

# ОЦЕНКА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ ДЛЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

## ASSESSMENT OF THE ATTRACTIVENESS OF RUSSIAN REGIONS FOR LABOUR FORCE

ПОЛУЧЕНО 23.12.2024 ОДОБРЕНО 21.01.2025 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2025 УДК 331.522 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-1-39-44



**ОСТАПЕНКО В.А.**

*Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**OSTAPENKO V.A.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow*

**e-mail:** ostapenko-guu@mail.ru



**КАЗАНЦЕВА Н.В.**

*Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**KAZANTSEVA N.V.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow*

**e-mail:** kaz-nv@yandex.ru

### Аннотация

Статья посвящена формированию методики построения индекса привлекательности регионов для рабочей силы. В условиях обостряющейся проблемы дефицита кадров на региональных рынках труда необходимо повышенное внимание к вопросам рационального размещения рабочей силы в экономическом пространстве России (в том числе, посредством регулирования миграционных потоков). Низкая привлекательность региона для работников может свидетельствовать о неблагоприятном состоянии его экономики и социальной сферы. Показано, что расчет и совместное использование в региональных исследованиях двух индексов – инвестиционной привлекательности и привлекательности для рабочей силы, отражающих заинтересованность владельцев факторов производства – труда и капитала, в их экономическом использовании на территории регионов, позволяет составить комплексное представление об экономической привлекательности регионов. В статье приведен пример расчета индекса привлекательности регионов для рабочей силы, составленного на основе авторской методики, с использованием исходных данных Федеральной службы государственной статистики. Показаны возможности и ограничения применения этого индекса в региональных исследованиях и государственной экономической политике.

**Ключевые слова:** регион, дефицит рабочей силы, инвестиционная привлекательность региона, уровень безработицы, социально-экономическая защищенность, региональная ипотека.

### Abstract

The article is devoted to the formation of a methodology for constructing an index of attractiveness of regions for labour force. In the conditions of the growing problem of personnel shortage in regional labour markets, it is necessary to pay more attention to the issues of rational placement of labour force in the economic space of Russia (including through the regulation of migration flows). Low attractiveness of a region for workers may indicate the unfavorable state of its economy and social sphere. It is shown that the calculation and joint use in regional studies of two indices - investment attractiveness and attractiveness for labour force, reflecting the interest of owners of factors of production - labour and capital, in their economic use on the territory of regions, allows us to make a comprehensive picture of the economic attractiveness of regions. The article presents an example of calculation of the index of attractiveness of regions for labour force, compiled on the basis of the author's methodology, using the initial data of the Federal State Statistics Service. The article shows the possibilities and limitations of using this index in regional studies and state economic policy.

**Keywords:** region, labor shortage, investment attractiveness of the region, unemployment rate, socio-economic security, regional mortgage.

### ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в России, как и во многих зарубежных странах, все более актуальной становится проблема дефицита кадров [2; 3]. Традиционное для экономической науки разделение региональных рынков труда на три категории — трудоизбыточные, сбалансированные и трудодефицитные — позволяет рассматривать неравновесие регионального рынка труда как фактор несбалансированности экономики

субъекта федерации и, следовательно, ограничения его конкурентоспособности. И, если трудоизбыточность может быть в большей степени проблемой в контексте социальной поддержки безработного населения, не мешая развитию производства, а, скорее, напротив, обуславливая возможность для работодателя выбора наиболее ценных работников, то дефицит рабочей силы служит серьезным ограничителем деловой активности и требует определенных мер, направленных на его скорейшее устранение.

Судить об экономической привлекательности региона, которая комплексно отражает способность региона привлекать экономические ресурсы в сферу производства на его территории, можно по тому, как оценивают его текущее состояние и перспективы развития владельцы факторов производства и, прежде всего, капитала и труда. Тогда как вопрос о привлекательности экономики (в том числе региональной) для капитала весьма обстоятельно и разносторонне исследован в современной экономической науке. Факторы, определяющие выбор работниками территории, на которой происходит приложение их труда, изучены недостаточно.

