joining the educational process. *XVI International Congress and Exhibition "Young Professionals. Preparing Personnel for Economic Growth", Sochi, 13-16 Sep. 2022.* Moscow: Press Service of the Ministry of Education of the Russian Federation.

5. Silcheva L. V. (2019) *Forms of Interaction between Educational Institutions and Enterprises as a Component of Integration of Professional Education and Production.* State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Korolev, 8.

6. Aituganov I. M. (2009) Interaction between Educational Institutions and Enterprises as a Component of Integration of Professional Education and Production. *Kazan Pedagogical Journal,* (2), 8. URL: https://cyberleninka.ru/

article/n/vzaimodeystvie-uchebnyh-zavedeniy-i-predpriyatiy-kak-komponent-integratsii-professionalnogo-obrazovaniya-i-proizvodstva?ysclid=m3udslk57v601359212 (accessed 26.11.2024)

7. Yurchenkov, V. (2020) Educational partnerships: practices of interaction between universities and business. *EduTech information and analytical journal,* (7), 36. sberbank-university.ru/edutech-club/ (accessed 26.11.2024)

8. Svistunov, P. (2023) Personnel for the regions: practices of integration of education and business. *Online publication national system of qualifications of Russia: online journal.* URL: https://journal.nark.ru/articles/realizatsiya-nsk-v-regionakh/kadry-dlya-regionov-praktiki-integratsii-obrazovaniya-i biznesa/?ysclid=m3ue6grjjn957137487 (accessed 26.11.2024)

9. List of instructions following the extended meeting of the Presidium of the State Council. Presidium of the State Council, Nizhny Novgorod, September 21, 2023. URL: http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/copy/72657 (accessed 26.11.2024)

10. Mukhametzyanova, G. V. (2010) Interaction of education and production: content, implementation models. *Kazan pedagogical journal,* (3), 10. https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-obrazovaniya-i-proizvodstva-soderzhanie-modeli-realizatsii/viewer (accessed 26.11.2024)

Меркель Владислав Евгеньевич — курсант, младший сержант внутренней службы, Пермский институт ФСИН России; https://orcid.org/0009-0006-1491-0867 (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: merkel.vlad@internet.ru).

Болгова Елена Ивановна — научный руководитель, преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, майор внутренней службы, Пермский институт ФСИН России (Российская Федерация, 614012, г. Пермь, ул. Карпинского, д. 125; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

Vladislav E. Merkel — cadet, Junior sergeant of the internal service, Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia; https://orcid.org/0009-0006-1491-0867 (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: merkel.vlad@internet.ru).

Elena I. Bolgova — scientific supervisor, Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines, Major of Internal Service, Perm Institute of FSIN of Russia (125, Karpinskogo St., Perm, 614012, Russian Federation; e-mail: lelik_ands@mail.ru).

УДК 338
JEL classification: I25
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-6

Сотрудничество предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями: формы и оценка эффективности[1]

И.А. Наугольнова [а], Л.В. Михайленко [б]

[а] Самарский государственный экономический университет (г. Самара, Российская Федерация). https://orcid.org/0000-0002-4360-6147

[б] Самарский государственный экономический университет (г. Самара, Российская Федерация). https://orcid.org/0009-0000-9559-0944

Автор для корреспонденции: И.А. Наугольнова (naugolnovaia@mail.ru).

Аннотация. *В статье рассмотрены формы и направления сотрудничества предприятий космической отрасли с образовательными учреждениями на примере предприятия Самарской области Ракетно-космического центра «Прогресс» и Самарского университета. Проведен анализ взаимодействия в области подготовки кадров, совместных научных исследований и внедрения инновационных разработок. Предложена и апробирована система ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки результатов такого сотрудничества.*

Ключевые слова: сотрудничество, космическая отрасль, образовательные учреждения, ключевые показатели эффективности (KPI)

[1] © Наугольнова И.А., Михайленко И.В. Текст. 2025.

Cooperation of Enterprises of the Space Industry of the Samara Region with Educational Institutions: Forms and Assessment of Effectiveness

I. Naugolnova [a], L. Mihaylenko [b]

[a] Samara State University of Economics (Samara, Russian Federation). https://orcid.org/0000-0002-4360-6147

[b] Samara State University of Economics (Samara, Russian Federation). https://orcid.org/0009-0000-9559-0944

Corresponding author: I.A. Naugolnova (naugolnovaia@mail.ru).

Abstract. *The article examines the forms and areas of cooperation between space industry enterprises and educational institutions using the example of the Samara Region enterprise Progress Rocket and Space Center and Samara University. An analysis of interaction in the field of personnel training, joint scientific research and implementation of innovative developments is conducted. A system of key performance indicators (KPI) for assessing the results of such cooperation is proposed and tested.*

Keywords: cooperation, space industry, educational institutions, key performance indicators (KPI)

Введение

Актуальность исследования сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями, в частности предприятий космической отрасли, обусловлена растущими требованиями к уровню подготовки специалистов и необходимостью укрепления связей между наукой, образованием и производством. В условиях быстрого развития технологий, особенно в высокотехнологичных секторах, таких как космическая отрасль, предприятия сталкиваются с дефицитом высококвалифицированных кадров, обладающих необходимыми компетенциями для работы с цифровыми продуктами и инновационными технологиями (Корнилова, Беланова, 2019). Самарская область, являясь одним из ключевых центров ракетно-космической отрасли России, предоставляет уникальную возможность для изучения форм и направлений взаимодействия с образовательными учреждениями.

Обзор научной литературы показывает, что формы сотрудничества между предприятиями и образовательными учреждениями варьируются от традиционных (практика студентов, стажировки, целевая подготовка) до инновационных (создание совместных лабораторий, научных проектов, университетских технопарков как элементов комплексной поддержки инновационного развития бизнеса, участие в международных исследованиях) (Бессонов, 2013; Джулай,

Измайлов, 2016). Многие ученые подчеркивают, что успешное взаимодействие способствует не только повышению качества подготовки специалистов, но и увеличению инновационного потенциала предприятий (Абузов, 2023; Измайлов, 2014). Однако в научной литературе недостаточно внимания уделяется региональной специфике и особенностям отраслевого взаимодействия, что особенно актуально для космической отрасли, имеющей стратегическое значение для национальной безопасности и экономического развития.

Цель данного исследования заключается в выявлении и систематизации форм сотрудничества предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями, а также предложении подхода к оценке его эффективности.

Основная часть

История сотрудничества предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями имеет богатое прошлое. Одним из ярких примеров такого взаимодействия является сотрудничество ЦСКБ «Прогресс» (ныне АО «РКЦ «Прогресс») с Самарским государственным аэрокосмическим университетом (СГАУ) (ныне Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, а также Самарский университет). В советское время этот университет был ведущим в вопросах подготовки кадров для предприятия, подготавливая квалифицированных специалистов в области проектирования и производства ракетно-космической техники. В этот период основные формы взаимодействия включали целевую подготовку студентов, распределение выпускников на работу, прохождение практики на предприятии, а также участие студентов и молодых специалистов в исследовательских и проектных разработках.

С начала 1990-х гг., в постсоветский период, произошли значительные изменения в формах и направлениях сотрудничества. Экономический кризис, вызванный распадом Советского Союза, и снижение финансирования космической отрасли привели к сокращению числа новых проектов и снижению спроса на кадры. Однако сотрудничество не прекратилось. В этот период на базе СГАУ и других образовательных учреждений были созданы исследовательские лаборатории и научные центры, которые занимались разработкой и испытанием космических технологий. Совместные научные проекты с предприятиями позволяли вузам не только сохранять связи с производством, но и развивать инновационные направления.

В последние десятилетия сотрудничество предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями претерпело значительные изменения под влиянием цифровой трансформации и санкционного давления (Никитина, 2015). Современный этап характеризуется расширением форм взаимодействия. По мнению авторов, можно выделить следующие (рис. 1).

