

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ УЯЗВИМОСТИ РЕГИОНА

А.В. Карпушкина¹, *karpushkinaav@susu.ru*

Е.Б. Голованов¹, *golovanoveb@susu.ru*

Е.В. Борцова², *liza65459@yandex.ru*

¹ Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

² Министерство экономического развития Челябинской области, Челябинск, Россия

Аннотация. Внешнеполитические, демографические и социально-экономические вызовы способствовали появлению на рынке труда нетипичной ситуации для всего пореформенного периода в РФ – смену модели «рынка покупателя» на «рынок продавца», где в условиях ограниченности предложения трудовых ресурсов в целом и квалифицированных в частности требуется использование адаптированных к создавшимся условиям инструментов регулирования. Цель статьи состоит в анализе существующих инструментов государственного регулирования рынка труда, возможности их использования для решения проблем кадровой уязвимости как ситуации дефицита квалифицированных кадров на рынке труда. Используя методы контент-анализа применительно к региональным программам «Содействие занятости населения», Федеральным проектам «Кадры для цифровой экономики», «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами», «Кадры для беспилотных авиационных систем», авторы статьи оценивают соответствие целей, задач, мер и показателей эффективности их реализации текущей ситуации на рынке труда РФ и ее регионов. В результате исследования были сделаны выводы о повышенном внимании к отраслевым кадровым проблемам и задачам подготовки кадров, определены области недостаточности через сопоставление показателей выполнения программных мероприятий в сфере содействия занятости с тенденциями, складывающимися на региональных рынках труда. В связи с чем требуется совершенствование институционального регулирования как разработки, корректировки и дополнения норм, правил и процедур, позволяющих своевременно и комплексно обеспечивать устойчивое развитие рынка труда, реализацию потенциала экономически активного населения и роста ВВП.

Ключевые слова: кадровая уязвимость, институциональное регулирование, федеральные проекты развития кадрового потенциала, региональные программы содействия занятости населения

Для цитирования: Карпушкина А.В., Голованов Е.Б., Борцова Е.В. Институциональное регулирование кадровой уязвимости региона // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2024. Т. 18, № 2. С. 127–135. DOI: 10.14529/em240210

Original article
DOI: 10.14529/em240210

INSTITUTIONAL REGULATION OF PERSONNEL VULNERABILITY OF THE REGION

A.V. Karpushkina¹, *karpushkinaav@susu.ru*

E.B. Golovanov¹, *golovanoveb@susu.ru*

E.V. Bortsova², *liza65459@yandex.ru*

¹ South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

² Ministry of Economic Development of the Chelyabinsk Region, Chelyabinsk, Russia

Abstract. Foreign policy, demographic and socio-economic challenges contributed to the emergence in the labor market of a situation atypical for the entire post-reform period in the Russian Federation. It is a change from the «buyer's market» model to the «seller's market», where, in conditions of limited supply of labor re-

sources in general and qualified ones in particular, the use of regulatory instruments adapted to the existing conditions is required. The purpose of the paper is to analyze existing instruments of state regulation of the labor market, the possibility of using them to solve problems of personnel vulnerability as a situation of shortage of qualified personnel in the labor market. Using content analysis methods in relation to the regional programs "Promotion of Employment", Federal projects "Personnel for the Digital Economy", "Development of Human Resources in the IT Industry", "Providing Medical Organizations of the Healthcare System with Qualified Personnel", "Personnel for Unmanned Aircraft Systems" the authors of the article assess the adequacy of goals, objectives, measures and indicators of the effectiveness of their implementation of the current situation in the labor market of the Russian Federation and its regions. The study draws conclusions about focusing attention on sectoral personnel problems and personnel training tasks, and identifies the areas of insufficiency through a comparison of indicators for the implementation of program activities in the field of employment promotion with trends emerging in regional labor markets. In this regard, it is necessary to improve institutional regulation such as the development, adjustment and addition of norms, rules and procedures that allow timely and comprehensive provision of sustainable development of the labor market, realization of the potential of the economically active population and GDP growth.

