

DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-35-56
УДК 332.13



ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

С.Н. Калюгина, Д.Б. Карамышева, Н.А. Ларионова

В статье рассматриваются особенности стратегического развития в регионах Российской Федерации. Основной целью исследования явилось изучение предпосылок к формированию кадрового потенциала страны. Проводится оценка потенциальных трудовых ресурсов. Проведен анализ показателей численности населения в субъектах РФ, изучены возрастные группы населения, исследован уровень образования лиц трудоспособного возраста.

Проанализированы показатели уровня занятости и безработицы, выявлен уровень развития кадрового потенциала регионов. Проведен анализ стратегий регионального развития. В ходе исследования определены наиболее перспективные регионы России. Определены векторы решения проблем регионального развития с учетом построения социально-ориентированной кадровой политики. Представлена модель результативности экономического развития региона. Сделаны обоснованные выводы о необходимости увеличения инвестиций в кадровый потенциал регионов для стабильного развития страны в долгосрочном периоде.

Ключевые слова: *кадровый потенциал; уровень образования; занятость; трудоспособное население; занятость и безработица*

Для цитирования. *Калюгина С.Н., Карамышева Д.Б., Ларионова Н.А. Исследование проблем кадрового потенциала регионов Российской Федерации // Russian Studies in Law and Politics. 2023. Т. 7, № 1. С. 35-56. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-35-56*

RESEARCH OF THE PROBLEMS OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

S.N. Kalyugina, D.B. Karamysheva, N.A. Larionova

The article discusses the features of strategic development in the regions of the Russian Federation. The main purpose of the study was to study the prerequisites for the formation of the country's human resources potential. An article are evaluated the potential labor resources. An assessment of potential labor resources is being carried out. The analysis of population indicators in the subjects of the Russian Federation was carried out, age groups of the population were studied, the level of education of people of working age was studied. The indicators of the level of employment and unemployment are analyzed, the level of development of the personnel potential of the regions is revealed. The analysis of regional development strategies is carried out. In the course of the study, the most promising regions of Russia were identified. The vectors for solving the problems of regional development are determined, taking into account the construction of a socially-oriented personnel policy. A model of the effectiveness of the economic development of the region is presented. Reasonable conclusions are made about the need to increase investments in the human resources potential of the regions for the stable development of the country in the long term.

Keywords: *human resources potential; level of education; employment; able-bodied population; employment and unemployment*

For citation. *Kalyugina S.N., Karamysheva D.B., Larionova N.A. Research of the Problems of the Personnel Potential of the Regions of the Russian Federation // Russian Studies in Law and Politics, 2023, vol. 7, no. 1, pp. 35-56. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-35-56*

Введение

Происходящие в мировом масштабе преобразования в сфере изменения качественных и количественных показателей деятельности

регионов затрагивают кадровый потенциал страны и формируют предпосылки для роста отечественной экономики.

Развитие и присоединение территорий, доступность образования, разработка стратегий развития регионов способствуют формированию кадрового потенциала страны.

Трансформация отечественной экономики направлена на улучшение региональных показателей по количеству и качеству кадрового потенциала. В регионах создаются стратегии по развитию предпринимательства, реализуются проекты содействия занятости. Эти меры направлены на повышение социальной активности населения разных возрастов. Все эти процессы постоянно находятся в области научных исследований отечественных и зарубежных ученых. В исследовании, проведенном Стриелковски В., Калюгиной С. Н., Мухорьяновой О. А., посвященном изучению периферийных регионов, рассматривалась возможность развития социального предпринимательства для повышения занятости населения [5]. Как отмечают отечественные ученые Фурсов В. А., Кривокопа Е.И. человеческие ресурсы занимают ведущую позицию и представляют собой основу конкурентоспособности государства, но в то же время достаточно мало методических разработок, применяемых для оценки развития трудового потенциала на уровне региона и отдельных территорий [9].

В работах авторов Симионеску М., Астаховой Е., Якшибаевой Г. В., Поповой Л. А., Терентьевой М. А., Миграновой Л. А., Токсанбаевой М. С., Леонидовой Г. В., Панова А. М., рассматривается возможность использования индексного метода диагностики развития кадрового потенциала для диагностики региональных проблем, связанных с трудовым потенциалом, что позволило выявить ряд региональных тенденций развития для определения региональных тенденций [14, 16].

Как известно, основу конкурентоспособности государств во многом создает кадровый потенциал страны, изучать который нужно в территориальном и отраслевом разрезе. При таком подходе возможно учитывать не только социально-экономические показатели, но и принимать в расчет особенности климата, уровень образования населения, гендерный фактор и возраст населения. Рассмотрение фак-

торов, влияющих на рынок труда на региональном уровне позволяет разрабатывать стратегии развития каждого региона, учитывать является ли он «донором» или проблемно-дотационным регионом [5].

Научная новизна исследования заключается в рассмотрении регионов в рамках новой управленческой формации с учетом современных управленческих технологий, формировании модели экономического развития региона в условиях инновационных процессов с учетом кадрового потенциала

Объектом исследования является оценка состояние кадрового потенциала и влияющих на него факторов в системе социально-экономического развития регионов РФ

Цель исследования заключается в изучении предпосылок к формированию кадрового потенциала страны и оценке эффективности кадрового потенциала регионов с учетом современных реалий.

