

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Еремина Ирина Владимировна

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА И ОРГАНИЗАЦИИ**

Научная специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(экономические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, доцент
Кудрявцев Константин Александрович

Йошкар-Ола – 2024

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретическое развитие региональных систем экономической безопасности	14
1.1 Систематизация и развитие научных подходов к определению сущности экономической безопасности	14
1.2 Факторы экономической безопасности и их влияние на социально-экономическое развитие региона с позиции эффективного использования человеческого капитала.....	31
1.3 Институциональная модель экономической безопасности, основанная на использовании фактора человеческого капитала	44
Глава 2 Человеческий капитал как драйвер повышения экономической безопасности и ее кадровой составляющей	52
2.1 Сущность и взаимообусловленность категорий человеческого капитала и кадровой безопасности	52
2.2 Контрольно-аналитический механизм управления кадровой безопасностью организации.....	64
2.3 Риск-ориентированный механизм повышения кадровой безопасности	79
Глава 3 Мониторинг кадровой безопасности и его роль в повышении экономической безопасности и развитии человеческого капитала	92
3.1 Формирование и обеспечение мониторинговых систем для развития человеческого капитала и управления талантами	92
3.2 Организация мониторинга кадровой безопасности регионального уровня и его информационное обеспечение	104
3.3 Моделирование кадрового потенциала организаций в системе обеспечения экономической безопасности человеческого капитала.....	122

Заключение	140
Список использованных источников	147
Приложение А <i>Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации, действие которых распространяется на 2024-2030 гг.</i>	164
Приложение Б <i>Задачи и важнейшие целевые показатели в области развития человеческого потенциала, содержащиеся в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» от 07.05.2024 № 309</i>	175
Приложение В <i>Исходные данные для анализа и оценки кадровой безопасности</i>	178

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Отмеченные в Указе Президента Российской Федерации [14] проблемы, связанные с ростом геополитической нестабильности и конфликтности, усилением межгосударственных противоречий, нарушают общепризнанные нормы и принципы международного права, ослабляют и разрушают международные финансовые институты, усиливая тем самым значимость сохранения и укрепления национальных систем экономической безопасности на макро- и микроуровнях. Многообразие механизмов и способов повышения устойчивости российской экономики, используемых в деятельности по обеспечению экономической безопасности, эффективны в тех сферах, где обеспечена занятость, есть профессионально подготовленные кадры, решены вопросы сбалансированности рынка труда и удовлетворен спрос отечественных производителей на трудовые ресурсы, то есть созданы условия для развития человеческого капитала. Не случайно среди широко известных за рубежом ключевых показателей эффективности выделена большая группа показателей, относящихся к персоналу, важнейшим среди которых является показатель добавленной стоимости человеческого капитала [59, с. 257-260].

Общие вопросы развития человеческого капитала были отражены в ряде важнейших национальных проектов Российской Федерации (2019-2024 гг.): «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура», приоритетной направленностью которых были определены: 1 – человеческий капитал, 2 – комфортная среда для жизни, 3 – экономический рост [20]. Развитие человеческого капитала связано не только с задачами национального развития страны, достижения необходимых параметров для перехода на новый технологический уклад, более высокого уровня технологического развития и обеспечения технологического суверенитета страны, но и для обеспечения устойчивого и безопасного роста экономики.

Экономическая безопасность является одной из наиболее значимых задач в достижении устойчивого экономического роста, а человеческий капитал справедливо рассматривается как фактор обеспечения экономической безопасности на всех уровнях управления.

В связи с этим перспективным направлением теоретико-методического развития в работе определены разработка и применение инструментов стимулирования человеческого фактора, обеспечения зависящей от его уровня развития кадровой безопасности, а также оценка уровня экономической безопасности на основе индикаторов – показателей роста человеческого капитала на уровне региона и хозяйствующего субъекта. Это определяет актуальность и своевременность данного исследования.

Степень разработанности проблемы. Важнейшие категории экономической политики, экономических отношений субъектов в обеспечении устойчивого роста экономики содержатся в ряде классических теорий экономического роста, в работах М. Бувье [99], Д. Кади [47], Р. Каплан [50], К.Р. Макконнелла [58], Б. Марра [59], А. Маршалла [60], Д. Нортона [68], М. Пейбро [70], Д. Рикардо [74], А. Смита [78] и других известных мировой общественности ученых и составляют научную базу для теоретического развития положений национальной и экономической безопасности государства, общества и личности.

Проблемы теоретико-методологического и организационного характера экономической безопасности в России исследовались в трудах В.И. Авдийского [94], Н.В. Артемьева [95], В.И. Бобошко [97], С.Ю. Глазьева [38], В.Ф. Гапоненко [84], А.Е. Городецкого [104], А.Ф. Дятловой [107], Е.В. Караниной [51], Н.А. Кулагиной [121], О.А. Мироновой [83], Е.С. Митякова [61], С.Н. Митякова [86], Р.М. Нижегородцева [93], Н.П. Паздниковой [125], М.Н. Руденко [128], В.К. Сенчагова [76], С.Н. Сильвестрова [88], Н.Д. Эриашвили [91] и многих других ученых.

Ряду вопросов организационно-методологического характера формирования систем экономической безопасности в регионах России посвящены труды Р.С. Гринберга [40], И.В. Долматова [134], И.В. Каравасовой [118],

К.А. Кудрявцева [135], К.В. Новоселова [67], Т.Ю. Феофиловой [138] и др. Одним из основных направлений исследований большинства авторов выделена аналитическая оценка уровня экономической безопасности под влиянием различных факторов регионального развития.

Отдельные проблемы управления, устойчивого и безопасного развития экономических систем под влиянием такого фактора, как человеческий капитал, рассмотрены в работах Ю.В. Морозюка и С.Н. Морозюк [62], Л.М. Низовой и А.А. Смирнова [66], А.В. Швецова [82] и других отечественных авторов.

Следует заметить, что, несмотря на широкий диапазон научных работ, комплексные исследования, отражающие развитие механизмов обеспечения экономической безопасности под воздействием такого фактора как человеческий капитал, направленные на устойчивое развитие российских регионов и работающих в них предприятий, в отечественной науке не получили должного развития. В связи с этим тема исследования представляется нам недостаточно изученной, актуальной и весьма своевременной для науки и практики. Вышеизложенное определило формулировку цели и задач диссертационного исследования.

Цель исследования заключается в теоретическом развитии инструментария повышения экономической безопасности и ее кадровой составляющей, в разработке комплексного методического подхода к оценке воздействия человеческого капитала на состояние кадровой безопасности региона и организации.