На базе Самарского университета функционирует Научно-образовательный центр мирового уровня «Инженерия будущего», который активно сотрудничает с РКЦ «Прогресс». Цель центра — интеграция науки и производства для решения практических задач, стоящих перед отраслью.

В условиях цифровизации космической отрасли все большую роль начинают играть направления, связанные с разработкой программного обеспечения, автоматизацией производственных процессов и использованием искусственного интеллекта (Татарских, Туктарова, 2018). Для решения этих задач Самарский университет и РКЦ «Прогресс» ведут работу по созданию образовательных программ, направленных на подготовку специалистов в области цифровых технологий для космической отрасли.

Интеграция в международные проекты открывает новые возможности для студентов и преподавателей, что позволяет предприятиям космической отрасли получать доступ к передовым мировым достижениям и технологиям (Belanova et al., 2020).

Современная тенденция, прослеживаемая в сотрудничестве между предприятиями РКЦ «Прогресс», — это усиление роли дуального образования, при котором студенты совмещают обучение в университете с практикой на предприятии. Такой подход позволяет будущим специалистам не только осваивать теоретические знания, но и непосредственно применять их в реальных производ-

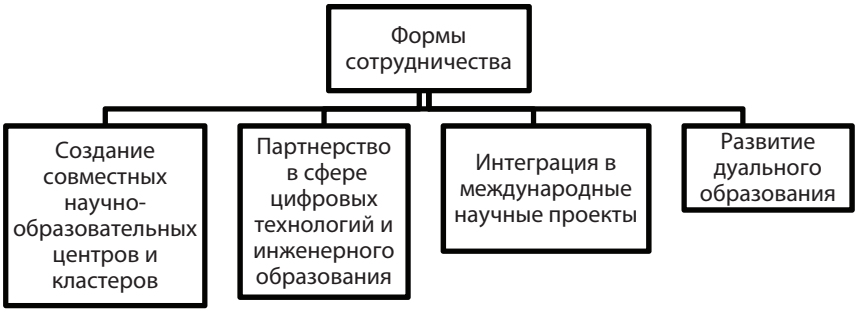


Рис. 1. *Формы сотрудничества предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями (источник: составлено авторами)*

ственных условиях, что особенно важно для таких высокотехнологичных отраслей, как космическая.

В результате анализа можно отметить, что за последние десятилетия сотрудничество предприятий космической отрасли Самарской области с образовательными учреждениями прошло путь от традиционных форм, таких как подготовка кадров и стажировки, до современных интегрированных подходов, основанных на создании совместных исследовательских проектов, внедрении цифровых технологий и интернационализации образования (Коновалова, Абузов, 2023; Кандрашина, Измайлов, 2015).

Однако стоит задача оценки эффективности такого сотрудничества. Для решения этой задачи авторами рассмотрены ключевые факторы, которые влияют на эффективность такого взаимодействия. Эти факторы можно условно разделить на три основные группы: кадровые, технологические и экономические (рис. 2).



Рис. 2. *Факторы, определяющие эффективность сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями (источник: составлено авторами)*

Предлагаемая методика оценки эффективности сотрудничества предприятий и вузов предполагает применение показателей KPI. Рекомендуемые к использованию показатели представлены в таблице 1. По мнению авторов, необходимо использовать как количественные, так и качественные методы анализа. Количественные данные включают числовые показатели (инвестиции, объем внедренных технологий, процент трудоустройства), в то время как качественные методы подразумевают экспертные оценки удовлетворенности от взаимодействия.

Для оценки эффективности сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями в космической отрасли предложена система ключевых показателей эффективности (KPI), которая включает как количественные, так и качественные параметры. Однако важно учитывать, что каждый показатель в рамках данной системы обладает различной степенью влияния на общую эффективность. Для объективной оценки необходимо присвоить каждому показателю весовой коэффициент, отражающий его значимость.

Таблица 1

Показатели KPI для оценки эффективности сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями

Группа факторов	Факторы	Показатели (KPI)
Кадровые факторы	1. Качество подготовки специалистов	- Соответствие знаний выпускников требованиям предприятий
		- Уровень квалификации студентов (оценки, участие в проектах)
	2. Уровень квалификации преподавателей	- Доля преподавателей, участвующих в научно-производственных проектах
		- Количество преподавателей, проходящих стажировки на предприятиях
	3. Мотивация студентов к дуальному обучению	- Число студентов, участвующих в программах дуального образования
		- Результаты опросов студентов о мотивации и удовлетворенности участием
	4. Процент трудоустройства выпускников	- Процент трудоустройства выпускников на предприятия космической отрасли
		- Количество выпускников, продолжающих работать в отрасли спустя 3–5 лет

Окончание табл. 1 на след. стр.

Окончание табл. 1

Группа факторов	Факторы	Показатели (KPI)
Технологические факторы	1. Внедрение новых технологий и инноваций	- Число внедренных инновационных решений и технологий
		- Количество патентов и изобретений, полученных в рамках сотрудничества
	2. Уровень научно-исследовательской работы	- Количество совместных проектов между вузами и предприятиями
		- Объем привлеченных грантов на исследования в области космических технологий
	3. Степень использования цифровых технологий	- Доля цифровых образовательных программ
		- Количество совместных проектов в области цифровизации производства
Экономические факторы	1. Инвестиции предприятий в образовательные учреждения	- Объем инвестиций предприятий в развитие образовательной базы вузов (в денежном выражении)
		- Число образовательных и исследовательских грантов от предприятий
	2. Экономическая выгода от сотрудничества	- Рост производительности предприятий за счет подготовки специалистов
		- Снижение издержек на обучение персонала
	3. Рентабельность совместных проектов	- Коэффициент окупаемости совместных проектов
		- Экономия на производстве благодаря внедрению научных разработок и инноваций

Источник: составлено авторами.

Процесс присвоения весовых коэффициентов показателям KPI должен быть основан на анализе специфики деятельности предприятий и характера их взаимодействия с образовательными учреждениями. Весовые коэффициенты могут варьироваться в зависимости от ряда факторов, в частности:

— типа предприятия. Например, крупные промышленные предприятия могут придавать большее значение показателям, связанным с объемами подготовки кадров, тогда как малые и средние предприятия могут фокусироваться на инновационной составляющей сотрудничества;

— формы сотрудничества. Взаимодействие через исследовательские проекты требует большего акцента на качественных показателях (например, уровень внедрения инноваций), в то время как сотрудничество в области подготовки кадров может акцентироваться на количественных показателях (например, количество подготовленных специалистов);

— этапа сотрудничества. На начальных этапах важными могут быть показатели, затрагивающие управленческо-организационных аспектов совместной деятельности, тогда как в среднесрочной и долгосрочной перспективе более значимыми становятся экономические выгоды такого взаимодействия.

Методологически присвоение весовых коэффициентов может быть реализовано с использованием методов экспертной оценки, таких как метод анализа иерархий (AHP) или метод взвешенных экспертных оценок. Эти методы позволяют систематизировать мнения экспертов и обеспечить объективность распределения весов между показателями.

Каждый из показателей KPI должен быть оценен с использованием соответствующих методов, которые позволят достоверно интерпретировать данные и сделать выводы о степени эффективности сотрудничества.

1. Количественные показатели (например, количество совместных научных публикаций, объем привлеченных инвестиций) могут быть оценены с применением методов статистического анализа, таких как средневзвешенные значения, коэффициенты корреляции, дисперсионный анализ. Эти методы позволяют выявить как общие тенденции, так и особенности отдельных аспектов сотрудничества.

2. Качественные показатели (например, уровень внедрения инновационных решений, удовлетворенность сотрудников и студентов результатами сотрудничества) могут быть оценены с использованием социологических методов, таких как анкетирование, интервьюирование, экспертные опросы. Эти методы позволяют получить субъективную оценку участников процесса и учесть важные нематериальные аспекты взаимодействия.