Keywords: personnel vulnerability, institutional regulation, federal projects for the development of human resources, regional programs to promote employment

For citation: Karpushkina A.V., Golovanov E.B., Bortsova E.V. Institutional regulation of personnel vulnerability of the region. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2024, vol. 18, no. 2, pp. 127–135. (In Russ.). DOI: 10.14529/em240210

Введение

Рынок труда, являясь неотъемлемым элементом социально-экономических систем, продуцирует риски и угрозы стабильности их развития. Циклическая и структурная безработица, территориальные, отраслевые и профессиональные дисбалансы, «разрывы» и диспропорции заработных плат выступают как сигналы неравновесия рынка труда и состояния экономики в целом. В настоящее время все чаще предметом анализа как фундаментальных, так и прикладных исследований, посвященных рынку труда, является дефицит кадров, который становится значимой проблемой экономики. Согласно данным портала «Работа России» на рынке труда прослеживается превышение количества заявленных работодателями вакансий, над предложением граждан, ищущих работу (рис. 1) [1]. Несмотря на то, что в 2023 году снизились как запросы работодателей на рабочую силу, так и численность желающих устроиться на работу, общий уровень дисбаланса на рынке труда оценивался в 2,4 раза. Наименьший коэффициент покрытия, представляющий собой отношение количества вакансий, заявленных работодателями, к количеству резюме, опубликованных населением, наблюдался в Республиках Ингушетия (13,3 %), Тыва (58,2 %) и Дагестан (88,3 %). При этом наибольшая доля превышения количества вакансий над резюме наблюдалась в сферах: консалтинга, стратегического развития и управления (в 20 раз), производства (в 9 раз), строительства, ремонта, стройматериалов и недвижимости (в 6 раз). На рис. 2 представлены данные по отраслям с наибольшими разрывами.

Очевидная ситуация преобладания спроса на рабочую силу над ее предложением, обусловленная рядом вызовов и угроз – внешнеполитических, демографических, социально-экономических, получившая в ряде исследовательских работ [2–6] название «кадровой уязвимости», определяет необходимость как стратегических, так и оперативных решений по адаптации к сложившейся ситуации и в отраслевом, и в региональном аспектах.

Теория и методы

Понятие «кадровой уязвимости» имеет неоднозначную трактовку. Так, некоторыми исследователями она освещается как проблема непосредственно организаций, которые представляют сотрудников как источник угроз (чаще всего в рамках информационной безопасности) или же персонал выступает как жертва с позиций предоставляемых условий труда и общих обстоятельств, влияющих на состояние работника (табл. 1).

В последние годы в российской экономической литературе развивается подход, в рамках которого «кадровая уязвимость» рассматривается как ситуация на рынке труда с совокупностью проблем, ядро которых образует недостаток квалифицированных кадров [7].

При этом в качестве показателя выступает индекс кадровой уязвимости, определяемый как средневзвешенное значение отклонений первичных индикаторов ежемесячных обследований деловой активности от их долгосрочных средних уровней за исследуемый период по каждому виду экономической деятельности (компонентами индекса выбраны унифицированные для отраслевых обследований первичные индикаторы: «баланс