Для достижения цели были поставлены задачи:

- исследовать динамику численности населения по субъектам РФ и оценить кадровый потенциал населения трудоспособного возраста на основании данных Росстата и аналитических агентств;
- оценить возрастные группы населения и уровень образования лиц трудоспособного возраста
- определить наиболее перспективные регионы для потенциального развития на основе анализа стратегий регионального развития;
- определить векторы решения проблем регионального развития с учетом построения социально-ориентированной кадровой политики;
- обосновать направления дальнейшего совершенствования кадрового потенциала регионов с учетом региональных особенностей на основе анализа стратегий.

Материалы и методы

Своевременное проведение анализа кадрового потенциала регионов по отраслям позволяет планировать экономическое развитие в соответствии с потенциалом региона.

Трудность изучения качественных параметров требует больших затрат времени и опытных специалистов. Поэтому целесообразно

применять факторный подход, рассматривая кадровый потенциал в разрезе уровня образования, анализа возрастных характеристик и гендерного состава.

В целом на рынке труда отсутствует стабильность. Увеличился запрос на вакансии на госслужбе, снижается потребность в специалистах страховых и консалтинговых кампаний на фоне повышения запросов на инженеров, специалистов оборонной промышленности, механиков, строителей, конструкторов, технологов и других технических специалистов. Работодатели стали благожелательно относиться также к молодым специалистам без опыта работы.

Результаты и обсуждение

По данным Росстата оценка численности населения на начало 2022 г. в РФ составила 145 557 576 человек [15]. На рисунке 1 представлена динамика численности населения РФ по основным федеральным округам

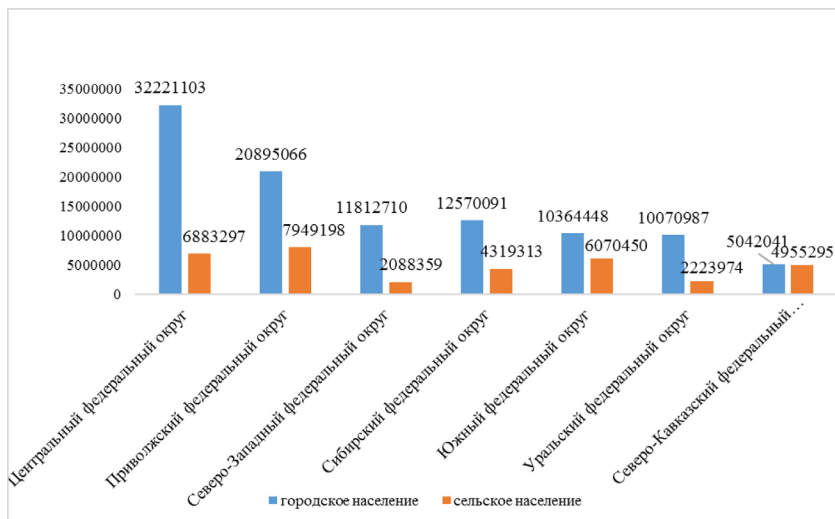


Рис. 1. Оценка численности постоянного населения 2022 г. (человек) [15]

Изучение численности населения на начало 2022 года по итогам переписи показало, что лидирует по численности Центральный фе-

деральный округ в котором городского населения в четыре раза больше, чем сельского. Такое же соотношение наблюдается почти по всем округам. Наименьшая численность в СевероКавказском округе, где практически равное соотношение городского и сельского населения.

Изучение особенностей регионов по структуре населения дает возможность тщательно учитывать этот фактор при разработке стратегии.

Также немаловажное значение имеет исследование возраста, пола и уровня образования в каждом регионе (рисунок 2).

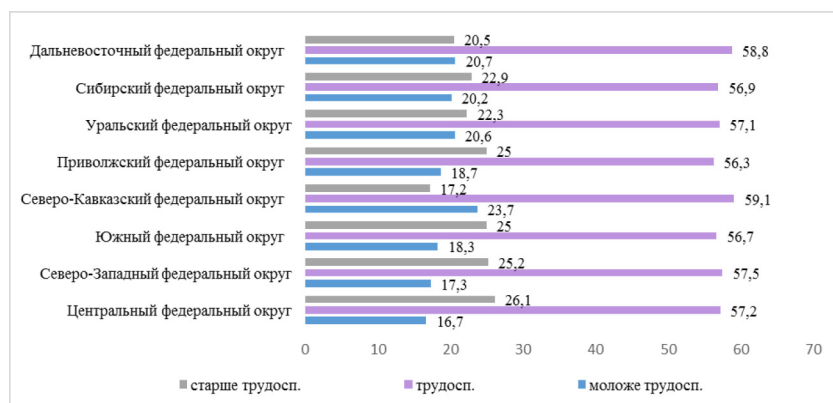


Рис. 2. Структура численности населения по субъектам РФ по основным возрастным группам на начало 2022 г. [15]

Анализ численности населения по субъектам РФ по основным возрастным группам за 2022 г. показал, что удельный вес трудоспособного населения в структуре общей численности в основных округах РФ около 60 %. Больше всего в Северо-Кавказском и Дальневосточном федеральных округах. Меньше всего трудоспособного населения в Приволжском и Сибирском федеральных округах.

Потенциал населения моложе трудоспособного возраста также лидирует в Северо-Кавказском округе. Поэтому было проведено исследование перспективных регионов юга России.