3. Интегральные показатели (например, совокупная эффективность сотрудничества) могут быть рассчитаны с применением агрегированных методов, таких как многокритериальный анализ или сводные индексы. Эти подходы позволяют объединить результаты по различным показателям и получить интегрированную оценку эффективности на основе взвешенных коэффициентов.

Присвоение весовых коэффициентов и оценка показателей эффективности являются необходимыми этапами анализа сотрудничества предприятий с образовательными учреждениями. Выбор метода оценки зависит от типа показателя и условий сотрудничества, что требует гибкого подхода и тщательной методологической проработки.

В таблице 2 представлена оценка эффективности сотрудничества РКЦ «Прогресс» и Самарского университета.

Таблица 2

Оценка эффективности сотрудничества РКЦ «Прогресс» и Самарского университета за 2022–2023 гг.

Показатель	Весовой коэффициент	Метод оценки	Результат расчета
Количество подготовленных кадров	0,20	Статистический анализ, средние значения	150 специалистов / год
Количество совместных научных публикаций	0,15	Количественный анализ публикаций	25 публикаций / год
Количество совместных исследовательских проектов	0,18	Анализ проектной документации	5 проектов / год
Объем привлеченных инвестиций на НИОКР	0,10	Финансовый анализ	30 млн р. / год
Уровень внедрения инновационных разработок	0,12	Экспертная оценка, анкетирование	70 % внедренных решений
Удовлетворенность сотрудников результатами сотрудничества	0,10	Анкетирование сотрудников	85 % удовлетворены
Число проведенных совместных мероприятий (конференций, семинаров)	0,05	Анализ отчетов о мероприятиях	12 мероприятий / год
Объем совместного патентования	0,05	Количественный анализ	8 патентов / год
Удовлетворенность студентов результатами сотрудничества	0,05	Анкетирование студентов	90 % удовлетворены
Совокупная эффективность сотрудничества	1,00	Многокритериальный анализ, интегральная оценка с учетом весового коэффициента каждого показателя	82 %

Источник: составлено авторами.

Весовые коэффициенты определены с использованием метода экспертных оценок на основе важности каждого показателя для данного типа сотрудничества. Для количественных показателей использованы методы статистического анализа и анализа проектной документации; для качественных показателей применялись методы анкетирования и экспертной оценки. Совокупная эффективность сотрудничества составляет 82 %, что свидетельствует о высоком уровне взаимодействия между РКЦ «Прогресс» и Самарским университетом.

Заключение

Таким образом, исследование показало, что сотрудничество между РКЦ «Прогресс» и Самарским университетом обладает высоким уровнем эффективности, выражающимся в подготовке высококвалифицированных кадров, проведении совместных научных исследований и внедрении инновационных разработок. Применение системы ключевых показателей эффективности позволило объективно оценить результаты взаимодействия, выявив как количественные, так и качественные аспекты этого процесса.

Список источников

1. Абузов, А. Ю. (2023). Финансовая инклюзия: роль государства и направления развития. *Проблемы развития предприятий: теория и практика, 1* (1), 3–6. https://doi.org/10.46554/PEDTR-22-2023-1-pp.3. EDN UTXPCA.

2. Бессонов, И. С. (2013). Развитие университетских технопарков как элементов комплексной поддержки инновационного малого бизнеса. *Вестник Самарского государственного экономического университета,* (10(108)), 81–88. EDN ROBKYX.

3. Беланова, Н. Н., Корнилова, А. Д., Султанова, А. В. (2020). Целевые индикаторы и направления развития цифровой экономики в России. *Advances in Intelligent Systems and Computing,* (908), 111–118. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11367-4_11. EDN MTFWDJ.

4. Джулай, Д. В., Измайлов, А. М. (2016). Основные направления инновационной деятельности в Самарской области. В *Тенденции развития современного общества: экономико-правовой аспект:* Сборник научных трудов международной научно-практической конференции, Пенза, 14–15 ноября 2016 года (с. 26–28). Пенза: Пензенский государственный технологический университет. EDN XHFATF.

5. Измайлов, А. М. (2014). Влияние информационно-знаниевой среды на инновационный потенциал региона. В *Экономические, юридические и социокультурные аспекты развития регионов:* Сборник научных трудов,

Челябинск, 14 ноября 2014 года (с. 81–82). Челябинск: Челябинский институт экономики и права им. М.В. Ладошина. EDN TDAAGB.

6. Кандрашина, Е. А., Измайлов, А. М. (2015). Влияние информационно-знаниевой среды на уровень конкурентоспособности предприятий. *Экономика и предпринимательство,* (6–2(59)), 650–653. EDN UCFGTR.

7. Коновалова, М. Е., Абузов, А. Ю. (2023). Теоретические аспекты исследования финансового капитала. *Креативная экономика, 17*(4), 1313–1332. https://doi.org/10.18334/ce.17.4.117675. EDN ILJBPO.

8. Корнилова, А. Д., Беланова, Н. Н. (2019). Драйверы развития российской промышленности. *Проблемы развития предприятий: теория и практика, 1*(1), 137–141. EDN PXWXWU.

9. Никитина, Н. В., Ушакова, О. С. (2015). Влияние санкций на экономическую ситуацию в России. В *Наука XXI века: актуальные направления развития:* Материалы Международной заочной научно-практической конференции, Самара, 20–21 апреля 2015 года (с. 545–548). Самара: Самарский государственный экономический университет. EDN UEVEOL.

10. Татарских, Б. Я., Туктарова, Л. Р. (2018). Факторы и резервы развития материально-технической базы машиностроительного комплекса. *Инновации и инвестиции,* (8), 176–180. EDN RJLTQT.

References

1. Abuzov, A. Yu. (2023). Finansovaya inklyuziya: rol' gosudarstva i napravleniya razvitiya [Financial inclusion: The role of the state and development directions]. *Problemy razvitiya predpriyatiy: teoriya i praktika [Problems of enterprise development: theory and practice], 1*(1), 3–6. https://doi.org/10.46554/PEDTR-22-2023-1-pp.3. EDN UTXPCA. (In Russ.)

2. Bessonov, I. S. (2013). Razvitie universitetskikh tekhnoparkov kak elementov kompleksnoy podderzhki innovatsionnogo malogo biznesa [Development of university technoparks as elements of comprehensive support for innovative small business]. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta [Bulletin of the Samara State University of Economics],* (10(108)), 81–88. EDN ROBKYX. (In Russ.)

3. Belanova, N. N., Kornilova, A. D., & Sultanova, A. V. (2020). Tsele-vye indikatory i napravleniya razvitiya tsifrovoy ekonomiki v Rossii [Target indicators and directions of digital economy development in Russia]. *Advances in Intelligent Systems and Computing,* 908, 111–118. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11367-4_11. EDN MTFWDJ. (In Russ.)

4. Dzhulay, D. V., & Izmaylov, A. M. (2016). Osnovnye napravleniya innovatsionnoy deyatel'nosti v Samarskoy oblasti [Main directions of innovation activity in the Samara region]. In *Tendentsii razvitiya sovremennogo obshchestva: ekonomiko-pravovoy aspekt [Trends in the development of modern society: economic and legal aspects]* (pp. 26–28). Penza: Penza State Technological University. EDN XHFATF. (In Russ.)

5. Izmaylov, A. M. (2014). Vliyanie informatsionno-znanievoy sredy na innovatsionnyy potentsial regiona [Influence of information and knowledge environment on the innovative potential of the region]. In *Ekonomicheskie, yuridicheskie i sotsiokul'turnye aspekty razvitiya regionov [Economic, legal, and sociocultural aspects of regional development]* (pp. 81–82). Chelyabinsk: Chelyabinsk Institute of Economics and Law named after M. V. Ladoshina. EDN TDAAGB. (In Russ.)