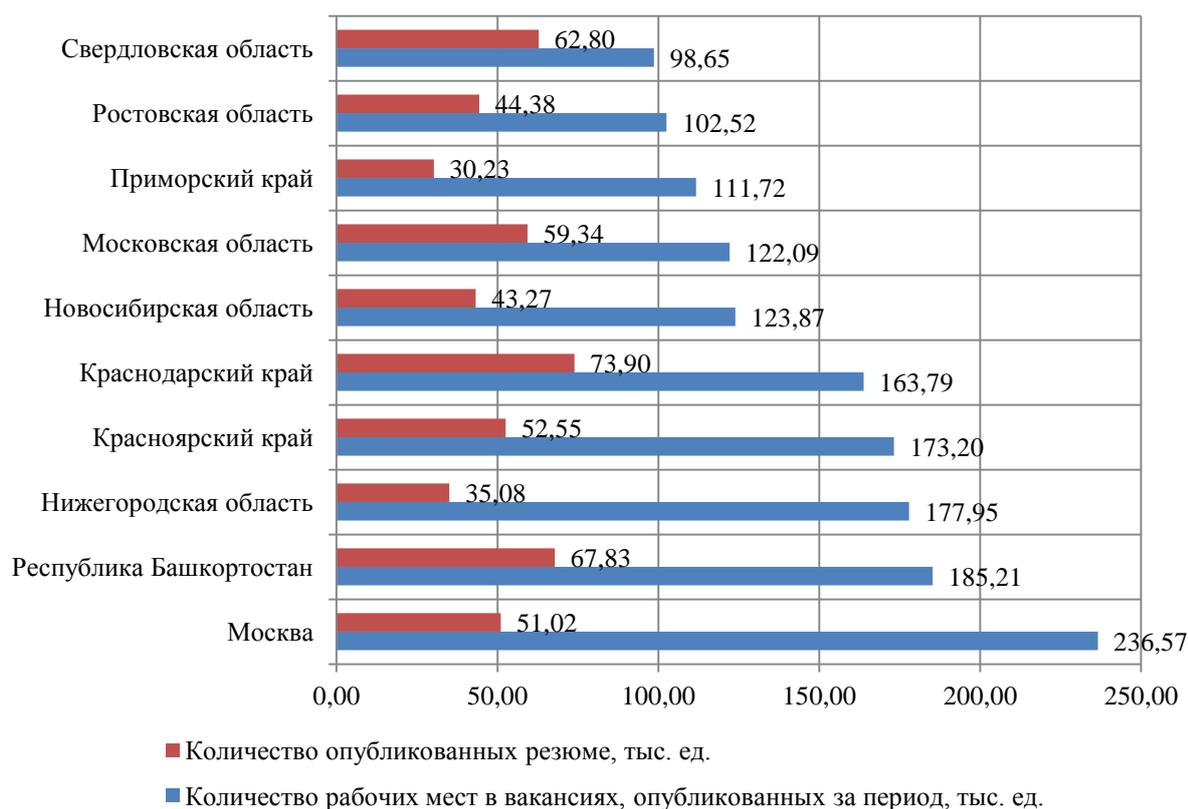


Рис. 1. Количество рабочих вакансий и резюме работников (2019–2023 гг.) [1]



Рис. 2. Рабочие места в вакансиях и опубликованные резюме по видам деятельности [1]

Характеристика подходов к определению кадровой уязвимости

№ п/п	Автор	Описание
1	Saunders R. [8]	Уязвимость рассматривается как положение уязвимых сотрудников предприятий, чье участие на рынке труда подвергает риску их благосостояние, поскольку они испытывают трудности с доступом к работе, которая достойно оплачивается и/или имеет достойные условия труда
2	Smith M., Vosko L., and etc. [9]	«Кадровая уязвимость» – уязвимость населения на рынке труда вследствие неудовлетворительной оплаты и условий труда, неподобающей рабочей атмосферы, отсутствия льгот и т. д.
3	Ori M., Sargeant M. [10]	«Кадровая уязвимость» тождественна уязвимой занятости, определяется как подверженная риску постоянной бедности и несправедливости, что приводит к дисбалансу сил в отношениях между работодателем и работником
4	Greenan N., Kalugina E., Naing M.M. [11]	«Кадровая уязвимость» – уязвимость рабочей силы к незанятости, т. е. вероятность перехода от занятости к безработице в течение одного года
5	Астахова Л.В. [12]	«Кадровые уязвимости относятся к числу организационных, важнейшими источниками которых являются квалификация, осведомленность и обученность персонала
6	Кузнецова Н.В., Тимофеева А.Ю. [13]	Рассматривают уязвимости, присущие персоналу в рамках кадровой безопасности компании. К числу таковых относятся уязвимости личностных качества, а также внешние уязвимости

мнений» относительно фактического изменения занятости на предприятиях и оценки лимитирующего фактора – «недостатка квалифицированных кадров»). Оценка отклонений ранжируется от «крайне низкой уязвимости» (минимальные значения) до «критической» (максимальные значения индекса).

Согласно проведенным исследованиям за период с 2021 по 2023 год нарастание кадровой уязвимости наблюдалось по многим видам экономической деятельности (рис. 3) [7].

Кадровая уязвимость, понимаемая как дефицит кадров и, прежде всего, квалифицированных, влекущая за собой снижение потенциала производства, преимущественно является предметом анализа в разрезе видов экономической деятельности. Однако кадровые дисбалансы, как составляющая неоднородности российского экономического пространства, диагностировались задолго до перехода в опасную для эффективного экономического роста фазу, что проявлялось и в попытках предложить инструменты регулирования данной проблемы. В качестве институциональных мер решения вопросов кадрового обеспечения на региональном уровне Агентством стратегических инициатив в 2016 году был разработан Региональный стандарт кадрового обеспечения, предусматривающий определение стратегических целей, задач и приоритетов развития системы подготовки кадров в региональной стратегии кадрового обеспечения; создание координирующих структур с целью принятия ключевых решений и контроля работ по кадровому обеспечению промышленно-