Указанная цель достигается решением комплекса поставленных **задач**:

- определить сущность экономической безопасности в рамках задач национального развития человеческого капитала, систематизировать и развить научные подходы к раскрытию содержания систем экономической безопасности региона и хозяйствующего субъекта;

- выявить факторы экономической безопасности и охарактеризовать их влияние на социально-экономическое развитие региона с позиции эффективного использования человеческого капитала;

- разработать институциональную модель экономической безопасности, основанную на использовании человеческого капитала;
- обосновать содержание категории человеческого капитала, ее компонентов, институтов развития и показателей для применения в уровневых системах экономической безопасности с учетом их кадровой составляющей;
- разработать контрольно-аналитический механизм повышения кадровой безопасности и определить его роль в информационном обеспечении управления организации;
- разработать риск-ориентированный механизм обеспечения кадровой безопасности, включающий методику расчета интегрального показателя уровня кадровой безопасности;
- выделить особенности формирования мониторинговых систем для развития человеческого капитала и управления талантами с целью обеспечения кадровой безопасности;
- разработать организационно-методическое обеспечение мониторинга, позволяющее отслеживать влияние системы подготовки кадров на экономическую безопасность и формирование системы кадровой безопасности регионов;
- разработать методику моделирования кадрового потенциала, основанную на прогнозных экономических показателях и показателях выпуска специалистов для более эффективного планирования роста отраслевой экономики за счет развития системы подготовки квалифицированных кадров.

Объектом исследования являются системы экономической безопасности и ее кадровой составляющей, развивающиеся на региональном уровне и в организациях на основе человеческого капитала.

Предметом исследования выступают социально-экономические и управленческие отношения, возникающие в процессе деятельности по обеспечению экономической и кадровой безопасности под влиянием человеческого капитала.

Научная новизна результатов исследования состоит в разработке теоретико-методических подходов, развивающих инструментарий оценки состояния систем экономической и кадровой безопасности регионального уровня и уровня хозяйствующего субъекта под влиянием человеческого капитала.

Наиболее существенные результаты исследования, полученные лично автором, обладающие научной новизной, раскрыты в следующих положениях работы:

1. Обоснована значимость развития человеческого капитала с позиции ключевых направлений национальных проектов и государственных программ; раскрыты сущность и определения экономической безопасности в рамках задач национального развития; выделены научные подходы: системный, институционально-уровневый, организационно-типологический, функционально-управленческий, мониторинговый и комплексный к раскрытию содержания систем экономической безопасности региона и хозяйствующего субъекта; определены факторы, влияющие на состояние экономической безопасности: промышленно-производственный; инновационно-технологический и фактор эффективного использования человеческого капитала;

2. Развито содержание человеческого капитала как институциональной категории, представлена логическая модель с набором в качестве системных элементов важнейших институтов, определяющих возможности развития человеческого капитала в обозначенной нормативно-правовыми документами перспективе: институтов национальной безопасности, экономической безопасности, инновационного и научно-технологического развития, предложено использование институциональных механизмов обеспечения экономической безопасности и ее кадровой составляющей; доказана гипотеза о влиянии финансовых вложений в человеческий капитал на ВРП на душу населения (на основе данных официальной статистики в части расходов на здравоохранение, образование и социальную политику); дана характеристика кадровой безопасности и предполагаемых систем показателей для ее оценки на

региональном уровне; предложена система мер для обеспечения кадровой безопасности для реализации в системе управления организацией.

3. Разработаны контрольно-аналитический и риск-ориентированный механизмы управления экономической безопасностью и ее кадровой составляющей; определена роль предложенных механизмов в информационном обеспечении систем экономической безопасности под влиянием человеческого капитала. Построена логическая модель организации контрольно-аналитического механизма, раскрывающая взаимосвязи системных элементов для реализации деятельности по обеспечению кадровой безопасности в организации; охарактеризованы такие области контроля и управления деятельностью по обеспечению кадровой безопасности, как: укомплектованность кадрами, аттестация персонала, оценка внешних угроз кадровой безопасности, оценка кадровых рисков организации; показано использование разработанного риск-ориентированного механизма в качестве информационно-аналитической системы, позволяющей выявлять угрозы внешнего и внутреннего характера; формировать карту рисков; проводить оценку кадровой безопасности; разрабатывать вновь (или корректировать имеющуюся) стратегию управления кадровой безопасностью и оценивать ее эффективность на основе расчета интегрального показателя уровня кадровой безопасности.

4. Расширен подход к организации мониторинга с позиции определения возможности его использования для практики управления талантами как важнейшей области управления кадровой безопасностью; обоснована взаимосвязь между показателями экономической деятельности регионов и сферы образования, готовящей и выпускающей кадры высшей квалификации, и системы профессионального образования. Предложена комплексная методика определения влияния системы подготовки кадров на экономическую безопасность регионов и формирование системы кадровой безопасности.

5. Предложена методика моделирования кадрового потенциала организаций, основанная на прогнозных показателях и доказанной лаговой зависимости между выпуском специалистов и откликом экономики.

Выполненные расчеты по предложенному алгоритму комплексной методики по официальным данным Росстата на примере трех исследуемых регионов Приволжского федерального округа позволили установить размер такого лага, что необходимо для более эффективного планирования развития отраслевой экономики, включая систему подготовки квалифицированных кадров с учетом региональных особенностей и задач обеспечения кадровой безопасности.

Теоретическая значимость результатов исследования определяется их вкладом в развитие теории экономической безопасности, расширением знаний о человеческом потенциале как факторе экономической безопасности, обоснованием инструментария, позволяющего определять и оценивать влияние человеческого потенциала на состояние экономической безопасности региона и уровень кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности непосредственного использования полученных результатов в развитии систем экономической безопасности регионального уровня, обеспечении кадровой безопасности и инструментов влияния человеческого капитала на процессы деятельности по обеспечению экономической безопасности регионов и организаций.

Методология и методы исследования. Методологической основой исследования послужили научные труды российских и зарубежных ученых, классические экономические теории, фундаментальные и прикладные разработки исследовательских институтов в области национальной, экономической и кадровой безопасности. В процессе написания работы применялись логический, системный, институционально-уровневый подходы, статистические и экономико-математические методы выявления закономерностей и противоречий развития систем экономической безопасности, методы анализа и синтеза, индукции и дедукции. Для аналитических расчетов применялись методы статистического обобщения, анализа и группировки информации, методы экономического моделирования, корреляционно-регрессионного анализа.

Информационная база исследования включает в себя законодательно-нормативную литературу, статистические и аналитические доклады, размещенные

на официальных сайтах Министерства экономического развития России, Федеральной службы государственной статистики, Министерства финансов России, Министерства кадровой политики Нижегородской области и других и других регионов ПФО. Используются материалы международных симпозиумов и конференций, монографическая и справочная литература, периодические издания, посвященные проблемам экономической безопасности, методам оценки угроз и рисков, определения состояния человеческого капитала с позиции задач обеспечения экономической безопасности и ее кадровой составляющей.

Область диссертационного исследования соответствует специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономическая безопасность (экономические науки) пп.: 13.4 «Концептуальные и стратегические направления повышения экономической безопасности»; 13.12 «Разработка и применение методов, механизмов и инструментов повышения экономической безопасности».

Положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Систематизированный перечень научных подходов к раскрытию содержания экономической безопасности с позиции влияния человеческого капитала на уровне региона и отдельной организации.

2. Институциональная модель экономической безопасности, основанная на использовании фактора человеческого капитала.

3. Контрольно-аналитический и риск-ориентированный механизмы управления экономической безопасностью и ее кадровой составляющей.

4. Организация мониторинга на основе разработанной комплексной методика определения влияния системы подготовки кадров на экономическую безопасность регионов и формирование системы кадровой безопасности.