6. Kandrashina, E. A., & Izmaylov, A. M. (2015). Vliyanie informatsionno-znanievoy sredy na uroven' konkurentosposobnosti predpriyatiy [Influence of the information and knowledge environment on the competitiveness of enterprises]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo [Economics and entrepreneurship], 6–2* (59), 650–653. EDN UCFGTR. (In Russ.)

7. Konovalova, M. E., & Abuzov, A. Yu. (2023). Teoreticheskie aspekty issledovaniya finansovogo kapitala [Theoretical aspects of the study of financial capital]. *Kreativnaya ekonomika [Creative economy], 17* (4), 1313–1332. https://doi.org/10.18334/ce.17.4.117675. EDN ILJBPO. (In Russ.)

8. Kornilova, A. D., & Belanova, N. N. (2019). Drayvery razvitiya rossiyskoy promyshlennosti [Drivers of Russian industrial development]. *Problemy razvitiya predpriyatiy: teoriya i praktika [Problems of enterprise development: theory and practice], 1* (1), 137–141. EDN PXWXWU. (In Russ.)

9. Nikitina, N. V., & Ushakova, O. S. (2015). Vliyanie sanktsiy na ekonomicheskuyu situatsiyu v Rossii [Impact of sanctions on the economic situation in Russia]. In *Nauka XXI veka: aktual'nye napravleniya razvitiya [Science of the XXI century: current directions of development],* pp. 545–548. Samara: Samara State University of Economics. EDN UEVEOL. (In Russ.)

10. Tatarskikh, B. Ya., & Tuktarova, L. R. (2018). Faktory i rezervy razvitiya material'no-tekhnicheskoy bazy mashinostroitel'nogo kompleksa [Factors and reserves for the development of the material and technical base of the engineering complex]. *Innovatsii i investitsii [Innovations and investments],* (8), 176–180. EDN RJLTQT. (In Russ.)

Наугольнова Ирина Александровна — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры, Самарский государственный экономический университет; https://orcid.org/0000-0002-4360-6147 (Российская Федерация, 443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141; e-mail: naugolnovaia@mail.ru).

Михайленко Леонид Владимирович — аспирант, Самарский государственный экономический университет; начальник центра стратегии, маркетинга и анализа бизнес-процессов, АО «РКЦ «Прогресс», https://orcid.org/0009-0000-9559-0944 (Российская Федерация, 443090, г. Самара, ул. Советской Армии; e-mail: liloahdstitch@mail.ru).

Irina A. Naugolnova — Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department, Samara State University of Economics; https://orcid.org/0000-0002-

4360-6147 (141, Sovetskoy Armii Str., Samara, 443090, Russian Federation; e-mail: naugolnovaia@mail.ru).

Leonid V. Mihaylenko — postgraduate student, Samara State University of Economics; Head of the Center for Strategy, Marketing and Business Process Analysis, JSC RCC Progress, https://orcid.org/0009-0000-9559-0944 (141, Sovetskoy Armii Str., Samara, 443090, Russian Federation; e-mail: liloahdstitch@mail.ru).

УДК 37.072
JEL classification: H75, I21
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-7

Проблемы взаимодействия бизнеса и образовательных организаций в процессе подготовки кадров[1]

Р. Ф. Саубанов [a]

[a] Башкирский государственный аграрный университет (г. Уфа, Россия).
Автор для корреспонденции: Р. Ф. Саубанов (partizanparazit123@gmail.com).

Аннотация. *В статье рассматриваются проблемные точки соприкосновения бизнеса и системы образования. В условиях трансформации бизнеса важно подготавливать специалистов к работе в меняющихся условиях. Автор сделал попытку анализа механизмов, которыми должны обладать современные профессиональные образовательные организации.*

Ключевые слова: бизнес; образовательные организации; трудовые кадры

[1] © Саубанов Р. Ф. Текст. 2025.

Problems of interaction between business and educational organizations in the process of personnel training

R. Saubanov [a]

[a] Bashkir State Agrarian University (Ufa, Russia).

Correspondence author: R. F. Saubanov (partizanparazit123@gmail.com).

Annotation. *The article examines the problematic points of contact between business and the education system. In the context of business transformation, it is important to train specialists who are ready to work in changing conditions. The author made an attempt to analyze the mechanisms that modern professional educational organizations should have.*

Keywords: business; educational organizations; labor force

Введение

Взаимодействие бизнеса и образовательных учреждений приобретает актуальность, особенно в контексте подготовки кадров, соответствующих требованиям рынка труда. Основной задачей исследования является анализ проблем, препятствующих эффективному сотрудничеству между этими сферами, и разработка практических рекомендаций по их преодолению.

Существует значительное несоответствие между навыками, которые получают студенты, и требованиями работодателей, что приводит к дефициту квалифицированных специалистов и затрудняет трудоустройство выпускников. Научная новизна статьи заключается в систематизации существующих проблем и предложении конкретных решений для улучшения подготовки кадров.

Цель статьи — исследование проблем взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений.

Основная часть

Теоретические аспекты

1. Модели взаимодействия бизнеса и образования

Взаимодействие бизнеса и образовательных учреждений включает в себя несколько моделей, каждая из которых имеет свои особенности (Мамонова, 2021).

— Модель прямого сотрудничества. Компании участвуют в образовательном процессе, предлагая студентам стажировки и практику. Это позволяет студентам получать практические навыки, со-

ответствующие требованиям рынка труда. Однако такая модель требует значительных временных и финансовых затрат.

— Модель партнёрства. Образовательные учреждения и бизнес разрабатывают совместные программы и курсы, что обеспечивает соответствие между образовательными программами и требованиями работодателей. Однако возникают проблемы, связанные с изменчивостью рынка труда, что может привести к устареванию учебных планов.

— Модель дистанционного обучения. Компании создают собственные образовательные платформы или сотрудничают с существующими, предлагая курсы для студентов и сотрудников. Эта модель обеспечивает доступ к обучению, но требует от обучающихся высокой самоорганизации.

Каждая модель имеет свои преимущества и недостатки, и выбор зависит от конкретных условий бизнеса и образовательных учреждений. Успешное взаимодействие требует готовности обеих сторон к сотрудничеству и диалогу.

В условиях цифровизации экономика региона становится важным фактором его инвестиционной привлекательности. Ключевыми аспектами являются нормативно-правовое обеспечение, информационная инфраструктура и безопасность. Эти элементы формируют новые требования к подготовке кадров. Эффективное сотрудничество между бизнесом и образованием позволяет адаптировать образовательные программы к меняющимся условиям рынка труда и потребностям работодателей, что повышает уровень подготовки специалистов для цифровой экономики.

Для успешного взаимодействия важно учитывать динамику рынка труда, изменения в технологиях и требования к квалификации специалистов, что позволит создавать адаптивные модели для бизнеса и общества.

2. Основные принципы сотрудничества между сторонами

Сотрудничество бизнеса и образовательных учреждений является ключевым фактором эффективной подготовки кадров, соответствующих требованиям рынка труда. Основные принципы такого сотрудничества включают взаимное понимание, гибкость, открытость к инновациям и долгосрочную стратегию (Ракитина, 2020).

Первый принцип — взаимное понимание целей и задач. Бизнес заинтересован в квалифицированных специалистах, а образовательные учреждения стремятся обеспечить студентов актуальными знаниями и навыками. Регулярные встречи, семинары и круглые столы помогают обсуждать текущие потребности и тенденции.

Гибкость в обучении играет важную роль. Образовательные учреждения должны адаптировать свои программы в соответствии с требованиями бизнеса, включая обновление учебных планов и внедрение новых технологий. Бизнес, в свою очередь, должен предоставлять обратную связь и участвовать в формировании образовательных стандартов.