сти (экономики); разработку механизмов долгосрочного и среднесрочного прогнозирования потребности в кадрах; реализацию практико-ориентированного (дуального) образования, подразумевающего подготовку кадров по специальностям, соответствующим стратегиям развития регионов и потребностям работодателей; осуществление оценки качества подготовки кадров и мониторинга трудоустройства выпускников [14]. Несмотря на присоединение к реализации данной инициативы всех российских регионов, разработку дорожных карт его внедрения, в большинстве субъектов РФ к 2020 году работа по внедрению регуляторных практик Регионального стандарта кадрового обеспечения была сведена к организации и проведению чемпионатов профессионального мастерства. В то же время очевидной является необходимость институциональных решений, а именно разработка, корректировка, дополнение норм, правил и процедур как инструментов, позволяющих сглаживать кадровые диспропорции на региональных рынках труда.

Результаты

Традиционным инструментом институционального регулирования рынка труда выступают программы содействия занятости населения. В настоящее время в рамках национального проекта «Демография» реализуется федеральный проект «Содействие занятости населения», цель которого – развитие инфраструктуры занятости, создание условий для привлечения работодателями необходимых трудовых ресурсов, снижения напряженности на рынке труда, содействие занятости отдель-

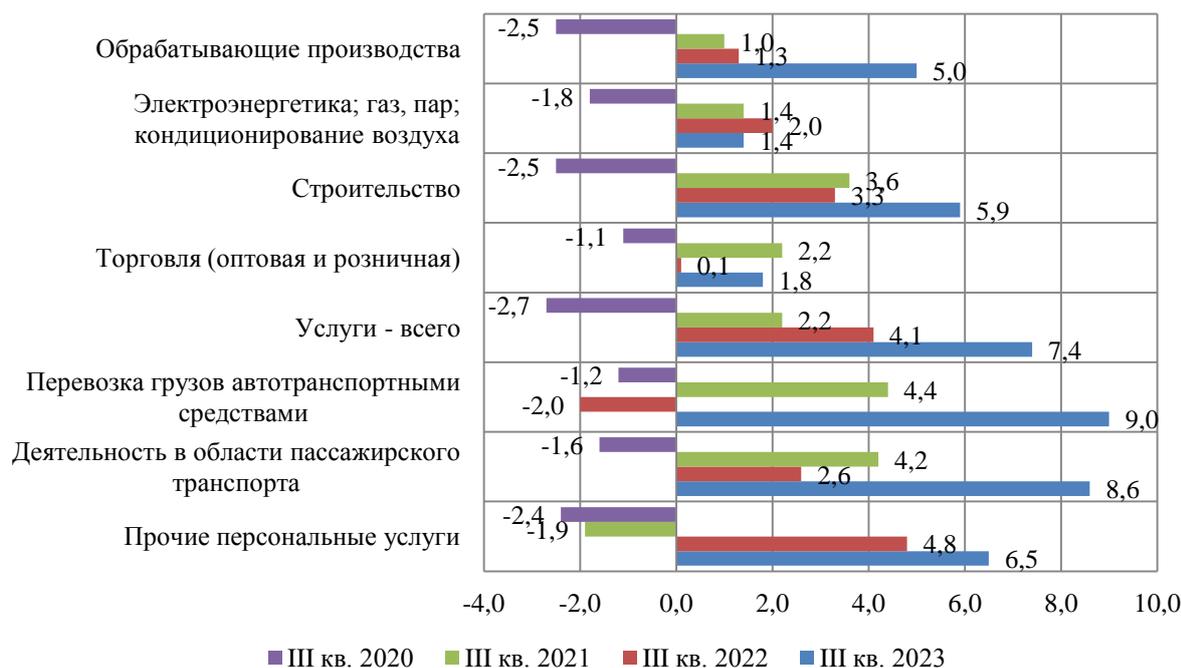


Рис. 3. Индекс кадровой уязвимости по видам экономической деятельности

ных категорий граждан путём организации профессионального обучения. Кроме того, реализуется государственная программа «Содействие занятости населения», которая действует как в целом по Российской Федерации, так и во всех регионах. Контент-анализ государственных программ «Содействия занятости населения» позволил сделать следующие выводы.

1. В большинстве программ в оценке текущего состояния сферы занятости кадровое обеспечение экономики обозначено как проблема.