5. Методика моделирования кадрового потенциала организаций, основанная на прогнозных показателях и доказанной лаговой зависимости между выпуском специалистов и откликом экономики.

Степень достоверности и апробация результатов исследования.

Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались:

- на ежегодных Международных научно-практических конференциях ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов и студентов «Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций» (Нижний Новгород, 2018, 2019, 2020, 2021 гг.);

- Всероссийских научно-практических конференциях «Обеспечение экономической безопасности России в современных условиях» (Москва, Московский университет МВД им. В.Я. Кикотя, 03 декабря 2020 г.; 09 декабря 2021 г.);

- Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы теории и практики учета, налогообложения и экономической безопасности» (Йошкар-Ола, Поволжский государственный технологический университет, 15-17 декабря 2022 г.);

- Международной научно-практической конференции ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов и студентов «Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы» (Нижний Новгород, 2022 г.);

- XII Международной научно-практической конференции ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов и студентов «Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы» (Нижний Новгород, 29-31 мая 2024 г.);

- IV Всероссийском форуме по экономической безопасности в Тюмени (Тюменский государственный университет, 19-22 апреля 2023 г.);

- IV Международной молодежной научно-практической конференции «Проблемы экономики и управления инновационным развитием в условиях цифровых трансформаций: стратегии, модели, информационно-аналитическое обеспечение» (Йошкар-Ола, Поволжский государственный технологический университет, 19-21 октября 2023 г.);

- III Международной научно-практической конференции «Современные проблемы и перспективы социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов» (Йошкар-Ола, Поволжский государственный технологический университет, 19-21 октября 2023 г.).

Результаты исследования апробированы в ходе выполнения хоздоговорной НИР «Исследование проблем цифровизации управления экономическими системами в рамках стратегии обеспечения экономической безопасности» (№ 05.61/21 от 01 марта 2021 г), выполненной в Поволжском государственном технологическом университете.

В практической деятельности Министерства кадровой политики Нижегородской области используются рекомендации автора в части реализации в регионе Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства по базовым образовательным программам «Менеджмент» и «Управление производительностью». ООО «ЭТС-проект» (г. Нижний Новгород) использует в своей деятельности предложенные автором: модель организации контрольно-аналитического механизма управления кадровой безопасностью, раскрывающую взаимосвязи системных элементов контроля и управления, и методику расчета интегрального показателя уровня кадровой безопасности как среднеарифметического значения индикаторов риска. В ООО «Специализированный застройщик «Казанский Посад» (г. Йошкар-Ола) приняты к внедрению: методика риск-ориентированного анализа и оценки кадровой безопасности для формирования информационно-аналитической системы, а также ряд рекомендаций по разработке кадровой политики на предстоящие периоды.

Публикации. Материалы диссертационного исследования отражены в 20 публикациях общим объемом 31,6 п.л. (авторский объем 19,3 п.л.), в том числе в 7 работах (объемом 5,1 п.л.) в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России, и двух монографиях (одной авторской и одной коллективной). Все публикации выполнены по теме диссертации.

Структура и объем диссертации. В структуре диссертационной работы выделены введение, три главы, заключение, список использованных источников (150 наименований). Работа изложена на 189 листах, иллюстрирована 36 таблицами, 25 рисунками, содержит 3 приложения.

Глава 1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1.1 Систематизация и развитие научных подходов к определению сущности экономической безопасности

«В настоящее время Россия является одним из лидеров процессов формирования многополярного мироустройства и дедолларизации мировой экономики. Этот факт заставляет западные страны активизировать свои усилия по дестабилизации социально-экономической ситуации в России, возводя искусственные барьеры в ее экономическом развитии, разжигая конфликты по всему периметру границ российского государства, латентно стремясь сменить существующий политический режим» [83, с. 11]. Данный факт свидетельствует о необходимости укрепления национальной безопасности и построения многофункциональной и многоуровневой системы экономической безопасности с усовершенствованными механизмами обеспечения соответствующей деятельности для всех экономических систем, включая региональные и локальные.

Проблемы укрепления и повышения эффективности систем экономической безопасности связаны исторически с тенденциями развития экономической политики страны, включая: а) сложившуюся сырьевую направленность экономики; б) технологическое отставание в целом ряде отраслей; в) недостаточный уровень развития фундаментальных и прикладных научных исследований, инновационных решений для реального сектора экономики; г) кадровый «голод» не только в сфере управления отраслями и комплексами, но и недостаточный уровень высококвалифицированных, профессиональных кадров рабочих профессий, необходимых для функционирования приоритетных высокотехнологичных производств; д) отсутствие надлежащих условий для реализации профессиональных качеств трудоспособного населения, включающих «естественный» рост численности и повышения качества жизни населения,

укрепления здоровья граждан, сокращение бедности, снижение уровня социального и имущественного неравенства, повышение уровня образования населения, воспитание гармонично развитого и социально ответственного гражданина» [14, п. 32].

Названные выше тенденции частично трансформировались в позитивном направлении под влиянием проводимой в стране экономической политики и принимаемых мер противодействия экономическим санкциям западных стран, связанных, в частности:

- с институциональными изменениями в реализации государственной долговой политики России, адаптированной к условиям недостаточно высоких темпов роста ВВП и высоким рискам исполнения бюджета, в том числе бюджетов субъектов Российской Федерации;

- повышением критериев эффективности и результативности контрольно-надзорной деятельности в рамках реализуемой Приоритетной программы России «Реформа контрольной и надзорной деятельности (Реформа КНД)» [3], предусматривающих, в частности, в качестве одного из важнейших направлений реализацию проектов стратегического направления Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

- обеспечением достижения национальных целей социально-экономического развития страны комплексом мероприятий, включенных в систему национальных проектов и государственных программ.

Следует отметить значимость приведенного положения о национальных целях и проектах. Разработанные и утвержденные в соответствии с национальными целями Правительством РФ совместно с органами государственной власти национальные проекты и программы по стратегическому развитию, размещенные в Портале государственных программ Российской Федерации на официальном сайте Минфина России, содержит информацию:

- о *Государственных программах и федеральных проектах, принятых в рамках государственных программ*, отражающих ключевые направления национальных целей развития: «1 – Сохранение населения, здоровье и

благополучие людей; 2 – Возможности для самореализации и развития талантов; 3 – Комфортная и безопасная среда для жизни; 4 – Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство; 5 – Развитие науки, промышленности и технологий; 6 – Цифровая трансформация; 7 – Сбалансированное региональное развитие; 8 – Обеспечение национальной безопасности и международного сотрудничества» [20];

- *Национальных проектах (программах) и федеральных проектах, принятых в рамках национальных проектов, отражающих следующие направления стратегического развития страны: «1 – Демография; 2 – Здравоохранение; 3 – Образование; 4 – Жилье и городская среда; 5 – Экология; 6 – Безопасные и качественные автомобильные дороги; 7 – Производительность труда; 8 – Наука и университеты; 9 – Цифровая экономика; 10 – Культура; 11 – Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы; 12 – Международная кооперация и экспорт; 13 – Туризм и индустрия гостеприимства; 14 – Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 года; 15 – Комплексная программа «Развитие техники, технологий и научных исследований в области использования атомной энергии в Российской Федерации на период до 2024 года» [20].*

- *Приоритетных программах и проектах, включающих: «1 – Здравоохранение; 2 – Образование; 3 – Международная кооперация и экспорт; 4 – Производительность труда; 5 – Безопасные и качественные дороги; 6 – Моногорода; 7 – Экология; 8 – Реформа контрольной и надзорной деятельности» [20].*

В приложении А мы представили справочную информацию с развернутым содержанием всех ключевых направлений национальных целей развития, направлений стратегического развития, отраженных в приоритетных программах и проектах.