Открытость к инновациям важна для обеих сторон. Быстро меняющийся мир требует внедрения новых идей, включая цифровые платформы для обучения и проектные методы, позволяющие студентам решать реальные задачи.

Долгосрочная стратегия сотрудничества обеспечивает устойчивые партнерские отношения. Это может включать совместные исследовательские проекты и программы обмена, что способствует повышению качества подготовки кадров и развитию инновационной экосистемы (Биккузина, Хайруллина, 2021).

Вовлечение студентов в процесс сотрудничества также критически важно. Участие в стажировках и проектах дает возможность применять знания на практике, повышая конкурентоспособность обучающихся.

Анализ проблем

1. Необходимость актуализации учебных программ под требования рынка труда

Основной причиной пересмотра учебных программ является динамика рынка труда. Работодатели часто отмечают, что выпускники обладают устаревшими знаниями и не соответствуют современным требованиям, что затрудняет их трудоустройство (Заруцкова, 2023).

Глобализация требует от специалистов не только профессиональных знаний, но и навыков межкультурной коммуникации. Образовательные учреждения должны учитывать эти аспекты при разработке учебных планов, чтобы подготовить специалистов для работы в международной среде.

Актуализация учебных программ повышает конкурентоспособность выпускников. В условиях растущей конкуренции работодатели ищут специалистов, которые могут применять теоретические знания на практике. Образовательные учреждения, которые активно обновляют свои программы, обеспечивают лучшие шансы на успешное трудоустройство (Свистунов, Власова, 2021).

2. Недостаточная коммуникация между бизнесом и образованием

Недостаточная коммуникация между бизнесом и образовательными учреждениями препятствует эффективной подготовке ка-

дров, соответствующих требованиям рынка труда. Быстро меняющаяся экономика требует квалифицированных специалистов, однако образовательные программы не всегда успевают адаптировать, что приводит к несоответствию между навыками студентов и потребностями работодателей (Степаненко, 2023).

Одной из причин проблемы является отсутствие систематического взаимодействия. Образовательные учреждения часто работают в изоляции, не учитывая мнение работодателей при разработке учебных планов. Бизнес, в свою очередь, редко инициирует сотрудничество с вузами, что усугубляет нехватку квалифицированных кадров.

Недостаток информации о реальных потребностях рынка также затрудняет корректировку образовательных программ. Многие учреждения не имеют доступа к актуальным данным о спросе на специалистов, что снижает конкурентоспособность выпускников.

Различия в языке и культуре между российским бизнесом и российским образованием заключаются в ориентации бизнеса на практические результаты и эффективность, в то время как образование сосредоточено на теории и передаче знаний, что может приводить к недопониманию и затруднять взаимодействие между этими сферами.

3. Отсутствие механизмов обратной связи и оценки эффективности подготовки кадров

Отсутствие механизмов обратной связи и оценки эффективности подготовки кадров является ключевой проблемой для образовательных учреждений и бизнеса. Быстро меняющийся рынок труда требует адаптации образовательных программ, однако без систематической обратной связи от работодателей учебные заведения не могут оценить соответствие выпускников требованиям (Ракитина, 2020).

Недостаток обратной связи затрудняет понимание реальных потребностей бизнеса. Работодатели сталкиваются с нехваткой квалифицированных специалистов, но образовательные учреждения могут не знать о необходимых навыках. Это приводит к устаревшим учебным программам и снижает конкурентоспособность выпускников.

Отсутствие оценки эффективности подготовки также снижает мотивацию образовательных учреждений и студентов. Без информации о том, как выпускники справляются на рабочем месте, учебные заведения не могут вносить изменения в программы. Это создает замкнутый круг, где выпускники не соответствуют требованиям работодателей, а студенты теряют интерес к обучению (Федорук, 2023).

Практические рекомендации

1. Внедрение практических занятий и стажировок в учебные программы

Внедрение практических занятий и стажировок в учебные программы повысит качество образования и соответствие требованиям рынка труда. Практические занятия позволяют студентам применять теоретические знания в реальных условиях и развивать необходимые навыки.

Стажировки дают студентам возможность увидеть работу компаний и понять, какие навыки востребованы. Это помогает лучше усвоить материал и формирует представление о будущей профессии. Также такие занятия развивают критическое мышление и навыки решения проблем.

Стажировки укрепляют связи между образовательными учреждениями и бизнесом. Компании могут оценить студентов и привлечь лучших из них после окончания учебы. Это взаимовыгодная ситуация: студенты получают опыт и возможность трудоустройства, а работодатели — доступ к новым идеям.

Важно подготовить преподавателей и наставников, которые будут курировать студентов. Они должны быть высококвалифицированными и обладать навыками наставничества, чтобы создать поддерживающую среду для студентов.

Необходимо изменить подходы к оценке знаний и навыков студентов. Традиционные методы, основанные на экзаменах, могут не отражать реального уровня подготовки. Нужно разрабатывать новые методы оценки, учитывающие как теоретические знания, так и практические навыки.

2. Создание партнерских программ между бизнесом и образованием

Создание партнерских программ между бизнесом и образовательными учреждениями улучшает качество подготовки кадров и их соответствие требованиям рынка труда. В условиях быстро меняющихся технологий необходимость в квалифицированных специалистах становится все более актуальной.

Партнерские программы могут включать стажировки, практики, совместные проекты и курсы повышения квалификации, что позволяет студентам получать практический опыт, а работодателям — влиять на содержание образовательных программ.

Для успешного создания партнерских программ необходимо учитывать интересы обеих сторон. Бизнес должен инвестировать в образование, предоставляя ресурсы для разработки учебных

планов и организации стажировок. Образовательные учреждения должны быть готовы адаптировать свои программы в соответствии с требованиями рынка, включая регулярные консультации с представителями бизнеса (Росстат, 2021).

Важно развивать культуру сотрудничества через создание комитетов или рабочих групп с представителями обеих сторон. Эти группы могут разрабатывать совместные проекты и обмениваться информацией о потребностях рынка труда.

Вовлечение студентов в процесс создания партнерских программ также имеет значение. Их мнение может помочь определить необходимые навыки и знания. Студенты могут участвовать в разработке учебных планов и организации стажировок, что позволит им получить практический опыт и внести вклад в образовательный процесс.

3. Развитие системы обратной связи и мониторинга качества подготовки кадров

Система обратной связи должна включать несколько уровней взаимодействия. Во-первых, обратная связь от студентов, которые могут оценивать качество преподавания и актуальность курсов. Опросы и фокус-группы предоставляют информацию о том, какие аспекты обучения требуют улучшения. Во-вторых, мнение работодателей о подготовке выпускников и их соответствии требованиям рынка труда также важно. Регулярные встречи и опросы помогут выявить ключевые компетенции, которые необходимо развивать у студентов (Усманов и др., 2021).

Мониторинг качества подготовки включает анализ статистических данных о трудоустройстве выпускников. Данные о скорости и успешности трудоустройства служат индикаторами эффективности образовательного процесса. Сравнение этих данных с требованиями работодателей позволяет выявить пробелы в подготовке и скорректировать учебные программы (Тран, 2024).

Для эффективного функционирования системы необходимо создать условия для постоянного диалога между образовательными учреждениями и бизнесом. Это может быть достигнуто через партнерства, совместные проекты и стажировки, позволяющие студентам получить практический опыт.

Заключение

В ходе исследования была проанализирована проблема взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений в подготовке кадров. Это взаимодействие определяет качество специалистов, соот-

ветствующих требованиям рынка труда. В результате работы были выявлены существующие проблемы и предложены пути их решения.

Основные проблемы, мешающие сотрудничеству, включают недостаточную адаптацию образовательных программ к требованиям рынка труда и слабую коммуникацию между бизнесом и учебными заведениями. Многие учебные заведения используют устаревшие курсы, а компании не участвуют в разработке учебных планов (Биккузина, 2021).