2. Цели программ имеют широкую трактовку (создание правовых, экономических и институциональных условий для развития гибкого рынка труда, содействие повышению эффективной занятости населения и уровня жизни, качества и конкурентоспособности рабочей силы).

3. Задачи формулируются как содействие трудоустройству, снижение уровня травматизма и профессиональной заболеваемости, усиление защиты социально-трудовых прав.

4. Целевые показатели всех программ включают уровень безработицы, численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, а далее показатели варьируются, отражая результативность действий по трудоустройству, социальному партнерству и охране труда.

Фрагмент контент-анализа государственных программ содействия занятости населения на примере Челябинской и Тюменской областей представлен в табл. 2. По мнению авторов статьи, очевидной является ориентированность программ на решение проблем, связанных с традиционной до

определенного времени ситуацией на рынке труда – моделью «рынка покупателя», когда работодатель не испытывает трудностей в наборе кадров из числа ищущих работу, а кадровая уязвимость – атрибут работника, испытывающего риски незанятости.

Кроме того, к инструментам институционального регулирования рынка труда, внедренным относительно недавно, необходимо отнести федеральные проекты:

1. «Кадры для цифровой экономики», направленный на обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров, обладающих цифровыми компетенциями; базовыми показателями выполнения проекта выступают абсолютные значения получивших основное и дополнительное образование в сфере информационных технологий.

2. «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», целью которого является создание возможностей для формирования востребованных экономикой ИТ-кадров из числа школьников и студентов вузов, в частности в рамках проекта «Цифровая кафедра».

3. «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами» (показатели проекта – укомплектованность медицинских организаций и обеспеченность населения врачами, средним медицинским персоналом) и «Кадры для беспилотных авиационных систем» (показатели – количество подготовленных специалистов и образовательных программ), задача которых – ликвидация кадрового дефицита в соответствующих видах деятельности.

Таблица 2

Базовые положения государственных программ содействия занятости Челябинской и Тюменской областей

Программа субъекта РФ	Оценка текущего состояния сферы занятости	Приоритеты и цели государственной политики в сфере содействия занятости населения	Задачи государственного управления, способы их эффективного решения в сфере содействия занятости населения	Целевые показатели государственной программы
Государственная программа Челябинской области «Содействие занятости населения Челябинской области» (в ред. от 27.03.2024 г.)	Выделена проблема кадрового обеспечения экономики Челябинской области, связанная со складывающейся демографической ситуацией, дефицитом высококвалифицированных кадров в реальном секторе экономики, несбалансированностью рынка труда и образовательных услуг	Создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, повышению качества рабочей силы и мотивации к труду	1. Профилактика безработицы и повышение эффективности занятости населения. 2. Содействие занятости отдельных категорий граждан, в том числе граждан, испытывающих трудности в поиске работы. 3. Снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. 4. Усиление защиты социально-трудовых прав работников через систему социального партнерства	1. Уровень безработицы по методологии Международной организации труда (среднегодовой). 2. Численность занятых в экономике (среднегодовая). 3. Доля государственных услуг в области содействия занятости населения. 4. Удельный вес граждан, удовлетворенных полнотой, доступностью и качеством государственных услуг в области содействия занятости населения. 5. Количество зарегистрированных групповых несчастных случаев на производстве. 6. Численность пострадавших (застрахованных) в результате страховых несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. 7. Удельный вес количества зарегистрированных в установленном порядке коллективных договоров и соглашений к количеству действующих коллективных договоров и соглашений
Государственная программа Тюменской области «Содействие занятости населения и регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» (в ред. от 08.12.2023 г.)	Отмечается потребность региона в квалифицированных специалистах рабочих профессий	Содействие повышению эффективности занятости населения, развитие кадрового потенциала региона, содействие повышению уровня жизни населения, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости	1. Непревышение к 2030 году значения уровня регистрируемой безработицы более 1%. 2. Создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышение эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности	1. Уровень безработицы по методологии МОТ и регистрируемой. 2. Доля численности граждан, снятых с регистрационного учета в связи с трудоустройством, к общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы. 3. Доля вакансий по квалифицированным видам работ в общем количестве свободных рабочих мест и должностей. 4. Коэффициент напряженности на рынке труда. 5. Численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве со смертельным исходом и с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более. 6. Удельный вес рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда. 7. Количество рабочих мест, на которых улучшены условия труда

4. «Профессионалитет», реализуемый для создания образовательно-производственных центров и образовательных кластеров среднего профессионального образования.