В части регулирования и управления обозначенных программных продуктов особую роль играют принятые Правительством Российской Федерации

Постановление от 26 мая 2021 года № 786 «О системе управления государственными программами Российской Федерации» и приказ Минэкономразвития России от 17 августа 2021 года № 500, утвердивший «Методические рекомендации по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации» [7, 12].

Вопросы регулирования программных продуктов охватывают: а) цели каждой государственной программы; б) порядок формирования реестра документов, входящих в состав государственной программы; в) рекомендации в части достижения стратегических приоритетов; г) требования в части формирования паспорта программы; д) иные требования к составу и содержанию дополнительной информации и внесению изменений [12].

Управление программными продуктами осуществляется в соответствии с упомянутым выше Постановлением № 786 [12], включающим, кроме всего, правила разработки, мониторинга и оценки эффективности программ.

Важным моментом для нашего исследования является то, что при анализе программных продуктов, отвечающих национальным целям стратегического развития, был выделен комплекс национальных и федеральных проектов и приоритетных программ, отвечающих заявленной в работе цели – *развитию человеческого капитала* как фактора обеспечения экономической безопасности.

Экономическую безопасность в науке и практике принято рассматривать как одну из важнейших областей национальной безопасности, которая в Указе Президента Российской Федерации «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» от 02.07.2021 № 400 отнесена к значимому стратегическому национальному приоритету.

Государственная политика и стратегия экономической безопасности реализуются на законодательно-правовой и теоретико-методологической основе. В правовой базе определены ключевые элементы деятельности по ее обеспечению, задачи и функции государственных органов, осуществляющих координацию деятельности по обеспечению экономической безопасности. Так, Федеральный закон «О безопасности» № 390-ФЗ определяет: «основные принципы и содержание

деятельности по обеспечению безопасности государства, отдельных ее направлений, а также полномочия и функции федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в области безопасности и статус Совета Безопасности Российской Федерации, которые уполномочены осуществлять деятельность по безопасности, регулировать и контролировать ее» [8].

Определение экономической безопасности приведено в Указе Президента Российской Федерации «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» от 13.05.2017 № 208, которая трактуется как «состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов Российской Федерации» [15, п. 7.1].

В исследованиях отечественных авторов содержатся и другие определения экономической безопасности в зависимости от целей проводимых ими исследований и выбранных научных подходов (типологического, институционального, уровневого, функционально-управленческого, системного и других). Можно привести примеры из работ известных ученых С. Ю. Глазьева, В. К. Сенчагова, А. Е. Городецкого, Т. Ю. Феофиловой, С. Н. Сильвестрова, которые определяют экономическую безопасность как:

- «...состояние экономики и производительных сил общества с точки зрения возможностей самостоятельного обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны» [38];

- «...состояние экономики и институтов власти, при котором обеспечиваются гарантированная защита национальных интересов, социально направленное развитие страны в целом, достаточный оборонный потенциал даже при наиболее неблагоприятных условиях развития внутренних и внешних процессов» [89, с. 72];

- «...состояние эффективной защищенности национального экономического суверенитета, национальных экономических интересов с точки зрения

суверенных прав и свободного развития государства, общества, бизнеса, социальной личности от вызовов и угроз, опасностей и рисков» [104];

- «...такое состояние экономической системы, при котором обеспечивается ее защита от влияния негативных воздействий, снижая вероятность нанесения ей ущерба» [138];

- «...это интегральная (параметрическая) характеристика: а) качества состояния и динамики социально-экономического объекта (государства, региона, предприятия, общества, социальных групп, частных лиц) в наборе их свойств и функций, обеспечивающих оптимальность выживаемости, функционирования и развития объекта в условиях постоянства либо изменения внутренней и внешней среды, угроз, рисков и вызовов, б) совокупности условий и факторов для обеспечения экономической безопасности, в) совокупности инструментов и механизмов, сил и средств для обеспечения экономической безопасности социального объекта в текущем состоянии и на перспективу» [88].

Широкий диапазон определений экономической безопасности приводят и другие российские экономисты [55, с. 19-22], [90, с. 11-13] и др.

Анализ содержания понятия экономической безопасности, раскрытого в многочисленных источниках литературы, позволяет констатировать, следующее:

- *во-первых*, экономическая безопасность рассматривается как составная и неотъемлемая часть национальной безопасности Российского государства;

- *во-вторых*, экономическая безопасность трактуется как совокупность условий, позволяющих защищать экономику страны от внешних и внутренних угроз;

- *в-третьих*, определение экономической безопасности связано с таким состоянием экономики, которое обеспечивает защиту ее жизненно важных интересов;

- *в-четвертых*, в структуре понятия экономической безопасности принято выделять: национальные интересы, угрозы в сфере экономики, систему индикаторов и их пороговых значений, организационную структуру и правовое обеспечение.

Следует заметить, что разноплановость в определении категории экономической безопасности может возникать также вследствие применения исследователями разных научных подходов, описание которых широко представлено в теориях устойчивого безопасного, пространственного, технологического развития экономических систем разного уровня. Анализ многочисленных исследований позволил нам систематизировать научные подходы к изучению экономической безопасности региона и хозяйствующего субъекта – организации, результаты которого представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Систематизация основных научных подходов к изучению категории экономической безопасности (ЭБ)

Научный подход	Характеристика для региональной системы экономической безопасности	Характеристика для системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта
1. Системный подход	ЭБ региона – система, состоящая из взаимосвязанных между собой элементов (структуры; принципов организации; содержания «входа» информации в систему и «выхода» из нее; процесса обработки данных; функций управления процессом с использованием обратной связи), отражающих сущность экономической безопасности.	ЭБ организации – отдельная система (или область) в системе управления, состоящая из взаимосвязанных элементов – потенциалов (ресурсного, финансового, кадрового, налогового, инвестиционного и др.), меняющих свое содержание под воздействием угроз ЭБ. Задача системы – измерить это воздействие, оценить достигнутый уровень безопасности или определить прогнозное его значение
2. Институционально-уровневый подход	Определяет ЭБ как региональную систему, системные элементы которой (экономическая стратегия; правовая база; силы и средства деятельности по обеспечению экономической безопасности; угрозы ЭБ региона; система индикаторов для оценки ЭБ; мониторинг), которые могут развиваться в качестве самостоятельных институтов, подчиненных формальным и неформальным институциональным правилам	Определяет ЭБ организации как самостоятельное институциональное образование локального типа, развивающееся в определенной среде (региональной, отраслевой, правовой, информационной и др.) в рамках сложившихся для данной среды системы институциональных правил (правовой базы)