Кроме того, многие образовательные учреждения не имеют ресурсов для внедрения современных технологий, что ограничивает практический опыт студентов. Взаимодействие должно быть взаимовыгодным: бизнес нуждается в квалифицированных специалистах, а учебные заведения — в актуальной информации о потребностях рынка.

Предложены практические рекомендации для улучшения сотрудничества: создание платформ для обмена информацией, развитие программ стажировок и повышение квалификации преподавателей. Необходима открытость образовательных учреждений к изменениям и готовность адаптироваться к новым условиям.

Выводы подчеркивают важность взаимодействия между бизнесом и образовательными учреждениями для подготовки квалифицированных кадров. Существующие проблемы требуют комплексного подхода и совместных усилий. Активное сотрудничество поможет улучшить качество образования и повысить конкурентоспособность выпускников.

Список источников

1. Мамонова, Е. (2021). Эксперты назвали основные модели взаимодействия вузов с бизнесом. *Российская газета - Спецвыпуск: Образование и карьера,* (228(8579)). URL: https://rg.ru/2021/10/05/reg-szfo/eksperty-nazvali-osnovnye-modeli-vzaimodejstviia-vuzov-s-biznesom.html (дата обращения: 14.11.2024).

2. Ракитина, Н. А. (2020). *Взаимодействие профессионального образования с рынком труда на основе социального партнерства.* URL: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/33441/1/insight_2020_03_013.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

3. Заруцкова, В.М. (2023). Трудоустройство и содействие занятости выпускников вузов и СПО в условиях пандемии и трансформации рынка труда. *Актуальные исследования,* (2(132). URL: https://apni.ru/article/5356-trudoustrojstvo-i-sodejstvie-zanyatosti-vipus (дата обращения: 14.11.2024).

4. Биккузина, А.Х.(2021). Административно-правовое регулирование конфликтов между участниками образовательных отношений: новые методы

управления. В *Сборник материалов Всероссийской научно-практической офлайн-конференции «Современная эффективная образовательная организация: новый дизайн»* (с. 32–37). Уфа.

5. Биккузина А.Х., Хайруллина Г.Х. (2021). Применение примирительных процедур при регулировании образовательных отношений. *Педагогический журнал Башкортостана,* (4(94)), 144–156.

6. Степаненко, А. (2023). Конкуренция за студента: как бизнес работает с вузами и что это дает. *РБК Тренды: сетевой журнал.* URL: https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/653237f19a794774a7bdd530?from=copy (дата обращения: 14.11.2024).

7. Федорук, В. (2023). *Что делать с нехваткой квалифицированных кадров.* URL: https://uprav.ru/blog/nekhvatka-kadrov/ (дата обращения: 14.11.2024).

8. Усманов, М. Р., Шушкин, М. А., Назаров, М. Г., Крылов, П. А. (2021). *Барьеры, препятствующие эффективному взаимодействию российских университетов и бизнес-компаний.* URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/98025/1/UM_2021_1_83-93.pdf (дата обращения: 14.11.2024).

9. Свистунов, П., Власова, С. (2021). Кадры для регионов: практики интеграции образования и бизнеса. *Сетевое издание: Национальная система квалификаций России.* URL: https://journal.nark.ru/articles/realizatsiya-nsk-v-regionakh/kadry-dlya-regionov-praktiki-integratsii-obrazovaniya-i-biznesa/ (дата обращения: 14.11.2024).

10. Росстат, (2021). Соответствие работы трудоустроенных выпускников специальности, полученной в образовательной организации среднего профессионального образования. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/YUme1bIH/met_vps5.docx (дата обращения: 14.11.2024).

11. Тран, Э. (2024). 15 инновационных методов обучения с руководством и примерами | Лучшее в 2024 году. URL: https://ahaslides.com/ru/blog/15-innovative-teaching-methods/ (дата обращения: 14.11.2024).

References

1. Mamonova, E. (2021). Experts named the main models of interaction between universities and business. *Rossiyskaya Gazeta — Special Issue: Education and Career,* (228(8579)). URL: https://rg.ru/2021/10/05/reg-szfo/eksperty-nazvali-osnovnye-modeli-vzaimodejstviia-vuzov-s-biznesom.html (accessed: 14.11.2024).

2. Rakitina, N. A. (2020) . *The interaction of vocational education with the labor market on the basis of social partnership.* URL: https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/33441/1/insight_2020_03_013.pdf (accessed: 14.11.2024).

3. Zarutskova, V.M. (2023). Employment and promotion of employment of graduates of universities and vocational schools in the context of a pandemic and transformation of the labor market. *Current Research,* (2(132)). URL: https://apni.ru/article/5356-trudoustrojstvo-i-sodejstvie-zanyatosti-vipus (accessed: 14.11.2024).

4. Bikkuzina, A.H. (2021). Administrative and legal regulation of conflicts between participants in educational relations: new management methods. *Collection*

of materials of the All-Russian scientific and practical offline conference «Modern effective educational organization: new design» (p. 32–37). Ufa.

5. Bikkuzina, A.H., & Khairullina, G. H. (2021). Application of conceptional procedures in regulating educational relations. *Pedagogical Journal of Bashkortostan,* (4(94)), 144–156.

6. Stepanenko, A. (2023). Competition for a student: how business works with universities and what it gives. *RBC Trends: online magazine.* URL: https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/653237f19a794774a7bdd530?from=copy (accessed: 14.11.2024).

7. Fedoruk, V. (2023). *What to do about the shortage of qualified personnel.* URL: https://uprav.ru/blog/nekhvatka-kadrov/ (accessed: 14.11.2024).

8. Usmanov, M. R., Shushkin, M. A., Nazarov, M. G., & Krylov, P. A. (2021). *Barriers preventing effective interaction between Russian universities and business companies.* URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/98025/1/UM_2021_1_83-93.pdf (accessed: 14.11.2024).

9. Svistunov, P., & Vlasova, S. (2021). Personnel for regions: practices of integration of education and business. Online publication: The National Qualifications System of Russia. URL: https://journal.nark.ru/articles/realizatsiya-nsk-v-regionakh/kadry-dlya-regionov-praktiki-integratsii-obrazovaniya-i-biznesa/ (accessed: 14.11.2024).

10. Rosstat (2021). Compliance of the work of employed graduates with the specialty obtained in an educational organization of secondary vocational education. education URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/YUme1bIH/met_vps5.docx (accessed: 14.11.2024).

11. Tran, E. (2024). 15 innovative teaching methods with guidance and examples | The best in 2024. URL: https://ahaslides.com/ru/blog/15-innovative-teaching-methods/ (accessed: 14.11.2024).

Саубанов Рамазан Фанилевич — бакалавр, Башкирский государственный аграрный университет (Российская Федерация, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34; e-mail: partizanparazit123@gmail.com)

Ramazan F. Saubanov — Bachelor's degree, Bashkir State Agricultural University (34, 50-letiya Oktyabrya Str., Ufa, Russian Federation, e-mail: partizanparazit123@gmail.com)

УДК 37.014
JEL classification: I21, H52
https://www.doi.org/10.17059/-serp-2024-3-8

Влияние государственной политики на развитие системы высшего образования

А.А. Шамсутдинова [a], Е.Б. Разуваева [a]

[a] Уфимский университет науки и технологий (Стерлитамакский филиал) (г. Стерлитамак, Россия).

Автор для корреспонденции: А.А. Шамсутдинова (alinashams04@mail.ru).