В региональных экономических исследованиях, как правило, предполагается, что на национальном рынке регион конкурирует за инвестиции, и о результатах этой борьбы свидетельствуют показатели инвестиционной привлекательности региона. В последние годы также активно развивается методология оценки научно-технологического и инновационного развития регионов [5, с. 66–69]. Куда меньшее внимание специалистов привлекает конкуренция регионов за рабочую силу: считается, что главное — привлечь в производственную систему региона деньги, а люди всегда найдутся. Подобное упрощение реальной картины в экономических моделях делает их неполноценными даже применительно к трудоизбыточным регионам со сравнительно высоким уровнем безработицы, где может, как правило, иметь место избыток работников одних профессий при дефиците других, не говоря уже о субъектах федерации, в которых отмечается кадровый голод в широком спектре отраслей производства.

Таким образом, в оценке экономической привлекательности регионов необходимо учитывать как их инвестиционную привлекательность, так и привлекательность для рабочей силы. По мнению Т.Н. Шубиной, «экономическая привлекательность региона представляет собой интегральную характеристику факторов и условий, определяющих его дальнейшее развитие в условиях межрегиональной конкуренции» [9, с. 10]. В составе экономической привлекательности регионов она выделяет инвестиционный фактор, связанный с инвестиционной привлекательностью, и социальный фактор, однако привлекательность регионов для рабочей силы в явном виде не рассматривает [9, с. 12–13].

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ИНДЕКСА ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В настоящее время в ряде зарубежных стран применяются методики расчета индекса качества занятости и его разновидностей (таких как индекс качества рабочих мест, индекс качества работы и т.п.) [10; 11]. Однако, в основном эти методики предполагают расчет единого индекса для экономики страны без учета региональной специфики рынка труда. На наш взгляд, в России — стране с большой территорией и значительным разнообразием регионов по ряду признаков (естественно-природным условиям, социально-демографическим, экономическим и т.д.), необходим расчет индекса привлекательности региона для рабочей силы как на федеральном, так и на субфедеральном (региональном) уровне, и сопоставление его величины с величиной индекса инвестиционной привлекательности. Далее можно осуществить типологию регионов по двум ключевым индикаторам — индексу инвестиционной привлекательности и индексу привлекательности для рабочей силы, а также построить сводный индекс экономической привлекательности на основе двух вышеотмеченных для каждого региона.

В составе индекса привлекательности региона для рабочей силы должны присутствовать частные показатели, характеризующие привлекательность территории (страны, региона) для работников. При этом одни показатели, принимая большее значение, будут свидетельствовать о большей привлекательности, другие, напротив, о меньшей. Понятно, что, хотя любой регион страны представляет собой открытую систему, основная масса рабочей силы на его рынке труда — это местные работники, постоянно там проживающие. Однако в любом случае некоторая часть работников будет состоять из мигрантов из других регионов или других стран. В то же время, если регион обладает низкой привлекательностью для работников и населения в целом, это будет приводить с большей или меньшей скоростью к оттоку работников в другие регионы или их эмиграции в другие страны (что может быть особенно актуально для приграничных регионов).

Для формирования индекса привлекательности региона для рабочей силы предлагаются следующие частные показатели:

- средняя начисленная заработная плата, деленная на региональный прожиточный минимум трудоспособного населения (чем выше значение, тем выше привлекательность региона для рабочей силы). Корректировка заработной платы на уровень цен в регионе необходима для того, чтобы составить объективное представление о доходности труда с учетом межрегиональных различий в стоимости жизни [6, с. 105–106];
- уровень безработицы (чем выше значение, тем ниже привлекательность региона для рабочей силы);
- удельный вес работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (чем выше значение, тем ниже привлекательность региона для рабочей силы).