Продолжение таблицы 1.1

Научный подход	Характеристика для региональной системы экономической безопасности	Характеристика для системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта
3. Организационно-типологический подход	Рассматривает ЭБ региона как систему с выделяемыми в ее составе типологическими видами безопасности (финансовой, бюджетно-налоговой, инвестиционной, кадровой и др.), каждый из которых имеет собственную систему элементов: угроз, индикаторов, методов оценки и др.	Рассматривает ЭБ организации в рамках возможных ее типологических видов: финансовой, налоговой, продовольственной, экологической, инвестиционной, кадровой и т.д. Для каждого типологического вида безопасности требуется уточнение содержания общих и специфических функций управления деятельностью по обеспечению безопасности
4. Пространственно-ориентированный подход	Рассматривает ЭБ региона как систему, имеющую отношение к конкретной территории субъекта РФ, наделенной методами и механизмами управления и регулирования деятельности по обеспечению ЭБ в регионе. Аналогичный подход применяется в отношении отдельно выделенных территорий – ОЭЗ, ТОР, кластерных образованиях и др.	Рассматривает ЭБ организации как систему, развивающуюся в условиях разных региональных возможностей и ограничений, зависящих от природно-климатических, географических характеристик территории, плотности проживания трудоспособного населения, уровня развития транспортно-логистической инфраструктуры и других факторов
5. Функционально-управленческий подход	Рассматривает ЭБ региона как систему регулирования и управления экономическими отношениями между субъектами, уполномоченными в решении задач обеспечения ЭБ. Реализуемые субъектами функции позволяют анализировать защищенность системы от угроз и рисков с экономической, социальной и правовой позиций	Рассматривает ЭБ организации как управление деятельностью по ее обеспечению в целом или для каждого ее типологического вида, что требует уточнения содержания общих и специфических функций управления этой деятельностью
6. Мониторинговый подход	ЭБ региона рассматривается как мониторинговая система со всеми необходимыми инструментами и организационным обеспечением мониторинга для анализа и оценки защищенности ЭБ региона от угроз. Методическое обеспечение мониторинга предполагает выбор методов (индикативных, экспертных, диагностических, имитационного моделирования)	Общей проблемой применения мониторинга ЭБ в системе управления хозяйствующего субъекта является выбор метода оценки экономической безопасности на основе содержательной и качественной характеристик системы показателей, на которых она базируется

Продолжение таблицы 1.1

Научный подход	Характеристика для региональной системы экономической безопасности	Характеристика для системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта
7. Комплексный подход	Рассматривает ЭБ региона в комплексе с применением нескольких из вышеназванных подходов, например: обеспечение финансовой (или бюджетно-налоговой) безопасности конкретного региона (уровневый и типологический подход)	Рассматривает ЭБ организации с применением комплекса из вышеназванных подходов

Источник: составлено автором с использованием [83, 86, 93] и др.

Поясним концептуальное содержание научных подходов, представленных в таблице, применительно к задачам нашего исследования.

1. *Системный подход* считается одним из наиболее распространенных подходов, применяется в исследованиях различных объектов, комплекса экономических и управленческих отношений, возникающих в процессе воспроизводства. Многоаспектность системного подхода (применительно к планированию, учету, отчетности, анализу, контролю, налогообложению, формированию бюджета и т.д.), основанного на единых принципах (развития, иерархии, функциональности, конечной цели и др.) и инструментарии системного анализа, согласно теории систем, имеет общие для всех системных образований признаки – «...связь между его элементами и организованность (упорядоченность), что обуславливает целостный характер образования» [83]. Наиболее часто встречающиеся характеристики систем (системных образований) включают: «а) множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство; б) разнообразие отношений и связей элементов множества, составляющих целостное единство; в) множество составляющих единство элементов, их связи и взаимодействие между собой и между ними и внешней средой, образующих присущую данной системе целостность, качественную определенность и направленность; г) упорядоченное определенным образом множество элементов, взаимосвязанных между собой и образующих некоторое целостное единство и др.» [83, с. 69].

Системный подход позволяет изучать объект в развитии, фиксируя на каждом этапе его новое состояние, что важно для текущей и прогнозной оценок устойчивых и безопасных закономерностей развития самой системы.

Организация систем экономической безопасности на каждом уровне управления будет характеризоваться своим содержанием элементов и факторов, их образующих. Эффективность систем определяется возможностью своевременно выявлять угрозы их развития, затрагивающие национальные интересы, отмеченные в стратегии экономической безопасности страны [15]. В системе экономической безопасности конкретного хозяйствующего субъекта (организации) индивидуально выделяются: система целей; объекты (факты хозяйственной жизни, ресурсы, затраты, риски, финансовое состояние и др.); системы показателей для анализа и оценки и источники информации [32, с. 36].

Важнейшей характеристикой экономической безопасности как системы является *устойчивость*, которая «отражает прочность и надежность ее системных элементов, прямых и обратных связей внутри системы, способность выдерживать внутренние и внешние вызовы» [83, с. 73].

2. *Институционально-уровневый подход*. Особенность подхода заключается в том, что его можно рассматривать в отдельных плоскостях институциональности и уровневости. Идея комплексного сочетания обеих сторон подхода заключается в том, что на каждом уровне управления системой экономической безопасности можно выделить свои институты, институциональные образования, сложившуюся нормативно-правовую систему формальных и неформальных институциональных правил, выделить особенности взаимодействия субъектов экономических отношений в деятельности по обеспечению экономической безопасности, объяснить мотивацию такой деятельности для каждого отдельного субъекта – индивида. Это подчеркивается и в определении категории «институт», характеризуемой в теории как «...правила игры в обществе или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют отношения между людьми, а также система мер, обеспечивающая их выполнение (enforcement)» [45, с. 55]. Институты определяют и создают

«структуру побудительных мотивов» взаимодействия людей, организуя тем самым их отношение к повседневной жизнедеятельности. Институты принято делить на *формальные* (правила, созданные и поддерживаемые уполномоченными структурами и людьми, т.е. законодательные и нормативные акты) и *неформальные* (правила, кодекс поведения людей, в основе которых лежит культура).

Основные направления институционализма в Российской экономической науке, по мнению авторов «Институциональной экономики», сложились на основе ряда значимых теоретических исследований, систематизированных в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Систематизация теоретических основ институционализма

Наименование теории	Проблемы, исследуемые в рамках теории	Авторы, внесшие вклад в развитие теории
<i>1. Теория прав собственности</i>	Анализ процессов приватизации и ее последствий; проблемы формирования рыночных институтов	<i>Р. Капелюшников</i> «Экономическая теория прав собственности» (1990)
<i>2. Теория социальной адаптации населения к рынку</i>	2.1. Расширение формальных и прав, возможные последствия их институционализации 2.2. Анализ особенностей адаптации населения к рынку в условиях маргинализации общества	<i>В. Полтерович</i> «Институциональные ловушки и экономические реформы» (1999) <i>М. Шабанова</i> «Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономические аспекты)» (2000)
<i>3. Теория транзакционных издержек</i>	3.1. Проблема роста транзакционных издержек в переходный период от плана к рынку 3.2. Транзакционные издержки как барьер для входа на рынок и как фактор развития теневой экономики	<i>В. Кокорев</i> «Институциональные преобразования в современной России: анализ динамики транзакционных издержек» (1996) <i>В. Тамбовцев</i> «Фактор транзакционных издержек в теории и практике российских реформ» (1998) <i>В. Радаев</i> «Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика» (1998)
<i>4. Экономика организации (фирмы)</i>	4.1. Обоснование феномена фирмы (организации) 4.2. Формы деловых отношений и развитие эффективности организаций	<i>А. Шастико</i> «Новая теория фирмы» (1996) <i>В. Крюков</i> «Институциональная структура нефтегазового сектора: проблемы и направления трансформации» (1998)