По данным переписи 2022 года [15], в России численность населения на юге России составила больше всего в Краснодарском крае и Ростовской области. Однако, если рассматривать трудоспособное

население в структуре общей численности на данный момент, то лидирующее положение занимают республики Дагестан, Ингушетия и Карачаево-Черкесская Республика.

Показатель старшего трудоспособного возраста больше всего в Ростовской области. Если рассматривать кадровый потенциал на основе показателя моложе трудоспособного возраста, то перспективными являются Республика Ингушетия и Дагестан (рисунок 3).

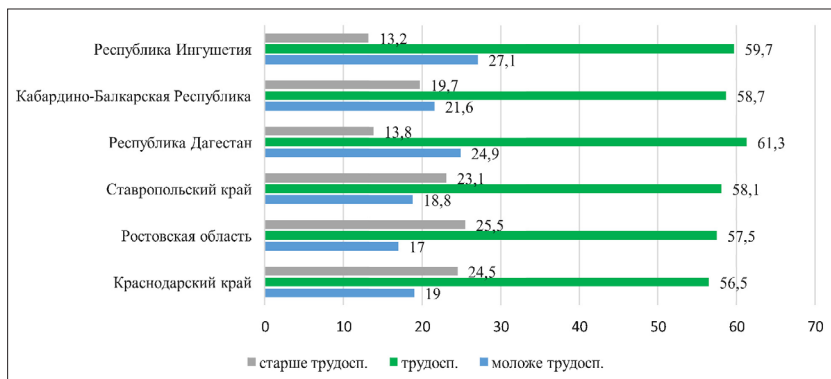


Рис. 3. Перспективные регионы юга России

Однако, стоит учитывать, что Республика Дагестан при всех положительных оценках занимает первое место в списке дотационных регионов (85,91 млрд. руб.), а Ставропольский край на 6 месте по уровню дотаций (29,29 млрд. руб.) [10].

Молодежь уезжает в крупные города, предпочитая Краснодарский край, Ростовскую область, Петербург и Москву.

На рисунке 4 представлены показатели динамики уровня безработицы на начало года с 2017 по 2022 год.

Как показывают данные рисунка 4 уровень занятости за период повышается (59,1 до 59,5%), на фоне снижения показателя безработицы (с 5,6 до 4,4%). В годы, пришедшиеся на время пандемии Covid-19, занятость населения была снижена, однако прогноз на последующие годы весьма оптимистичен, поскольку в стране наблюдается рост производства, увеличивается процент самозанятых. За

счет присоединения новых территорий также будет увеличиваться количество рабочих мест.

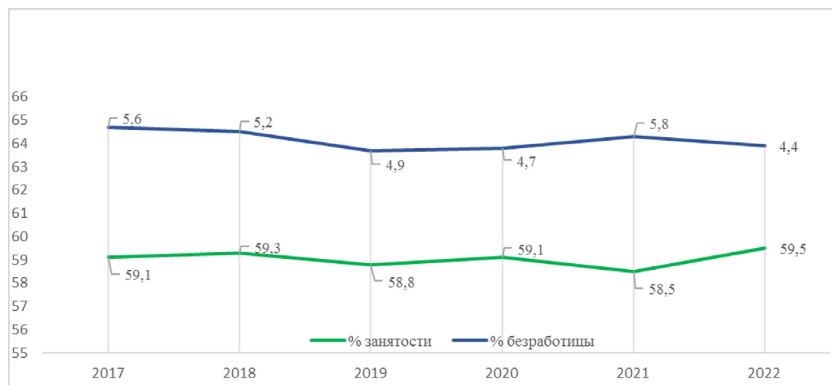


Рис. 4. Показатели уровня занятости и безработицы с 2017 по 2022 гг.

Проведенное исследование динамики численности рабочей силы субъектов РФ в разрезе анализа возрастных характеристик потенциальной рабочей силы в возрасте начиная с 15 лет, показало, что Северо-Западный и Дальневосточный федеральные округа показали незначительный рост рынка труда по сравнению 2017 годом (рисунок 5).

Естественно, что рынок труда «просел» в 2020 ковидном году во всех регионах и постепенно восстанавливается в настоящее время. Однако стабильный рост можно наблюдать в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах.

Наиболее благоприятная ситуация в Центральном федеральном округе, в который входят 18 субъектов РФ включая город федерального значения – Москву [11].

Рассмотрение доли рабочей силы старше 22 лет со средне-профессиональным и высшим образованием в общей численности рабочей силы показало, что в целом по стране численность молодежи данной категории снизилась на 0,3% с 80,2 до 79,9 (рисунок 6).

Аналогично складывалась ситуация и в большинстве регионов, особенно в Дальневосточном округе, где доля снижения численности составила 1,4 %. Однако в Северо-Кавказском федеральном округе

доля рабочей силы в возрасте 22 лет и старше со средним профессиональным и высшим образованием увеличилась за период на 4,3%.