Аннотация. *Статья посвящена изучению влияния государственной политики на развитие системы высшего образования. Рассматриваются ключевые механизмы и инструменты, используемые государством для регулирования и поддержки образовательной сферы, включая законодательство, финансирование, программы реформ, а также стратегические инициативы. Особое внимание уделяется анализу воздействия государственной политики на качество образования, доступность высшего образования, интеграцию инноваций и международную конкурентоспособность образовательных учреждений. В работе подчеркивается, что государственная политика играет центральную роль в формировании образовательной среды, определяя приоритеты, стандарты и направления развития высшего образования. Одновременно отмечаются вызовы, такие как недостаток финансирования, дисбаланс в распределении ресурсов между регионами, а также необходимость адаптации образовательной системы к требованиям цифровой эпохи и глобализации. Основной вывод статьи заключается в том, что эффективная государственная политика способна не только повысить качество высшего образования, но и способствовать социально-экономическому развитию страны, воспитывая квалифицированные кадры и стимулируя научные исследования. Работа может быть полезна для разработчиков образовательной политики, ученых и специалистов, интересующихся вопросами модернизации высшего образования.*

Ключевые слова: государственная политика; стратегические инициативы; качество образования; образовательные стандарты; инфраструктура

The impact of government policy on the development of the higher education system

A. Shamsutdinova [a], *E. Razuvaeva* [a]

[a] Ufa University of Science and Technology (Sterlitamak branch) (Sterlitamak, Russia).

Corresponding author: A.A. Shamsutdinova (alinashams04@mail.ru).

Abstract. *The article is devoted to the study of the influence of public policy on the development of the higher education system. The key mechanisms and instruments used by the state to regulate and support the educational sphere, including legislation, financing, reform programs, and strategic initiatives are considered. Particular attention is paid to the analysis of the impact of public policy on the quality of education, accessibility of higher education, integration of innovations and international competitiveness of educational institutions. The work emphasizes that public policy plays a central role in shaping the educational environment, determining priorities, standards and directions for the development of higher education. At the same time, challenges such as lack of funding, imbalance in the distribution of resources between regions, as well as the need to adapt the educational system to the requirements of the digital age and globalization are noted. The main conclusion of the article is that effective public policy can not only improve the quality of higher education, but also contribute to the socio-economic development of the country, educating qualified personnel and stimulating scientific research. The work can be useful for educational policy developers, scientists and specialists interested in the modernization of higher education.*

Keywords: public policy; strategic initiatives; quality of education; educational standards; infrastructure

Введение

Государственная политика играет ключевую роль в формировании и развитии системы высшего образования. В современных условиях, когда образование становится важнейшим фактором социального и экономического прогресса, роль государства как регулятора и координатора образовательной сферы возрастает. В статье рассматриваются основные механизмы государственной политики, её влияние на ключевые аспекты системы высшего образования, а также перспективы и вызовы, стоящие перед образовательными системами в условиях глобализации и цифровой трансформации.

Система высшего образования является стратегически важной сферой, от развития которой зависит формирование человеческого капитала, конкурентоспособность экономики и социальное благополучие общества. В современных условиях, характеризующихся глобализацией, цифровой трансформацией и быстро меняющи-

мися экономическими требованиями, роль высшего образования возрастает. Оно становится не только средством подготовки квалифицированных специалистов, но и платформой для научных исследований, инноваций и международного сотрудничества.

Государственная политика играет ключевую роль в формировании и развитии системы высшего образования, задавая её приоритеты, регулируя деятельность вузов и обеспечивая необходимые ресурсы. Посредством издания законодательных актов, финансирования и стратегического планирования государство определяет направления модернизации образовательных программ, внедрения новых технологий, а также повышения качества и доступности обучения.

Актуальность темы обусловлена необходимостью анализа того, как государственная политика влияет на адаптацию системы высшего образования к современным вызовам. Это включает интеграцию инноваций, борьбу с региональным неравенством, повышение международной конкурентоспособности университетов и создание условий для устойчивого социально-экономического развития.

Цель данной статьи заключается в изучении механизмов государственной политики, её влияния на ключевые аспекты системы высшего образования, а также в выявлении перспектив и вызовов, которые возникают в процессе её реализации.

Основная часть

1. Роль государственной политики в системе высшего образования.

Государственная политика выступает инструментом, определяющим приоритеты развития системы высшего образования. Государство устанавливает стандарты для высших учебных заведений, определяет уровень финансирования высшего образования, включая гранты, стипендии и субсидии для студентов и учебных заведений; государственные органы разрабатывают стратегии и программы развития высшего образования, которые учитывают потребности экономики, рынка труда и общества в целом. Основные задачи государственной политики включают (Таланов, 2022):

— обеспечение доступности образования. Государство стремится устранить социальные, экономические и территориальные барьеры, чтобы сделать высшее образование доступным для широких слоёв населения;

— формирование образовательных стандартов. Государственная политика задаёт единые стандарты качества обучения, что способствует поддержанию конкурентоспособности выпускников на национальном и международном уровнях;

— инвестирование в инфраструктуру и исследования. Финансирование университетов, научных исследований и инновационных проектов укрепляет образовательный и научный потенциал страны.

2. Механизмы государственной политики.

2.1. Нормативно-правовое регулирование.

Государство разрабатывает и принимает законы, регулирующие деятельность образовательных учреждений. Это включает акты о лицензировании вузов, аккредитации программ, оценке качества образования и сертификации преподавателей.

2.2. Финансирование системы образования.

Финансовая поддержка высшего образования осуществляется через бюджетное финансирование, субсидии и гранты для вузов, стипендии для студентов (Сенашенко, 2019). В развитых странах большое внимание уделяется смешанным моделям финансирования, включающим государственные и частные инвестиции.

2.3. Программы реформ и стратегическое планирование.

Государственные реформы направлены на модернизацию образовательных программ, внедрение инноваций и цифровых технологий, интеграцию в международное образовательное пространство. Примером таких реформ является Болонский процесс, способствующий гармонизации образовательных систем в Европе.

Равные возможности в образовании являются фундаментом для достижения социальной справедливости (Квон, 2023).

Выделим основные аспекты образования.

1. Доступность образования: для достижения социальной справедливости необходимо, чтобы образование было доступным для всех слоев общества. Это включает в себя предоставление бесплатного образования, стипендий и грантов для тех, кто нуждается в финансовой поддержке, а также создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями.

2. Качество образования: образование должно быть высокого качества, чтобы все учащиеся получали соответствующие знания и навыки. Это включает в себя профессиональное обучение учителей, обновление учебных программ, использование современных образовательных методик и технологий.

3. Доступ к дополнительным ресурсам: дети из менее обеспеченных семей часто лишены доступа к дополнительным образовательным ресурсам, таким как репетиторы, курсы и учебники. Для обеспечения социальной справедливости необходимо предоставлять такие ресурсы всем, кому они нужны. Если образование доступно только через индивидуальную плату за образовательные услуги,

то доступ к нему ограничится финансовыми возможностями семей, что, в свою очередь, приведёт к неравномерному распределению образовательных возможностей (Пастернак, Асмолов, 2019).

4. Устранение дискриминации: образовательные учреждения должны бороться с дискриминацией на любой основе, в том числе по половому признаку, расовой или этнической принадлежности, религии и другим критериям. Для этого необходимо внедрять антидискриминационные политики и обучать педагогов и учащихся терпимости и уважению.

5. Поддержка малоимущих слоев общества: дети и взрослые из менее обеспеченных семей могут нуждаться в дополнительной поддержке, чтобы преодолеть социальные и экономические барьеры. Государство и неправительственные организации могут оказывать такую поддержку через программы социальной помощи и стипендии (Горшков, 2021).

3. Влияние государственной политики на развитие высшего образования.

3.1. Качество образования.

Государственные инициативы, такие как создание рейтингов вузов, внедрение стандартов и процедур аккредитации, оказывают положительное влияние на качество образовательных программ. Однако чрезмерная регламентация может ограничивать академическую свободу и творчество.

3.2. Доступность высшего образования.

Социальные программы и поддержка малообеспеченных студентов повышают доступность высшего образования. Например, в ряде стран введены программы кредитования обучения с льготными условиями возврата.