Продолжение таблицы 1.2

Наименование теории	Проблемы, исследуемые в рамках теории	Авторы, внесшие вклад в развитие теории
5. Теория общественного выбора	5.1. Трансформация российской экономической и политической системы 5.2. Экономическая теория конституции 5.3. Деятельность государственного аппарата в переходной экономике 5.4. Политическая рента в переходной экономике	<i>В. Мау</i> «Российские экономические реформы глазами западных критиков» (2001) <i>В. Мау</i> «Экономическая реформа: сквозь призму конституции и политики» (1999) <i>С. Патрушев</i> «Российская повседневность и политическая культура: возможности, проблемы и пределы трансформации» (1996) <i>А. Заостровцев</i> «Рентоориентированное поведение: потери для общества» (2000)
6. Теория общественного выбора	Влияние правовых норм на развитие легального, официального бизнеса. Границы вмешательства государства в экономику	<i>В. Тамбовцев</i> «Экономический анализ нормативных актов» (2001)
7. Экономическая теория преступлений и наказаний	7.1. Теоретический анализ проблем теневых экономических отношений 7.2. Частные направления экономической теории преступлений и наказаний 7.3. Проблемы коррупции	<i>Латов Ю.В.</i> «Экономика вне закона. Очерки по теории и истории теневой экономики» (2001) <i>Олейник А. Н.</i> «Жизнь по понятиям»: институциональный анализ повседневной жизни «российского простого человека» (2001) <i>В. Полтерович</i> «Факторы коррупции» (1998)
8. Новая экономическая история	Использование математического инструментария и нового понятийного аппарата в анализе традиционных источников	<i>Бородкин Л., Свищев М.</i> «Ретропрогнозирование социальной динамики доколхозного крестьянства: использование имитационно-альтернативных моделей» (1992)

Источник: составлено автором с использованием [45, с. 60-66]

Развитие в обществе формальных и неформальных правил с позиции теории институциональной экономики, развитие эффективных механизмов принуждения к их исполнению и соблюдению ограничений, безусловно, применимо к системе экономической безопасности, к деятельности по ее обеспечению, объясняет мотивацию людей, вовлеченных в эту деятельность.

Институциональная принадлежность систем экономической безопасности выражена в том, что каждая рассматриваемая система независимо от уровня управления (федеральный, региональный, муниципальный, корпоративный, личностный) представляет собой вполне самостоятельный институт. Учитывая,

что системы экономической безопасности исследуются в теории не только в привязке к конкретному уровню управления, но и для различных сфер деятельности, отраслей экономики и отраслевых комплексов, кластеров и др., вызовы и угрозы экономической безопасности в каждой системе будут иметь свою специфику, формироваться под воздействием различных институтов (институциональных образований): направлений реализуемой экономической политики (бюджетной, налоговой, денежно-кредитной, валютной, инвестиционной и др.); органов, уполномоченных осуществлять регулирование и контроль; систем управления и субъектно-объектных отношений и др.

3. Организационно-типологический подход. На каждом уровне управления для организации системы экономической безопасности требуется проведение комплексных мероприятий, в частности:

- определение сил и средств для осуществления деятельности по обеспечению экономической безопасности;

- анализ законодательной базы, направлений стратегического развития экономики на уровне функционирования формируемой системы с целью выявления противоречий в законодательных актах, дестабилизирующих реализацию полномочий субъектами по обеспечению безопасного и устойчивого развития;

- анализ вызовов и угроз экономической безопасности для осуществления деятельности по обеспечению экономической безопасности в системе;

- определение системы индикаторов, их пороговых значений, методов анализа и оценки достигнутого (и, возможно, прогнозного) уровня экономической безопасности;

- определение возможности организации мониторинга для системы на рассматриваемом уровне управления либо его интеграции в мониторинговые системы более высокого уровня.

Отметим, что наличие широкого спектра видов экономической деятельности в нашей стране позволяет рассматривать экономическую безопасность не только как сложную уровневую систему, но и как систему,

объединяющую множество отдельных самостоятельных систем (подсистем), представляющих собой определенный типологический вид общей системы.

Каждый типологический вид системы экономической безопасности развивается в соответствии с собственной концепцией развития, методологией и инструментами управления. Поэтому для обоснования таких систем (подсистем) экономической безопасности применяется метод типологического научного анализа. В экономической литературе охарактеризовано три группы типологических видов систем экономической безопасности:

а) *основные типологические виды экономической безопасности*: финансовая, бюджетно-налоговая, валютная; банковско-кредитная; безопасность фондового, страхового и инвестиционного сегментов экономики и финансов и др.

б) *структурные типологические виды экономической безопасности*: безопасность отраслевых сегментов экономической деятельности; безопасность хозяйствующего субъекта (организации); безопасность субъектов малого и среднего предпринимательства; и др.;

в) *системно-ориентированные типологические виды экономической безопасности*: 1) бюджетно-налоговая безопасность (безопасность бюджетной системы; безопасность налоговой системы); 2) банковско-кредитная безопасность (безопасность банковской системы; безопасность кредитной системы; безопасность депозитной системы; безопасность денежно-платежной системы); 3) безопасность фондового, страхового и инвестиционного сегментов (безопасность страхового рынка; безопасность фондового рынка; безопасность рынка инвестиций) [83, с. 199].

Если исходить из логического содержания системы, то каждый ее типологический вид может рассматриваться как структурный элемент системы. Если ориентироваться на отраслевые сегменты (области) экономической деятельности, то типологический вид системы экономической безопасности следует рассматривать в рамках установленной для статистических исследований классификации сегментов: бюджетной, налоговой, валютной, банковской и др.

Применительно к деятельности хозяйствующего субъекта типологические виды экономической безопасности можно классифицировать по ряду признаков:

- *по отношению к управлению ресурсами:* а) кадровая безопасность; б) безопасность человеческого фактора; в) финансовая безопасность; г) технико-технологическая безопасность и др.;

- *по отношению к процессам управления производственно-хозяйственной деятельностью:* а) производственно-технологическая безопасность; б) информационная безопасность; в) инвестиционная безопасность; г) транспортно-логистическая безопасность и др.

4. *Пространственно-ориентированный подход.* Действующая в настоящее время Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года включает: «тенденции, проблемы и вызовы, цель, задачи, приоритеты и основные направления пространственного развития..., механизмы ее реализации, перечень перспективных экономических специализаций регионов, перспективные центры экономического роста, макрорегионы, геостратегические территории и целевые показатели» [29]. В рамках названной стратегии использование пространственного фактора рассматривается с позиции укрепления конкурентных позиций России в мировой экономике, обеспечения технологического, политического и экономического суверенитета, национальной и, в том числе, экономической безопасности. Одна из ключевых проблем – неравномерность социально-экономического развития российских регионов – несет «прямую угрозу пространственному развитию российской «периферии», испытывающей отток не только людских ресурсов, но и разрушение прежних промышленных зон и иной производственной инфраструктуры» [83, с. 134]. В связи с этим для выравнивания развития российских регионов в их географических границах создаются и функционируют отдельно выделенные территории в виде кластерных образований, территорий опережающего развития (ТОР), особых экономических зон (ОЭЗ), городов-иннополисов и др.