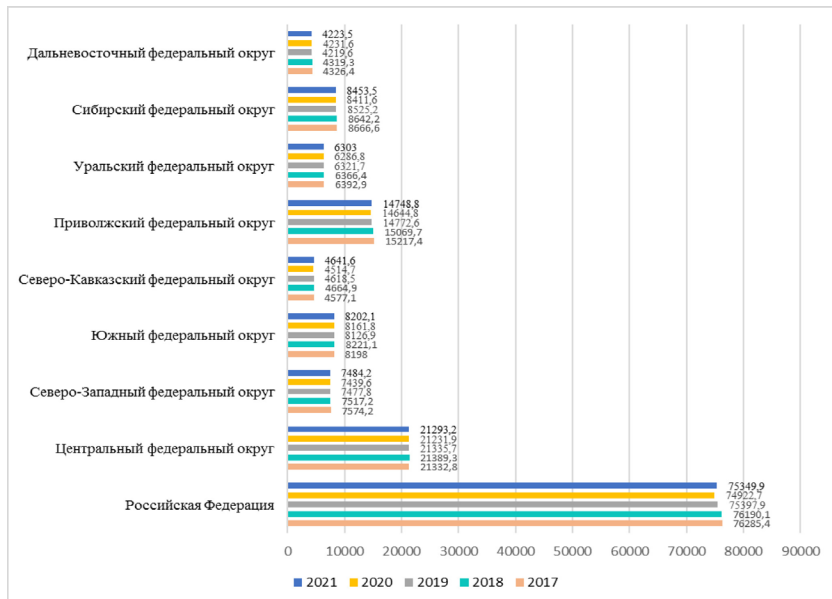


Рис. 5. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в субъектах РФ

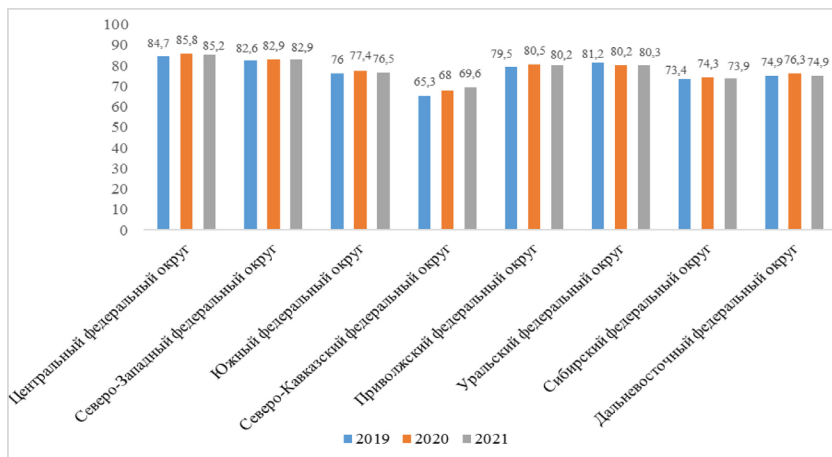


Рис. 6. Доля рабочей силы старше 22 лет со средне-профессиональным и высшим образованием в общей численности рабочей силы [12]

По нашему мнению, основную часть работающего населения в перспективе на ближайшие 10 лет стоит рассматривать в категории от 25 до 35 лет. Это люди уже получившие высшее и средне-специальное образование и опыт работы. Данные, представленные Росстатом [12], показывают уровень средне-профессионального образования населения – 45,2%, высшего образования – 34,9%. Это достаточно высокий уровень образования что характеризует высокий кадровый потенциал и дает предпосылки к дальнейшему перспективному устойчивому развитию регионов (рисунок 7).

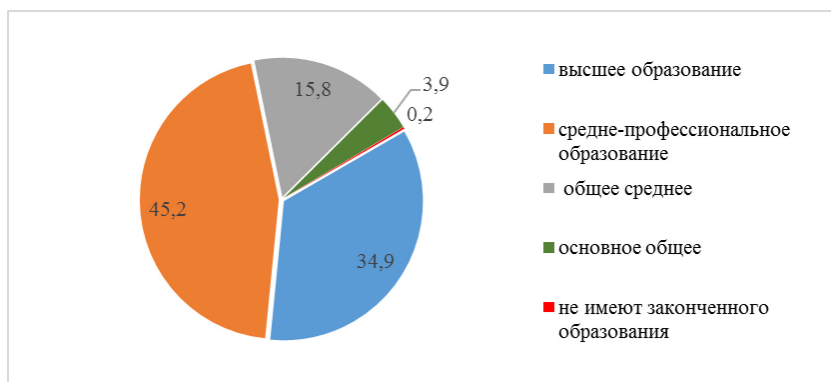


Рис. 7. Анализ уровня образования россиян в начале 2022 года

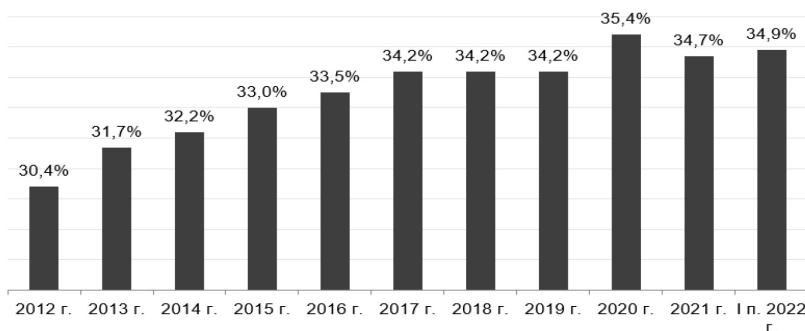


Рис. 8. Работники с высшим образованием [12]

Доля работников с высшим образованием в России планомерно растет. Если в конце перестройки образование было всего у 25%,

то за прошедшие 20 лет количество образованных людей стало превышает треть от всех занятых. На рисунке 8 показана динамика численности работников с высшим образованием в целом по стране [12].