Анализ свидетельствует, что только в направлении регулирования вопросов занятости существуют программы, разработанные на федеральном и региональном уровнях, чьи цели, задачи и инструменты в целом согласованы и направлены на решение наиболее типичной для рынка труда проблемы – безработицы. Однако программные инструменты, содержащие задачи оценки ситуации на национальном и региональных рынках труда в профессионально-квалификационном разрезе, выявления территориально-отраслевых дисбалансов, прогноза потребности экономики регионов в кадрах по видам экономической деятельности и уровню образования, разработанные мероприятия и целевые показатели их исполнения по сглаживанию кадровой напряженности, в настоящий момент отсутствуют. С 2025 года планируется внедрение национального проекта «Кадры», цели, задачи и инструменты которого находятся в разработке, но на данный момент декларируются как обеспечение интеграции потребностей рынка труда и возможностей системы образования.

Обсуждения и выводы

Результаты проведенной оценки инструментов институционального регулирования рынка труда в РФ посредством контент-анализа целей, задач и показателей федеральных проектов и региональных программ позволили сделать следующие выводы.

1. Неоднородность экономического простран-

ства страны и региональная дифференциация требуют согласованных действий Федерального центра и субъектов РФ по повышению результативности институционального регулирования с учётом новых тенденций, складывающихся на рынке труда, и территориального социально-экономического разнообразия экономики.

2. Запаздывание в корректировке действующих программ с позиций инструментов воздействия и согласования интересов всех участников рынка и внедрении новых ограничивают не только возможности сглаживания различного рода диспропорций рынка труда, но и препятствуют росту эффективной занятости, производительности, результативности производства и, как следствие, ВРП и ВВП.

3. Необходим мониторинг институциональных программ (федеральных, региональных) с учётом социально-экономических изменений в целом и конъюнктурных изменений рынка труда в частности.

4. Качество институционального регулирования определяется не только полнотой воплощения правил и процедур, предусмотренных институциональными нормами, что оценивается через формальные показатели выполнения программ и проектов на рынке труда в национальном и региональном аспектах, но и адекватностью (соответствие/несоответствие) институционального регулирования складывающейся экономической ситуации (учёт изменения внешних факторов и коррекция действий), что целесообразно определять через соответствие структуры рыночной ситуации структурам реализуемых программ и проектов.

Список литературы

1. Федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости – портал «Работа России». URL: <https://trudvsem.ru/opendata/statistics> (дата обращения 15 апреля 2024).
2. Balan M. Vulnerabilities on the youth labour market at the level of development regions of Romania // Institute of Economic Forecasting – National Institute of Economic Research. 2022. P. 276–288. DOI: 10.36004/nier.cecg.IV.2022.16.3.
3. Borsekova K., Korony S. Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the EU // Regional Studies. 2022. 18 p. DOI: 10.1080/00343404.2022.2042507.
4. Kevins A. The Impact of Labour Market Vulnerability: Explaining Attitudes toward Immigration in Europe // Comparative Public Opinion, chapter 14. 2022. 38 p.
5. Филимонок И.В., Разнова Н.В., Карпычева О.В. Управление разрывами на рынках труда региона на основе кластеров профессиональных компетенций // Непрерывное образование: XXI век. 2020. № 4(32). С. 113–128. DOI: 10.15393/j5.art.2020.6351.
6. Чжэн К., Курникова А.О. Дефицит квалифицированных кадров в России // Сборник докладов VIII Всероссийской научно-практической конференции «Научная инициатива иностранных студентов и аспирантов российских вузов». Томск, 2018. С. 246–251.
7. Андреев К.Д., Демьянова А.В. Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. III квартал 2023 года / Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ Высшая школа экономики. 2024. 46 с.
8. Saunders R. Defining Vulnerability in the Labour Market // Canadian Policy Research Networks. 2003. 24 p.

9. *Is Work Working? Work Laws that Do a Better Job*. 2004. 68 p.
10. Ori M., Sargeant M. *Vulnerable Workers and Precarious Working* // Cambridge scholars publishing. 2013. 295 p.
11. Greenan N., Kalugina E., Niagn M.M. *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC)* // Ceet – Centre d'études de l'emploi et du travail. 2017. 46 p.
12. Астахова Л.В. Проблема идентификации и оценки кадровых уязвимостей информационной безопасности организации // Вестник ЮУрГУ. Серия «Компьютерные технологии, управление, радиоэлектроника». 2013. Том 13, № 1. С. 79–83.
13. Кузнецова Н.В., Тимофеева А.Ю. Проблемы выявления и оценки уязвимостей кадровой безопасности организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. № 4(25). С. 11–18. DOI: 10.12737/21728.
14. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста / Агентство стратегических инициатив, 2020. 21 с.