Системы экономической безопасности отдельно выделенных территорий имеют общие черты с системами экономической безопасности регионального уровня и в то же время обладают специфическими характеристиками угроз и рисков, которым подвержена та или иная система; факторов, при помощи которых может быть сформирована система показателей (индикаторов) для оценки уровня безопасности. Пороговые значения для показателей (индикаторов) могут определяться по средним значениям аналогичных показателей по региону, на территории которого выделена данная отдельная территория, скорректированных с учетом действующих для резидентов территорий преференций (финансовых, налоговых, таможенных, административных). Сложность формирования таких систем связана с проблемой их эффективности и влиянием этой эффективности на социально-экономическое развитие региона. Если эффективность низкая, положительного влияния на устойчивое и безопасное развитие экономики региона не будет оказано, т.е. механизмы реализации пространственного развития территории региона не достигли начальной цели.

5. *Функционально-управленческий подход.* Данный подход применим непосредственно в системах управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности, в которых наряду с классическими функциями управления (планирования, учета, анализа, контроля, регулирования) могут реализовываться специальные функции: анализа, моделирования, оценки угроз (рисков); мониторинга и др.

Важное место в системе управления занимает уровень квалификации (профессиональной подготовки) сотрудников, осуществляющих функции управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности.

6. *Мониторинговый подход.* Организация эффективного мониторинга для наблюдения и оценки за состоянием экономической безопасности в экономической литературе рассматривается с разных позиций: как инструмент анализа и оценки; как способ научного исследования; как функция управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности; как система сбора данных о состоянии устойчивого развития и экономической безопасности и др.

В условиях цифровой экономики мониторинговые системы могут рассматриваться в качестве цифровых платформ, организованных на базе уполномоченных органов в области контроля и регулирования деятельности по обеспечению экономической безопасности определенного уровня.

Наиболее распространенный взгляд исследователей на мониторинг как на систему управления устойчивым развитием и экономической безопасностью отражен в работах В. К. Сенчагова [43, 89], С. Н. Митякова [86], А. Е. Городецкого [87] и других ученых.

Е. С. Митяков определяет мониторинг как «процесс непрерывного контроля параметров экономической системы, включающий сбор данных, отслеживающих динамику индикаторов экономической безопасности, выявление тенденций социально-экономического развития и прогнозирования угроз. Мониторинг базируется на научной методологии достижения эффективности в рамках экономического контроля, комплексно-системном анализе, планировании и прогрессировании, менеджменте, математическом моделировании, информационных технологиях» [61, с. 29].

Формирование эффективных мониторинговых систем для оценки экономической безопасности осуществляется на разных уровнях управления устойчивым экономическим развитием и в разных областях экономической деятельности.

7. Комплексный подход. Данный подход в большей степени является практико-ориентированным, поскольку каждая система – сложное явление, может быть представлена в виде совокупности институциональных, уровневых, пространственных и других системных элементов одновременно.

Таким образом, выполненная систематизация научных подходов позволяет раскрыть природу и сущность категории экономической безопасности с учетом структурных преобразований национальной экономики и разных факторов, оказывающих влияние на ее формирование.

1.2 Факторы экономической безопасности и их влияние на социально-экономическое развитие региона с позиции эффективного использования человеческого капитала

Интерес к факторам экономической безопасности проявляется в массе работ ученых при исследовании анализа и оценки достигнутого и (или) прогнозного состояния экономической безопасности разноуровневых систем.

Факторы экономической безопасности мы рассматриваем как теоретическую конструкцию условий, способствующих развитию потенциала социально-экономических систем на уровне государства, конкретного региона или хозяйствующего субъекта. Созданию таких условий способствуют: стратегические направления развития экономики и экономической безопасности; экономическая политика и сценарии пространственного инновационного развития России на долгосрочный период; выбор и использование эффективных механизмов и инструментов технологического и устойчивого социально-экономического роста потенциала регионов и др.

При этом происходящие трансформации в экономическом и геополитическом мировом пространстве ставят перед стратегией национальной безопасности Российской Федерации множество вызовов и угроз: «Расшатывание общепризнанных норм и принципов международного права, ослабление и разрушение существующих международных правовых институтов, продолжающийся демонтаж системы договоров и соглашений в области контроля над вооружениями ведут к нарастанию напряженности и обострению военно-политической обстановки, в том числе вблизи государственной границы Российской Федерации. Действия некоторых стран направлены на инспирирование в Содружестве Независимых Государств (СНГ) дезинтеграционных процессов в целях разрушения связей России с ее традиционными союзниками» [14].

В связи с этим целями обеспечения экономической безопасности Российской Федерации в стратегии определены: «укрепление экономического

суверенитета страны, повышение конкурентоспособности российской экономики и ее устойчивости к воздействию внешних и внутренних угроз, создание условий для экономического роста Российской Федерации, темпы которого будут выше мировых» [14, п. 66].

Сформированный в документе комплекс задач, поставленных для достижения цели, обуславливает характер факторов экономической безопасности, среди которых можно выделить наиболее, на наш взгляд значимые:

а) *промышленно-производственный фактор*, обеспечивающий укрепление лидирующих позиций и конкурентных преимуществ в ряде перспективных отраслей экономики и в сфере информационно-коммуникационных технологий;

б) *инновационно-технологический фактор*, способствующий обеспечению технологического суверенитета страны в приоритетных направлениях инновационной экономики, преодолению критической зависимости от импорта в ряде отраслей;

в) *фактор эффективного использования человеческого капитала*, направленный: на устранение кадрового «голода»; повышение производительности труда и создание новых высокотехнологичных рабочих мест; цифровизацию управленческих и производственных процессов; развитие технологий искусственного интеллекта.

Анализируя многофакторность и многонаправленность процессов социально-экономического и пространственного развития, обусловленных разнообразным внешним и внутренним воздействием на территорию страны и ее регионов, исследователи чаще всего рассматривают четыре возможных сценария развития территориальных экономических систем: пессимистический, инерционный, базовый и инновационный, характеристика которых приведена в таблице 1.3.

Влияние всех ранее названных нами факторов экономической безопасности (промышленно-производственного, инновационно-технологического и фактора эффективного использования человеческого капитала) на представленные в таблице сценарные характеристики развития экономики и экономических систем

очевидны. Отдельного внимания заслуживает *фактор эффективного использования человеческого капитала*, составляющие которого можно выделить в рамках каждого сценария.