Исследование наличия высшего образования у работников разных возрастных категорий показано на рисунке 9.



Рис. 9. Анализ работников с высшим образованием от 15 до 70 лет [12]

Из рисунка видно, что среди занятых в возрасте от 25 до 34 лет высшее образование есть почти у 41%. Около 30% с высшим образованием это люди в возрасте за 60 лет. Существует возрастной разрыв в диапазоне от 35 до 59 лет. Среди работников от 70 лет и старше процент образованных людей составляет 37,1%. Это также усиливает кадровый потенциал, несмотря на большое количество людей пожилого возраста с высшим образованием [12].

Опыт Японии показывает, что наибольшую ценность представляет категория работников старше 60 лет. Поскольку это высокопрофессиональные специалисты, вырастившие детей, сформировавшие материальную базу и мотивированные к работе.

Сложившееся соотношение занятых работников, имеющих высшее образование, должно способствовать преодолению стереотипа о не востребованности работников старше 50 лет на рынке труда.

Работодатели продолжают ценить знания, полученные в советское время и уровень ответственности характерный для старшего поколения. Отчасти этому способствовала пенсионная реформа и увеличение пенсионного возраста. Поэтому изменения в системе высшего образования, предложенные в современных условиях, позволят укрепить кадровый потенциал

Неуклонно увеличивается число работников, закончивших техникумы и колледжи. Возможность раньше пойти работать, реальность получения зарплаты и нежелание сдавать ЕГЭ в одиннадцатом классе образовательной школы существенно повысили популярность среднего профессионального образования (СПО), сформировали его позитивный имидж. Возможно спрогнозировать повышение спроса на данный вид образования в ближайшие 10 лет. Спрос за последние 20 лет был относительно стабильным и составлял около 45%. В настоящее время существенно уменьшился процент работников, имеющих законченное среднее общее образование (около 15,8% занятых на рынке труда).

Особый интерес государства состоит в развитии средне-профессионального образования и возможности дать рабочую специальность молодым людям. Этим объясняется тенденция создания СПО на базе университетов, организаций профориентационной работы среди учащихся СПО для получения высшего образования.

Наибольшая доля работников с высшим образованием отмечается в городах миллионниках, где работает «Теория четырёх России», предложенная Н. В. Зубаревич [2]. Вполне естественно, что столицы привлекают наиболее квалифицированные кадры со всей страны. Уровень занятости в столицах показан на рисунке 10.

Из рисунка видно, что наибольший уровень занятости в Санкт-Петербурге и Москве.

Рассмотрение регионов с наибольшей долей работников, обладающих высшим образованием показало, что в столичных городах уровень квалифицированных кадров выше, чем в других регионах страны.

Анализ динамики регионов с наибольшей долей работников с высшим образованием показан на рисунке 11 [12].

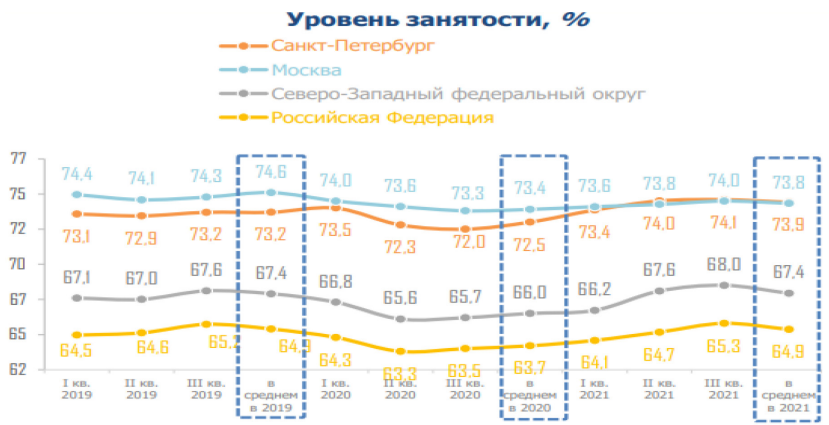


Рис. 10. Уровень занятости в столичных городах [13]

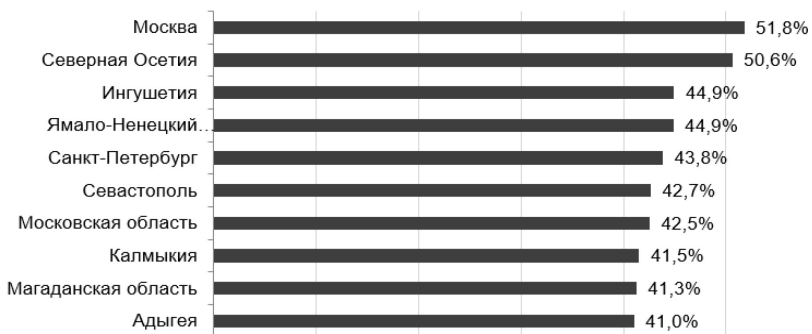


Рис. 11. Регионы с наибольшей долей работников с высшим образованием [12]

Большой процент работников с высшим образованием наряду со столичными городами также в Северной Осетии (50,6%) от общей численности. Ямало-Ненецкий округ и республика Ингушетия также имеют одинаковый довольно высокий процент (44,9%) работников с высшим образованием в общей численности населения.