Построение каждого субиндекса, применяемого при расчете сводного индекса, возможно методом нормирования. Для случаев, когда с ростом значения показателя привлекательности региона для работников повышается, формула будет иметь следующий вид:

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{i\min}}{x_{i\max} - x_{i\min}},$$

где  $i$  — порядковый номер показателя,  $j$  — порядковый номер региона,  $x_{ij}$  — исходное значение  $i$ -го показателя для  $j$ -го региона,  $x_{i\min}$  — минимальное значение  $i$ -го показателя по всей совокупности регионов;  $x_{i\max}$  — максимальное значение  $i$ -го показателя по всей совокупности регионов;  $\bar{x}_{ij}$  — нормированное значение  $i$ -го показателя для  $j$ -го региона.

Для случаев, когда по мере роста значения показателя привлекательности региона для работников снижается, формула приобретает вид:

$$\bar{x}_{ij} = 1 - \frac{x_{ij} - x_{i\min}}{x_{i\max} - x_{i\min}}.$$

Таким образом, процедура нормирования значений исходных показателей позволяет добиться того, чтобы рассчитываемые индексы принимали значения в диапазоне от 0 до 1, где большее значение соответствует большей привлекательности региона для рабочей силы.

Сводный индекс привлекательности региона для рабочей силы предлагается рассчитывать по формуле средней ариф-

метической из трех нормированных частных показателей (индексов), перечисленных выше. Весовые коэффициенты для учета степени важности частных показателей для про- стоты в расчетах не применяются.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

По результатам расчетов, выполненных по данным Росстата за 2022 г. (табл. 1), в пятерку субъектов федерации — лидеров рейтинга входят два крупнейших города страны, Московская область и два региона Севера, экономика которых специализируется на нефте- и газодобыче [8].

Таблица 1

Пять регионов, характеризующихся наиболее высокой привлекательностью для рабочей силы, 2022 г.

Регион	Индекс уровня безработицы	Индекс удельного веса численности работников организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Индекс номинальной начисленной заработной платы, скорректированной на прожиточный минимум трудоспособного населения	Индекс привлекательности региона для рабочей силы
г. Москва	0,980	0,908	0,719	0,869
г. Санкт-Петербург	0,993	0,783	0,830	0,869
Ямало-Ненецкий автономный округ	1,00	0,481	1,00	0,827
Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	0,987	0,637	0,607	0,743
Московская область	0,946	0,807	0,425	0,726

Источник: расчеты авторов по данным Росстата [8].

По данным табл. 1, можно прийти к выводу о том, что Москва и Санкт-Петербург характеризуются практически одинаковой привлекательностью для рабочей силы, поскольку уровень безработицы в них один из самых низких в России, в Москве ниже доля работников, занятых на вредных и опасных производствах, чем в Санкт-Петербурге, однако последний опережает столицу по покупательной способности средней начисленной заработной платы, что связано со сравнительно высоким уровнем цен в столичном регионе. Расположившийся на третьем месте в рейтинге Ямало-Ненецкий автономный округ является лидером в России по покупательной способности заработной платы и аутсайдером по уровню безработицы, но подняться на первое место ему мешает сравнительно широкое распространение занятости на вредных и опасных производствах. Следом за ним располагаются Ханты-Мансийский автономный округ и Московская область, заметно уступающие лидерам по величине покупательной способности заработной платы.

Для удобства полученные результаты расчетов можно интерпретировать следующим образом. Значение индекса привлекательности региона для рабочей силы от 0,7 до 1 обозначим как очень высокое, от 0,6 до 0,7 — как высокое, от 0,5 до 0,6 — как умеренное, менее 0,5 — как низкое. Тогда пять регионов России характеризуются очень высоким значением индекса, 22 региона — высоким значением, 49 регионов — умеренным значением, девять регионов — низким значением.

К регионам с наименьшим значением рассчитанного индекса относятся представленные в табл. 2.

Таблица 2

Регионы, характеризующиеся наименьшей привлекательностью для рабочей силы, 2022 г.