References

1. *Federal'naya gosudarstvennaya informatsionnaya sistema Federal'noy sluzhby po trudu I zanyatosti – portal «Rabota Rossii»* [Federal State Information System of the Federal Service for Labor and Employment – portal «Work in Russia»]. URL: <https://trudvsem.ru/opendata/statistics> (accessed 15 April 2024).
2. Balan M. Vulnerabilities on the youth labour market at the level of development regions of Romania. *Institute of Economic Forecasting – National Institute of Economic Research*, 2022, pp. 276–288. DOI: 10.36004/nier.cecg.IV.2022.16.3.
3. Borsekova K., Korony S. Resilience and vulnerability of regional labour markets: principal component analysis of labour market efficiency in the EU. *Regional Studies*, 2022. 18 p. DOI: 10.1080/00343404.2022.2042507.
4. Kevins A. The Impact of Labour Market Vulnerability: Explaining Attitudes toward Immigration in Europe. *Comparative Public Opinion, chapter 14*. 2022. 38 p.
5. Filimonenko I.V., Raznova N.V., Karpycheva O.V. Managing gaps in regional labor markets based on clusters of professional competencies. *Continuing education: XXI century*, 2020, no. 4(32), pp. 113–128. DOI: 10.15393/j5.art.2020.6351 (In Russ.)
6. Zheng K., Kurnikova A.O. Shortage of qualified personnel in Russia. *Nauchnaya initsiativa inostrannykh studentov I aspirantov rossiyskikh vuzov* [Scientific initiative of foreign students and graduate students of Russian universities]. Tomsk, 2018, pp. 246–251 (In Russ.)
7. Andreev K.D., Demyanova A.V. *Rynok truda otdel'nykh otrasley ekonomiki Rossii: tekushchaya situatsiya I ozhidaemyy focus peremen. III kvartal 2023 goda* [The labor market of individual sectors of the Russian economy: the current situation and the expected focus of change. III quarter of 2023]. Moscow, 2024. 46 p.
8. Saunders R. Defining Vulnerability in the Labour Market. *Canadian Policy Research Networks*. 2003. 24 p.
9. *Is Work Working? Work Laws that Do a Better Job*. 2004. 68 p.
10. Ori M., Sargeant M. *Vulnerable Workers and Precarious Working*. Cambridge scholars publishing, 2013. 295 p.
11. Greenan N., Kalugina E., Niagn M.M. *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC)*. Ceet – Centre d'études de l'emploi et du travail, 2017. 46 p.
12. Astakhova L.V. The problem of identifying and assessing personnel information security vulnerabilities of an organization. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Computer Technologies, Automatic Control, Radio Electronics*, 2013, vol. 13, no. 1, pp. 79–83. (In Russ.)
13. Kuznetsova N.V., Timofeeva A.Yu. Problems of identifying and assessing vulnerabilities of an organization's personnel security. *Personnel and intellectual resources management in Russia*, 2016, no. 4(25), pp. 11–18. (In Russ.) DOI: 10.12737/21728
14. *Regional'nyy standart kadrovogo obespecheniya promyshlennogo (ekonomicheskogo) rosta* [Regional standard for staffing industrial (economic) growth]. Agency for Strategic Initiatives, 2020. 21 p.

Информация об авторах

Карпушкина Анжелика Викторовна, доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Экономическая безопасность», Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия; karpushkinaav@susu.ru

Голованов Егор Борисович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая безопасность», Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия; golovanoveb@susu.ru

Борцова Елизавета Вадимовна, главный специалист, Министерство экономического развития Челябинской области, Челябинск, Россия; Liza65459@yandex.ru

Information about the authors

Anzhela V. Karpushkina, Doctor of Sciences (Economics), Head of the Department of Economic Security, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia; karpushkinaav@susu.ru

Egor B. Golovanov, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Security, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia; golovanoveb@susu.ru

Elizaveta V. Bortsova, chief specialist, Ministry of Economic Development of the Chelyabinsk Region, Chelyabinsk, Russia; Liza65459@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 30.04.2024

The article was submitted 30.04.2024