В то же время есть регионы с наименьшей долей работников с высшим образованием – это Забайкальский край 23,7% общей численности. (рисунок 12).

Несмотря на очевидные преимущества и престижность получения профессионального образования, возможности карьерного роста

людей, обладающих дипломами, в мире и в нашей стране возрастет численность молодых людей, относящихся к поколению «ни-ни» NEET (Not in Education, Employment or Training). Данные Министерства труда РФ показывают, что каждый десятый россиянин в возрасте до 24 лет не учится, не работает и не ищет работу [1].

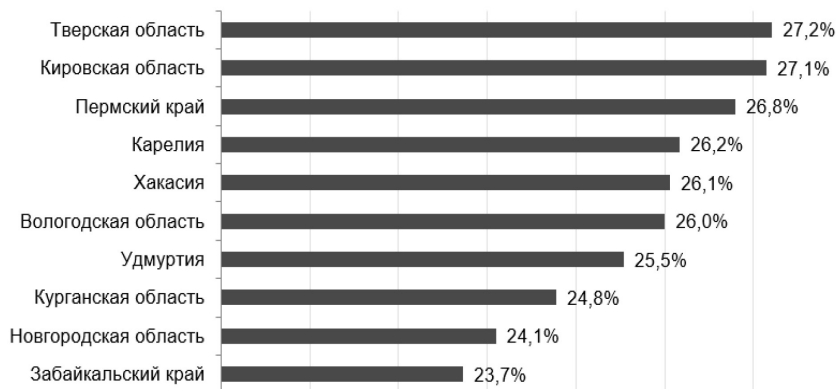


Рис. 12. Регионы с меньшей долей работников с высшим образованием [12]

В группе риска находится молодёжь, которая не имеет возможности получать образование, что в последствии может снизить активность в поиске работы. В будущем это может негативно повлиять на государство и общество в целом.

Министерством труда РФ ведется работа по усилению профориентационной работы с подростками, оказывается поддержка работодателей, создающих условия для молодых специалистов [6].

Последний год промышленная сфера испытывает кадровый голод и крайне нуждается в специалистах, поэтому востребованность в квалифицированных кадрах будет сохраняться длительное время. Миграционные потоки, затронувшие нашу страну в феврале 2022 года также повлияли на отток специалистов, за исключением сферы IT-специалистов, поскольку они могут работать удаленно.

Несколько улучшить ситуацию может приток работоспособного населения из присоединенных республик, что благотворно повлияет на показатели развития кадрового потенциала отдельных регионов.

Ввиду сложившейся ситуации модернизация экономики возможна за счет улучшения количественных и качественных параметров кадрового потенциала регионов, поскольку эффективность деятельности в различных сферах зависит от обеспечения производственных процессов компетентными специалистами.

В целях эффективного использования кадрового потенциала необходимо формулировать кадровую политику региона с учетом географических, демографических и социально-экономических показателей.

Инструментом по созданию кадровой политики может стать разработка стратегии кадровой политики, где кадровый потенциал регионов может быть сформирован в единую сбалансированную систему с качественными и количественными показателями. Стратегия должна учитывать возможности воспроизведения и замещения кадрового потенциала. Анализ стратегий, размещенных на сайте Министерства экономического развития РФ показал, что в отдельных регионах стратегия разработана до 2030 года (проект развития Белгородской и Рязанской области, республики Калмыкия), а в других регионах – до 2035 года (Забайкальский край, Амурская область, Ставропольский край) [7, 14]. По нашему мнению, стратегии должны разрабатываться на основе общих для всех нормативно-правовые акты. Далее с учетом регионального аспекта можно вносить коррективы и изменения в зависимости от специфики региона, кадрового потенциала и других условий.

В стратегии должен быть прописан механизм всей системы управления, согласованный с органами власти, муниципальными образованиями и крупными предприятиями. Немаловажным является определение кадрового потенциала с учетом расположенных в регионе учебных заведений. Увеличение инвестиций в кадровый потенциал и поддержание их на высоком уровне является стратегически необходимым условием успешного развития региона в долгосрочной перспективе. В обновлении нуждается, прежде всего, содержание высшего образования. Для обновления высшего образования требуется повышение статуса вузов в направлении усиления их академической автономии, изменения порядка и увеличения

объемов финансирования. Реальной отдачей от инвестиций в кадровый потенциал являются: эффективное государство, передовая наука, эффективная инновационная система, высокая производительность труда, новые технологии и инновации.

Все это не может быть реализовано без создания достойных условий труда и оплаты преподавателей и других работников сферы образования.

Таким образом, необходимо рассматривать формирование модели экономического развития региона в условиях инновационных процессов с учетом кадрового потенциала. За основу может быть принята модель роста на макроуровне, предложенная в работе [3] с учетом дополнений, предложенных в работе [4].

Кадровый потенциал и инновационная составляющая учтены в виде экспоненциальной зависимости от времени. Представим данную модель для региона с добавлением параметра, характеризующего влияние информационного капитала в виде функции по формуле 1:

$$Y = f[K^\alpha, L^\beta, E^{(\gamma+\delta+\epsilon+\theta)t}] \quad (1)$$

где Y – результат экономического развития региона

K – накопленный производственный потенциал

L – накопленный трудовой потенциал

E – инновационная составляющая

α и β – коэффициенты эластичности

γ – вклад инноваций

δ – параметр, характеризующий влияние человеческого капитала

ϵ – параметр, характеризующий влияние организационного капитала

θ – параметр, характеризующий влияние информационного капитала

Параметры γ , δ , ϵ , θ можно представить через темпы прироста и коэффициенты эластичности инноваций, человеческого, организационного и информационного капитала. При этом параметр γ , характеризующий прирост результата экономического развития региона за счет инноваций, является функцией человеческого капитала. При стабильном уровне производственного капитала прирост результата экономического развития региона на единицу труда определяет

ся темпами прироста инновационного потенциала и составляющих нематериальных активов региона.