Регион	Индекс уровня безработицы	Индекс удельного веса численности работников организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Индекс номинальной начисленной заработной платы, скорректированной на прожиточный минимум трудоспособного населения	Индекс привлекательности региона для рабочей силы
Архангельская область	0,856	0,212	0,333	0,467
Карачаево-Черкесская	0,696	0,583	0,107	0,462
Еврейская автономная область	0,869	0,394	0,119	0,460
Забайкальский край	0,737	0,240	0,315	0,431
Республика Ингушетия	0	1,00	0,057	0,352

Источник: расчеты авторов по данным Росстата [8].

Наименее привлекательны для рабочей силы регионы, расположенные в периферийных районах Европейского севера, Дальнего Востока, на Северном Кавказе. В них уровень безработицы может принимать умеренные значения, однако покупательная способность заработной платы повсеместно низка. Таким образом, существуют как минимум два фактора, отталкивающие рабочую силу от регионов-аутсайдеров — географическая удаленность от полюсов экономического развития и низкий уровень заработной платы. К ним в ряде случаев стоит добавить суровые природно-климатические условия.

Представленная методика оценки привлекательности регионов для рабочей силы не претендует на универсальность и может быть доработана путем включения в состав сводного индекса большего количества частных показателей, отражающих различные аспекты привлекательности территорий страны как мест приложения труда. Весьма важными могут быть, например, показатели стабильности занятости (трудового статуса, стажа и т.д.) [1, с. 267]. К их числу можно отнести коэффициент текучести кадров и коэффициент закрепления персонала. Однако их включение в рассматриваемый индекс затруднено отсутствием необходимой статистической базы по регионам.

Для более разностороннего отражения индексом привлекательности регионов для трудовых ресурсов представляется возможным использование при его формировании результатов социологических опросов населения. Кроме того, при расчете сводного индекса могут применяться весовые коэффициенты, отражающие значимость того или иного фактора.

Важно иметь в виду, что оценка привлекательности регионов для рабочей силы может послужить основой для комплексной характеристики экономической привлекательности регионов. Для этого целесообразно оценивать также инвестиционную привлекательность регионов. Рейтинги инвестиционной привлекательности регионов России в настоящее время составляются различными рейтинговыми агентствами, научно-исследовательскими учреждениями, независимыми исследователями. Сопоставим два рейтинга

регионов — полученный рейтинг привлекательности регионов для рабочей силы и рейтинг инвестиционной привлекательности регионов, составленный агентством «РИА Рейтинг» (табл. 3).

Таблица 3

**Регионы — лидеры рейтингов инвестиционной привлекательности регионов и привлекательности регионов для рабочей силы**

Рейтинг инвестиционной привлекательности регионов	Рейтинг привлекательности регионов для рабочей силы
г. Москва	г. Москва
Краснодарский край	г. Санкт-Петербург
Приморский край	Ямало-Ненецкий автономный округ
Республика Татарстан	Ханты-Мансийский автономный округ — Югра
Ямало-Ненецкий автономный округ	Московская область

Источники: [7; 8].

Заслуживают внимания различия в рейтингах, представленных в табл. 3. В пятерке лидеров по инвестиционной привлекательности присутствуют Краснодарский и Приморский край, а также Республика Татарстан, которые не попали по результатам расчетов в число субъектов федерации — лидеров привлекательности для рабочей силы [7]. Краснодарский край занимает в нем 16-е место, что можно связать с довольно низким уровнем покупательной способности заработной платы, которая в 2022 г. превышала прожиточный минимум трудоспособного населения в 4,08 раза, тогда как, например, в Москве в 6,1 раз, в Ямало-Ненецком АО — в 7,4 раза. По показателю занятости на работах с вредными и опасными условиями труда регион находится на 21-м месте от конца (30,6%, для сравнения, в Москве — 17,8%). Приморский край в рейтинге привлекательности регионов для рабочей силы оказался на 62-м месте. В нем весьма высока доля занятых на вредных и опасных производствах (почти половина всех занятых, 48,6%, что значительно выше среднего показателя по России), а по покупательной способности заработной платы он находится на 31-м месте в стране. Республика Татарстан занимает в рейтинге привлекательности регионов для рабочей силы 18-е место. По уровню безработицы регион на 6-м месте от конца, однако доля занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в нем выше средней — 44,1%, а по покупательной способности заработной платы он занимает 13-ю позицию в рейтинге.