3.3. Интеграция инноваций и цифровизация.

Государственная поддержка внедрения технологий, таких как дистанционное обучение и искусственный интеллект, способствует модернизации системы высшего образования. Университеты получают возможность охватывать больше студентов и адаптироваться к новым потребностям рынка труда.

4. Проблемы и вызовы государственной политики.

Несмотря на успехи, государственная политика сталкивается с рядом вызовов (Алексеев, 2020):

— недостаток финансирования. Во многих странах уровень государственного финансирования недостаточен для поддержания высокого уровня образовательных услуг;

— неравенство между регионами. Существуют значительные диспропорции в доступе к качественному образованию между крупными городами и удалёнными регионами;

— глобализация и утечка мозгов. Высококвалифицированные выпускники и исследователи часто эмигрируют в страны с более развитой системой образования и лучшими условиями для работы.

Государственная политика оказывает значительное влияние на развитие системы высшего образования, определяя её стратегические приоритеты, направления реформ и доступность для граждан. Для повышения эффективности государственной политики необходимо уделять больше внимания балансу между стандартами и автономией образовательных учреждений, увеличивать инвестиции в научные исследования и цифровую трансформацию, а также решать проблемы регионального неравенства (Матузов, Малько, 2019).

Современные вызовы требуют от государств гибкости и готовности адаптировать образовательные системы к изменениям в экономике и обществе, чтобы сохранять конкурентоспособность и развивать человеческий капитал (Тихонов, 2021).

Заключение

Государственная политика играет ключевую роль в развитии системы высшего образования, определяя её приоритеты, механизмы и направления реформ. Она способствует повышению доступности и качества образования, интеграции инновационных технологий, а также укреплению конкурентоспособности образовательных учреждений на международной арене.

Одним из основных достижений государственной политики является создание условий для повышения уровня образования населения, что, в свою очередь, стимулирует социально-экономическое развитие страны. Внедрение стандартов качества, финансирование вузов и научных исследований, программы социальной поддержки студентов — всё это повышает эффективность системы высшего образования.

Однако анализ показывает, что государственная политика сталкивается с рядом вызовов, таких как недостаточное финансирование, региональное неравенство и необходимость адаптации к изменениям в глобальной образовательной среде. Для их преодоления требуется комплексный подход, включающий усиление государственной поддержки, развитие партнёрства с частным сектором, а также реализацию стратегий, направленных на интеграцию

современных технологий и укрепление международного сотрудничества.

В условиях глобализации и цифровой трансформации высшее образование становится важнейшим фактором устойчивого развития общества. Эффективная государственная политика может не только модернизировать образовательную систему, но и способствовать формированию высококвалифицированного человеческого капитала, который является основой успешного будущего любого государства.

Список источников

1. Таланов, С. Л. (2022). Государственная политика в сфере высшего образования в РФ: аспекты ее реализации в вузах Центрального федерального округа. *Социально-политические исследования,* (2(15)), 39–58.

2. Сенашенко, В.С. (2019). Многоуровневая структура: проблемы совершенствования. *Высшее образование в России,* (2), 28–36.

3. Квон, Г.М. (2023). Преобразующие инвестиции в контексте реализации социальной политики и обеспечения социальной справедливости: теоретический аспект. *Вестник экономики, права и социологии,* (1), 20–23.

4. Пастернак, Н. А., Асмолов, А. Г. (2019). Психология образования: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. А. Г. Асмолова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Изд-во Юрайт, 213.

5. Горшков, М.К. (2021). Равенство и справедливость в сферах жилья и социального обеспечения в современной России. *Проблемы социального равенства и справедливости в России и Китае:* монография / отв. ред. М. К. Горшков, П. М. Козырева, Ли Пэйлинь, М. Ф. Черныш; ФНИСЦ РАН. Москва : Изд-во Новый Хронограф, 337–367.

6. Алексеев, С.С. (2020). *Образование и инновации в XXI веке.* Москва : Норма, 36–48.

7. Матузов, Н.И., Малько, А.В. (2019). *Государственная политика в сфере образования.* Москва : Юрайт, 11–18.

8. Тихонов, В.В. (2021). *Управление развитием высшего образования в условиях глобализации.* Санкт-Петербург : Питер, 16–20.

References

1. Talanov, S. L. (2022). State policy in the field of higher education in the Russian Federation: aspects of its implementation in universities of the Central Federal District. *Socio-political studies,* (2(15)), 39–58.

2. Senashenko, V.S. (2019). Multilevel structure: problems of improvement. *Higher Education in Russia,* (2), 28–36.

3. Kwon, G.M. (2023). Transformative investments in the context of implementing social policy and ensuring social justice: a theoretical aspect. *Bulletin of Economics, Law and Sociology,* (1), 20–23.

4. Pasternak, N. A. (2019). *Psychology of education:* textbook and workshop for academic undergraduate studies / N. A. Pasternak, A. G. Asmolov; edited by A. G. Asmolov. 2nd ed., reprint. and additional. Moscow : Yurayt Publishing House, 213.

5. Gorshkov, M.K. (2021). Equality and justice in the fields of housing and social security in modern Russia // *Problems of social equality and justice in Russia and China:* [monograph]; Ed. by M. K. Gorshkov, P. M. Kozyreva, Li Palin, M. F. Chernysh; FNIST RAS. Moscow : Novy Chronograph Publishing House, 337–367.

6. Alekseev, S.S. (2020). *Education and Innovations in the XXI century.* Moscow : Norma, 36–48.

7. Matuzov, N.I., Malko, A.V. (2019). *State policy in the field of education.* Moscow : Yurayt, 11–18.

8. Tikhonov, V.V. (2021). *Management of the development of higher education in the context of globalization.* St. Petersburg: Piter, 16–20.

Шамсутдинова Алина Альбертовна — студентка 3 курса экономического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий (Российская Федерация, 453103, г. Стерлитамак, ул. Ленина, 49; e-mail: alinashams04@mail.ru).

Разуваева Елена Борисовна — старший преподаватель кафедры экономической теории и анализа экономического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий (Российская Федерация, 453103, г. Стерлитамак, ул. Ленина, 49; e-mail: e.b.razuvaeva@struust.ru).

Alina A. Shamsutdinova — a 3rd year student of the Faculty of Economics of the Sterlitamak branch of the Ufa University of Science and Technology (49, Lenin Str., Sterlitamak, 453103, Russian Federation; e-mail: alinashams04@mail.ru).

Elena B. Razuvaeva — Senior Lecturer, Department of Economic Theory and Analysis of the Faculty of Economics of the Sterlitamak branch of the Ufa University of Science and Technology (49, Lenin Str., Sterlitamak, 453103, Russian Federation; e-mail: e.b.razuvaeva@struust.ru).

Научное издание

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНОВ РОССИИ. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Рекомендовано к изданию
Ученым советом Института экономики УрО РАН.
Протокол Ученого совета №10 от 28.01.2025 г.
Рег. №10(25) (протокол редсовета №1 от 24.01.2025)

Редактор: Н.А. Леготина
Компьютерная верстка и дизайн обложки Е.В. Леготиной

1 оптический компакт-диск
Подписано к использованию 19.08.2025.
Объем 3,03 Мб. Уч.-изд. л. 19.
Тираж 10 шт.

Систем. требования: PC не ниже класса Pentium I;
32 Mb RAM; свободное место на HDD 16 Mb;
Windows 95/98; программа просмотра файлов .pdf;
дисковод CD-ROM 2-х и выше; мышь.

Издатель: Институт экономики УрО РАН.
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29,
тел. +7(343) 371-45-36.
Сайт: www.uiec.ru.
E-mail: lavrikova.ug@uiec.ru.

Изготовитель:
ООО «Сигнум»
620034, г. Екатеринбург, ул. Готвальда, 3, оф. 115.
тел.: +7 (343) 351-74-33.