Роль региональных органов власти в условиях данной модели заключается, прежде всего, в повышении деловой активности в регионе: установление общих правил, регулирующих конкуренцию и поощряющих инновации; создание и развитие институтов, обеспечивающих поддержку и распространение инновационной деятельности; обеспечение условий образовательным учреждениям.

Регионы страны следует рассматривать в рамках новой управленческой формации, с учетом современных цифровых технологий. Итогом станет формирование региональной инновационной системы, направленной на создание новых инновационных продуктов и услуг, соответствующих современным требованиям.

Заключение

Проведенный анализ показал, что большинство регионов страны обладают значительным кадровым потенциалом. Однако проблема развития остается актуальной.

Исследование позволило сделать следующие выводы.

1. Перспективы формирования и оценки эффективности кадрового потенциала очевидны, поскольку высокий уровень трудоспособного населения, увеличение доли работников с высшим образованием создают предпосылки к дальнейшему перспективному устойчивому развитию регионов. Однако существует группа риска в лице молодежи, которая не имеет возможности получить образование, что может снизить активность в поиске работы и негативно повлиять на государство и общество в целом. Преодолению данного явления будут способствовать меры, принимаемые государством и направленные на усиление профориентационной работы с молодежью и создающие условия для молодых специалистов.

2. Целесообразно применять факторный подход, рассматривая кадровый потенциал в разрезе уровня образования, анализа возрастных характеристик и гендерного состава.

3. Стратегии регионального развития целесообразно разрабатывать на основе общих для всех нормативно-правовых актов. В стратегии необходимо использовать механизм системы управления, согласованный с органами власти, муниципальными образованиями и крупными предприятиями.

4. Необходимо регулярно проводить оценку стратегического соответствия достижений заявленным стратегическим целям регионального развития. Основным критерием стратегического соответствия является увеличение темпов роста валового регионального продукта, улучшение условий жизни населения, повышение эффективности государственного управления и, в конечном итоге, – устойчивое социально-экономическое развитие экономики региона.

5. Формирование модели экономического развития региона должно происходить в условиях инновационных процессов с учетом кадрового потенциала.

6. Процесс решения проблем регионального развития должен учитывать социально-ориентированную кадровую политику и принимать в расчет особенности климата, уровень образования населения, гендерный фактор и возраст населения.

Поскольку налаживание взаимодействия направленного на сотрудничество власти, бизнеса и институтов гражданского общества является способом обеспечения эффективного механизма разработки стратегии кадровой потенциала в разных регионах РФ.

Исследование не имеет конфликта интересов.

Исследование не имело спонсорской поддержки.

Список литературы

1. Буланова Марина NEET-молодежь: опыт международной диагностики // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2018. №3 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neet-molodezh-opyt-mezhdunarodnoy-diagnostiki>. (дата обращения: 17.03.2023).
2. Зубаревич Н. В. Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития 2021. №

- 16 (148). Октябрь. Регионы России: Динамика выхода из ковидного кризиса в 2021 году.
3. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.
 4. Ларионова Н.А. Развитие региона в условиях инновационных процессов // КАНТ: Научный рецензируемый цитируемый журнал, ООО «Издательство СТАВРОЛИТ», 2012, № 1(4), с.59-61.
 5. Стриелковски В; Калюгина С. Н., Мухорьянова О. А. 2019. «Managing human potential and youth social entrepreneurship in peripheral regions». Management research and practice. Volume 11. Issue 3. p 41-51.
 6. Стриелковски В., Астахова Е. А., Ларионова Н. А. (2019). Assessment of personnel risks and threats in the context of state security: a neo-institutional perspective. Journal of Institutional Studies, 11(3), 170-181. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.3.170-181.
 7. Мухорьянова О. А., Герцигова К., Калюгина С. Н. и Третьякова О. Совершенствование институциональной модели как фактор укрепления кадровой безопасности в мультикультурной среде // TERRA ECONOMICUS. – Ростов-на-Дону: СФУ, Т.16. №4, - С. 130-143
 8. Фурсов В. А., Кривокопа Е.И., Савченко И. П., Горлова Е.В. 2018. / Методика оценки состояния трудового потенциала региона // Research Journal of Pharmaceutical Biological and Chemical Science. Vol. 9, Issue 6, November-December, pp.1955-1960.
 9. Фурсов В. А., Кривокопа Е.И., Стриелковски В. 2018. «Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia» // TERRA ECONOMICUS. – Rostov-on-don: SFU, Т.16. №4, 2018. – С. 95-115.
 10. Агентство деловой информации. Рейтинги и новости официальный сайт. – URL: <https://top-rf.ru/places/564-dotatsionnye-regiony.html> (дата обращения: 19.03.2023).
 11. Топ рейтингов по тематикам. официальный сайт. – URL: <https://topreytings.ru/rejting-okrugov-po-naseleniyu/> (дата обращения: 15.03.2023).
 12. Сеть профессиональных аудиторских, оценочных и консалтинговых компаний FinExpertiza. официальный сайт. – URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/rab-vysh-obraz/> (дата обращения: 25.03.2023).