Выше приведен пример сравнительного анализа двух рейтингов регионов. Следует отметить, что недостатком такого подхода является то, что при расчете индексов инвестиционной привлекательности регионов в методике агентства «Эксперт РА» используются показатели, которые одновременно характеризуют привлекательность регионов как для инвесторов, так и для рабочей силы. В этой связи для продолжения комплексных исследований экономической привлекательности регионов представляется целесообразным либо объединить два индекса в один для исключения дублирования частных показателей, либо вывести социальный блок показателей из состава индекса инвестиционной привлекательности регионов, по смыслу больше подходящий для их оценки населением (в частности, рабочей силой), и перенести его в индекс привлекательности регионов для рабочей силы.

Следует иметь в виду, что угрозы социального характера влияют на уровень качества жизни, защищенность в раз-

личных сферах, в том числе в сфере инвестиций на рынке труда региона.

Уровень социально-экономического развития региона обеспечивается взаимосвязью и взаимовлиянием экономических и социальных процессов. Поэтому необходим интегративный подход в оценке привлекательности регионов для рабочей силы. Именно на определенной территории реализуется социально-экономическое благополучие граждан, возможности полноценной реализации человеческого потенциала.

Привлекательность региона для населения тесно связана с его привлекательностью для бизнеса, обеспечивающего инновационность его экономики. Социальная защищенность включает в себя не только выплату пособий и компенсаций, но и создание экономических условий для эффективного труда и гарантированного получения дохода населением с целью повышения благосостояния и развития человеческого потенциала региона. Это, в частности, важно для тех категорий граждан, которые имеют неудовлетворительные жилищные условия.

Формирование в нашей стране точечной ипотечной системы, предусматривающей льготную ипотеку на жилье в отдельных районах и для отдельных категорий занятых, было нацелено на обеспечение стабильности их социально-экономического положения и уверенности в будущем.

Региональные льготы в жилищной сфере нашли свое выражение в дальневосточной и арктической ипотеках. Интерес населения к этим регионам, особенно к Дальнему Востоку, возрастает в связи со значительной переориентацией бизнеса на восток и увеличением деловых контактов с Китаем.

Дальневосточная ипотека была задумана с целью развития этого региона и более равномерного распределения населения по территории страны. Государство выделяет населенные пункты, где разрешена эта ипотека, определяет уполномоченные банки, которые выделяют кредиты под определенный процент, размер которого при выполнении определенных условий договора составляет 2%. В составе претендентов на эту ипотеку переселенцы из зоны СВО.

Заключивший договор гражданин обязан зарегистрироваться на территории, где взял ипотеку на жилье, и не менять ее в течение 5 лет.

В условиях урбанизации определенную роль в закреплении кадров в сельской местности сыграла сельская льготная ипотека, позволяющая получать льготные кредиты молодым семьям, желающим построить собственный дом. Эта же ипотека оказала положительное влияние на привлечение молодых кадров в сферу образования, где доходность труда являлась невысокой, особенно в сельской местности и небольших населенных пунктах. Высокий уровень безработицы, низкая оплата труда, низкий уровень развития социальной и коммунальной инфраструктуры являются основными угрозами социально-экономической защищенности трудящихся в этих местах.

Правительство уделяет в последнее время всё большее внимание и отдельным категориям занятых. Так, внедрение льготной ипотеки для работников ИТ-сферы позволило привлечь в эту сферу значительное количество специалистов, но появившийся перекоп занятости по этим специалистам в крупных и столичных городах нарушил равномерное их распределение по регионам. В связи с этим были внесены осложняющие доступ к льготной ипотеке условия по первоначальному взносу, сумме и процентной ставке по кредиту. В условиях необходимости развития сферы ОПК предлагаются меры по обеспечению льготной ипотекой работников этой сферы, что немаловажно в условиях высокой ключевой ставки Центрального банка.

Помимо отмеченных мер, руководство регионов должно выработать механизмы, влияющие на снижение рисков, угрожающих общей стабильности и привлекательности местности для работающего населения. Сюда можно отнести защищенность от потери работы, экологической угрозы, произвола правоохранительных органов, преступности, в том числе на межнациональной почве.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о возможном разграничении индексов привлекательности регионов для местной и иностранной рабочей силы. Представляется, что регулирование рынка труда должно быть направлено, прежде всего, на максимальное использование возможностей внутренней трудовой миграции для покрытия дефицита кадров на тех территориях и в тех отраслях экономики, где он имеется. Кроме того, необходимо выявлять трудовые резервы, связанные с недоиспользованием уже имеющейся рабочей силы в регионе (в частности, в связи с вынужденной неполной занятостью работников по инициативе работодателей) [4].

Привлечение иностранной рабочей силы в отечественное производство должно происходить по остаточному принципу, а именно, в тех случаях, когда местными кадрами в регионе или работниками из других субъектов федерации (прежде всего, близлежащих) проблему кадрового дефицита решить не удастся. В этой связи, возможно построение специального индекса привлекательности регионов для иностранной рабочей силы. В его состав, помимо уже ранее отмеченных, можно было бы включить дополнительные показатели, отражающие интересы трудящихся мигрантов относительно работы в том или ином регионе страны.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В методиках определения привлекательности территорий для рабочей силы, помимо региональных особенностей, важно учитывать отраслевую структуру занятости. Это становится все более актуальным при формировании мобилизационной экономики и структурной перестройке оборонно-промышленного комплекса страны. Привлечение рабочей силы потребовало нестандартных решений для обеспечения занятости на предприятиях ОПК, в том числе, повышения комфортности и безопасности условий труда, роста заработной платы. Указанные меры одновременно повлияли на инвестиционную привлекательность территорий с высокой концентрацией оборонных предприятий, стимулируя появление в них всё большего количества субъектов малого и среднего предпринимательства, обеспечивающих удовлетворение возросшего спроса занятых в этой сфере.

В некоторых районах страны, где реализуются крупные инфраструктурные проекты, целесообразно применять новые организационные формы труда. Следует иметь в виду специфику северных регионов страны (в России около 70% территории — это зона Севера), в которых часть работников трудится вахтовым методом. Для привлечения и удержания вахтовиков на своей территории северным регионам приходится создавать достойные условия труда и предлагать более высокие зарплаты, чем на «большой земле». Вахтовые формы занятости не должны ухудшать социально-бытовые условия труда, пусть даже и временно. А возведенные жилые и социально-бытовые объекты после окончания инвестиционного проекта могут быть использованы местным населением.