13. Санкт-Петербургский информационно-аналитический центр. Аналитическая справка. официальный сайт. – URL: <https://www.gov.spb.ru/static/writable/documents/2022/> (дата обращения: 27.03.2023).
14. Министерство экономического развития Российской Федерации: официальный сайт. – Москва, 2023 – URL: <https://www.economy.gov.ru>. (дата обращения: 27.03.2023).
15. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – Москва, 2023 – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 29.03.2023).
16. Кришталева Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала в регионах Российской Федерации. Мир экономики и менеджмента, 2017, том 17, № 3, с. 35-46.

References

1. Bulanova Marina NET-youth: experience of international diagnostics // Bulletin of the Russian State University. The series “Philosophy. Sociology. Art criticism”. 2018. №3 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neet-molodezh-opyt-mezhdunarodnoy-diagnostiki>
2. Zubarevich N. V. Monitoring the economic situation in Russia. Trends and challenges of socio-economic development 2021. No. 16 (148). October. Regions of Russia: Dynamics of recovery from the covid crisis in 2021.
3. Korchagin Yu.A. Russian human capital: a factor of development or degradation? Monograph. – Voronezh: CIRE, 2005.
4. Larionova N.A. KANT: Scientific peer-reviewed cited journal, LLC “STAVROLIT Publishing House”, 2012, № 1(4), pp.59-61.
5. Strielkowski, W.; Kalyugina, S. & Mukhoryanova, O. 2019. «Managing human potential and youth social entrepreneurship in peripheral regions». Management research and practice. Volume 11. Issue 3. p. 41-51.
6. Strielkowski, W., Astachova, E., and Larionova, N. (2019). Assessment of personnel risks and threats in the context of state security: a neo-institutional perspective. Journal of Institutional Studies, 11(3), 170-181. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.3.170-181
7. Mukhoryanova O. A., Gertsigova K., Kalugina S. N. & Tretyakova O. Improving the institutional model as a factor of strengthening person-

- nel security in a multicultural environment // TERRA ECONOMICUS. – Rostov-on-don: SFU, T.16. №4. – С. 130-143.
8. Fursov V.F., Krivokora E.B., Savchenko I.P. & Gorlova E.B. 2018. «Methods of assessing the state of the labor potential of the region» / Методика оценки состояния трудового потенциала региона // Research Journal of Pharmaceutical Biological and Chemical Science. Vol. 9, Issue 6, November-December, pp.1955-1960.
 9. Fursov V. A., Krivokora E. I. & Strielkovsky V. 2018. “Regional aspects of labor potential assessment in modern Russia” // TERRA ECONOMICUS. – Rostov-on-don: SFU, T.16. №4, 2018. – p. 95-115.
 10. Business Information Agency. Ratings and news official website. – URL: <https://top-rf.ru/places/564-dotatsionnye-regiony.html>
 11. Top ratings by subject. official website. – URL: <https://topreytings.ru/rejting-okrugov-po-naseleniyu/>
 12. Network of professional audit, evaluation and consulting companies Fin-Expertiza. official website. – URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/rab-vysh-obraz/>
 13. St. Petersburg Information and Analytical Center. Analytical reference. official website. – URL: <https://www.gov.spb.ru/static/writable/documents/2022/>
 14. Ministry of Economic Development of the Russian Federation: official website. – Moscow, 2023 – URL: <https://www.economy.gov.ru>.
 15. Federal State Statistics Service: official website. – Moscow, 2023 – URL: <https://rosstat.gov.ru/>
 16. Kryshtaleva T. Yu. Assessment Method of the State of Labour Potential in Regions of the Russian Federation. World of Economics and Management, 2017, vol. 17, no. 3, p. 35–46.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Калюгина Светлана Николаевна, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда
Северо-Кавказский федеральный университет
ул. Пушкина, 1, г. Ставрополь 355009, Российская Федерация
s.kalyugina@gmail.com

Карамышева Дина Борисовна, к.э.н., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда
Северо-Кавказский федеральный университет
ул. Пушкина, 1, г. Ставрополь 355009, Российская Федерация
dina.chyprova@mail.ru

Ларионова Наталья Александровна, к.э.н., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда
Северо-Кавказский федеральный университет
ул. Пушкина, 1, г. Ставрополь 355009, Российская Федерация
ln@vip-line.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Svetlana N. Kalyugina, Doctor of Economics, Professor of the Department of State, Municipal Management and Labor Economics
North-Caucasus Federal University
1, Pushkin Str., Stavropol, 355009, Russian Federation
s.kalyugina@gmail.com

Dina B. Karamysheva, Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State, Municipal Management and Labor Economics
North-Caucasus Federal University
1, Pushkin Str., Stavropol, 355009, Russian Federation
dina.chyprova@mail.ru

Natalia A. Larionova, Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State, Municipal Management and Labor Economics
North-Caucasus Federal University
1, Pushkin Str., Stavropol, 355009, Russian Federation
ln@vip-line.ru

Поступила 06.03.2023
После рецензирования 18.03.2023
Принята 25.03.2023

Received 06.03.2023
Revised 18.03.2023
Accepted 25.03.2022