Таким образом, в оценках привлекательности регионов для рабочей силы все большее внимание должно уделяться уровню социальной защищенности трудовых ресурсов в регионах.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вередюк О.В. Качество занятости работников в России: измерение на основе индексного подхода [Текст] / О.В. Вередюк, Е.А. Черных // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2024. — № 2. — С. 258–276.
2. Захаров Д.К. Рынок труда России в условиях экономических санкций [Текст] / Д.К. Захаров, Е.В. Каштанова, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12. — № 4. — С. 13–17. — DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-13-17
3. Зоидов К.Х. К проблеме сравнительного анализа дефицита рабочей силы на рынке труда в России и зарубежных странах [Текст] / К.Х. Зоидов, С.И. Богатырев, А.А. Урунов, В.А. Остапенко // Россия в XXI веке: глобальные вызовы и перспективы развития: Материалы Двенадцатого Международного форума, Москва, 26–27 декабря 2023 года. — М.: Институт проблем рынка РАН, 2023. — С. 130–138.
4. Казанцева Н.В. Трудовые резервы в экономике России: проблемы оценки и эффективного использования [Текст] / Н.В. Казанцева, В. А. Остапенко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 3. — С. 71–74.
5. Пространственное развитие территорий Российской Федерации: актуальные аспекты теории и практики [Текст]: монография. — М.: Изд-во Государственного ун-та управления, 2023. — 188 с.
6. Азоева О.В. Сбалансированное развитие единого экономического Российской Федерации в контексте новых геополитических вызовов [Текст] / О.В. Азоева, К.Х. Зоидов, Н.В. Казанцева [и др.]. — М.: Изд-во Государственного ун-та управления, 2023. — 277 с.
7. Турских Т. Инвестиционная привлекательность регионов пространства: рокировка позиций в новых условиях [Электронный ресурс]. — URL: [https://raexpert.ru/researches/regions/invest\\_regions\\_2023](https://raexpert.ru/researches/regions/invest_regions_2023) (дата обращения: 07.08.2024).
8. Труд и занятость в России. 2023: Стат. сб. / Росстат. — М., 2023. — 180 с.
9. Шубина Т.Н. Формирование экономической привлекательности региона в условиях развития конкурентных отношений [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.Н. Шубина; [Место защиты: Чуваш. гос. ун-т им. И.Н. Ульянова]. — Чебоксары, 2012. — 24 с.
10. Cascales M.M. New Model for Measuring Job Quality: Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI) // Social Indicators Research, 2021, no. 155, pp. 625–645.
11. Piasna A. Job quality in turbulent times: An update of the European Job Quality Index (June 7, 2023). ETUI Research Paper — Working Paper 2023.05. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN\\_ID4472203\\_code1950811.pdf?abstractid=4472203&mirid=1](https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID4472203_code1950811.pdf?abstractid=4472203&mirid=1)

## REFERENCE

1. Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Kachestvo zanyatosti rabotnikov v Rossii: izmereniye na osnove indeksnogo podkhoda // Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny, 2024, no. 2, pp. 258–276 [Quality of employment of workers in Russia: measurement based on the index approach // Monitoring of public opinion: economic and social changes, 2024, no. 2, pp. 258–276].
2. Zakharov D.K. Rynok truda Rossii v usloviyakh ekonomicheskikh sanktsiy / D.K. Zakharov, Ye.V. Kashtanova, A.S. Lobacheva // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resur-

- sami v Rossii [Labour market of Russia in the conditions of economic sanctions // Personnel and Intellectual Resources Management in Russia, 2023, v. 12, no. 4, pp. 13–17].
- Zoidov K.Kh., Bogatyrev S.I., Urunov A.A., Ostapenko V.A. K probleme sravnitel'nogo analiza defitsita rabochey sily na rynke truda v Rossii i zarubezhnykh stranakh // Rossiya v XXI veke: global'nyye vyzovy i perspektivy razvitiya: Materialy Dvsnadsatogo Mezhdunarodnogo foruma, Moskva, 26–27 dekabrya 2023 goda. Moskva: Institut problem rynka RAN, 2023, pp. 130–138 [On the problem of comparative analysis of labor shortage in the labor market in Russia and foreign countries // Russia in the 21<sup>st</sup> century: global challenges and development prospects: Proceedings of the Twelfth International Forum, Moscow, December 26–27, 2023. Moscow: Institute of Market Problems of the Russian Academy of Sciences, 2023, pp. 130–138].
  - Kazantseva N.V., Ostapenko V.A. Labour reserves in the Russian economy: problems of assessment and effective use // Personnel and Intellectual Resources Management in Russia, 2022, v. 11, no. 3, pp. 71–74.
  - Spatial Development of Territories of the Russian Federation: Actual Aspects of Theory and Practice: Monograph. Moscow: State University of Management, 2023, 188 p.
  - Azoeva O.V., Zoidov K.Kh., Kazantseva N.V. [et al.]. Balanced development of the unified economic space of the Russian Federation in the context of new geopolitical challenges. Moscow: State University of Management, 2023, 277 p.
  - Tirskikh T. Investment attractiveness of regions: castling of positions in new conditions [electronic resource]. URL: [https://raexpert.ru/researches/regions/invest\\_regions\\_2023](https://raexpert.ru/researches/regions/invest_regions_2023) (accessed: 07.08.2024).
  - Labour and employment in Russia. 2023: Stat. sb. / Rosstat. M., 2023, 180 p.
  - Shubina T.N. Formation of economic attractiveness of the region in the conditions of development of competitive relations: abstract of Ph.D. in economics: 08.00.05 / Shubina Tatiana Nikolaevna; [Place of defence: Chuvash State University named after I.N. Ulyanov]. Cheboksary, 2012, 24 p.
  - Cascales M.M. New Model for Measuring Job Quality: Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI). Soc Indic Res 155, 625–645 (2021). URL: <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02615-9>
  - Piasna A. Job quality in turbulent times: An update of the European Job Quality Index (June 7, 2023). ETUI Research Paper — Working Paper 2023.05. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN\\_ID4472203\\_code1950811.pdf?abstractid=4472203&mirid=1](https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID4472203_code1950811.pdf?abstractid=4472203&mirid=1)

Демешкина А.

## ПЕРЕИЗОБРЕТАЯ HR. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В БИЗНЕСЕ НОВОЙ ЭПОХИ

М.: Бомбора, 2023, 176 с.

*ПЕРЕИЗОБРЕТАЯ HR — это новый, революционный подход к ведению бизнеса.*

*Автор делится собственной методикой и предлагает читателю вместе с ней отправиться в увлекательное путешествие по миру HR. Используя авторский подход, вы сможете не только улучшить бизнес-процессы компании, но и найти наиболее подходящую для вас стратегию.*

*Анна Демешкина — член Экспертного совета премии «HR бренд года», сертифицированный аналитик по «Спиральной Динамике». Эксперт в области управления персоналом и трансформации компаний, среди которых HEINEKEN, Weatherford, Efes RUS. Анна аккумулировала в своем опыте международные и российские практики управленческой работы с СНГ, европейскими и африканскими странами.*



Андроник А.П.

## КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 2.0. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

М.: Дашков и К, 2024

*В монографии представлены теоретико-методологические основы и практические проблемы (генезис и телезис) проектирования и развития системы кадровой безопасности с учётом текущего состояния системы управления (отсутствия опасности / защиты от опасности), а также с применением современных социально-психологических технологий управления персоналом, составляющих принципиальную основу методологии «Кадровая безопасность 2.0». В дополнение к разработанной ранее авторской концепции превентивной кадровой политики, опирающейся на теоретико-методологические положения общей теории систем и объединяющей понятийно-категориальный аппарат личностно ориентированной и превентивной педагогики, архитектуру превентивной кадровой политики, технологию подготовки руководителей к превентивному управлению персоналом с девиантным поведением и его методическое обеспечение, представлены: авторская классификация современных технологий эффективного кадрового менеджмента; 3В-модель процесса управления поведением персонала с использованием элементов искусственного интеллекта; прогностическая модель «Кадровая безопасность 2.0» в свете новых парадигм «Технологический уклад 6.0», «Индустрия 4.0», «Менеджмент 2.0», «Мотивация 3.0», «Личностно ориентированное превентивное управление».*

*Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление». Издание адресовано также руководителям организаций, служб управления персоналом предприятий любой организационно-правовой формы, государственных и муниципальных органов управления; организаций, специализирующихся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите; специалистам службы занятости и социальной защиты населения, кадровых агентств.*