Таблица 1.3 – Характеристика сценариев развития России и ее регионов, предусмотренных стратегией пространственного развития

Сценарии развития	Методологическая основа сценарного плана развития	Характерные черты сценария
<i>Инерционный сценарий</i>	Базовый механизм – межбюджетное выравнивание территорий, осуществляемое федеральным центром	- отсутствуют приоритетные направления развития; - для дальнейшего социально-экономического развития территории не требуется целенаправленных действий со стороны систем управления
<i>Пессимистический сценарий</i>	Базовый механизм – анализ показателей качества жизни населения	- усиление тренда социально-экономической деградации периферийных территорий, сокращение числа перспективных зон роста и территорий опережающего развития из-за ухудшения институциональных условий и инвестиционной политики
<i>Базовый сценарий</i>	Базовый механизм – оценка динамики социально-экономического и пространственного развития, ограниченность ресурсов	- сочетает в себе отдельные элементы и инерционного и пессимистического сценария развития; - ограничениями сценарного развития являются демографический и экономический потенциалы
<i>Инновационный сценарий</i>	Базовый механизм – активное использование государственных и частных инвестиций	- изменения в социально-экономическом и инфраструктурном развитии территории, включая её пространственную организацию; - улучшение инвестиционного климата; - повышение конкурентоспособности производимых товаров (работ, услуг); - повышение уровня жизни и благосостояния населения

Составлено автором с использованием источника [93, с. 25-32]

При инерционном сценарии ключевыми игроками являются крупный и средний бизнес и объёмы их налоговых доходов, поступающих в региональные бюджеты. Это позволяет выстраивать стратегию развития за счет межбюджетного выравнивания на региональном уровне, развивать инвестиционную политику и дотационную поддержку регионам.

Влияние фактора эффективного использования человеческого капитала на устойчивое и безопасное социально-экономическое развитие региона при данном сценарии определяется на основе анализа таких показателей: динамика численности населения (стабилизация или сокращение); миграционные оттоки трудоспособного населения; концентрация или деконцентрация населения в наиболее крупных экономических центрах; появление новых сфер занятости и увеличение рабочих мест. При этом «анализ демографической ситуации должен учитывать не только общие показатели динамики численности населения, но и качественные характеристики складывающихся трендов: как меняются квалификационная структура рабочей силы, возрастной и половой состав населения в целом, оценка напряженности на рынке труда» [93, с. 27].

При пессимистическом сценарии базовый анализ влияния фактора эффективного использования человеческого капитала на устойчивое и безопасное социально-экономическое развитие региона должен проводиться на основе показателей качества жизни с целью выявления инфраструктурных и экономических проблем, деградации социальной среды, гипертрофированного роста численности населения крупных агломераций, миграции конкурентоспособного населения из числа высокообразованной и высококвалифицированной молодежи и населения среднего возраста.

При базовом сценарии, который признается наиболее реалистичным, для определения влияния фактора эффективного использования человеческого капитала на устойчивое и безопасное социально-экономическое развитие региона анализу подлежит демографический потенциал региона. Для такого анализа может использоваться система признанных показателей (индикаторов) социальной сферы, включающих статистические данные о средней продолжительности жизни у мужчин и женщин, количестве детей, о соотношении численности людей пенсионного и трудоспособного возраста, размере средств на здравоохранение, образование и культуру, о доли населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, об отношении средней пенсии к средней

заработной плате, об отношении среднедушевых доходов населения к прожиточному минимуму, об уровне безработицы и др. [86, с. 15].

При инновационном сценарии влияние фактора эффективного использования человеческого капитала на устойчивое и безопасное социально-экономическое развитие региона определяется на основе элементов экономики знаний. Не случайно одним из главных показателей состояния и развития человеческого капитала признано образование. Подтверждением тому является Федеральный проект «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок (КАДРЫ)» [19], в рамках которого запланирован комплекс мероприятий для реализации в текущем 2024 году в части повышения доступности высшего образования, создания сбалансированной системы воспроизводства кадров для сектора исследований и разработок, повышения уровня квалификации управленческих кадров в сфере науки и высшего образования, что обеспечивается:

а) выделением дополнительных бюджетных мест по образовательным программам;

б) привлечением иностранных граждан на обучение;

в) увеличением числа научных проектов по приоритетам научно-технологического развития;

г) выделением грантов аспирантам и субсидий на повышение квалификации научно-педагогических работников для разработки и реализации дисциплин в области правовой охраны, защиты и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности и разработок;

д) созданием и развитием лабораторий, в том числе молодежных, а также центров развития компетенций руководителей научных, научно-технических проектов и лабораторий;

е) формированием кадрового резерва руководителей научных и образовательных организаций и др.

Содержание фактора эффективного использования человеческого капитала было раскрыто ранее в наших научных статьях [116, 115] и др. В частности, была

подчеркнута роль реализуемых государственных программ, отвечающих задаче развития человеческого потенциала.

Например, в утвержденной государственной программе «Экономическое развитие и инновационная экономика», реализация которой была запланирована на 2013-2024 годы (продолжает реализовываться и в настоящее время), содержатся подпрограммы (1) «Инвестиционный климат», (2) «Развитие малого и среднего предпринимательства», (7) «Управленческие кадры», эффект от реализации которых во многом зависит от качества и уровня развития человеческого потенциала.

Однако, сдерживающим фактором реализации названной Программы стала эпидемиологическая ситуация, связанная с распространением коронавирусной инфекции, в результате которой ряд видов деятельности организаций и населения подвергся ограничению. Для сохранения социальной стабильности в обществе и экономической безопасности бизнеса государством осуществлен комплекс мер, предполагающих развитие человеческого капитала, основные из которых сформулированы по трем подпрограммам и приведены в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Меры по развитию человеческого капитала, реализованные госпрограммой «Экономическое развитие и инновационная экономика» по итогам 2020 года

Наименование Подпрограммы	Реализованные ключевые меры и достигнутые результаты в части развития человеческого капитала
<i>Подпрограмма-1</i> «Инвестиционный климат»	1.3. Организовано повышение квалификации и переподготовки управленческих кадров по тематике развития управленческого мастерства, улучшения инвестиционного климата, ведения бизнеса в регионе в количестве 1051 человек. 1.7. Проведена оценка уровня развития государственно-частного партнерства в субъектах Российской Федерации по итогам 2019 г.
<i>Подпрограмма-2</i> «Развитие малого и среднего предпринимательства»	2.3. В 2020 году государственные МФО были докапитализированы в связи с распространением новой коронавирусной инфекции в рамках национального проекта МСП на общую сумму в размере 13,82 млрд рублей, 12 млрд из которых выделены из резервного фонда Правительства Российской Федерации. Общая капитализация государственных МФО на 01.01.2021 составляет более 66 млрд рублей, а действующий портфель составляет более 53,8 млрд рублей (более 43,2 тыс. единиц займов) (эффективность использования бюджетных средств составляет 80,6 %)

Продолжение таблицы 1.4

Наименование Подпрограммы	Реализованные ключевые меры и достигнутые результаты в части развития человеческого капитала
	<p>2.5. Объем финансовой поддержки, оказанной субъектам МСП в рамках Национальной гарантийной системы за вычетом объемов финансовой поддержки, полученной субъектами МСП с одновременной поддержкой двух или трех участников Национальной гарантийной системы, и за вычетом кредитов, выданных субъектам МСП на реализацию проектов в приоритетных отраслях по субсидируемой ставке, составляет 332,2 млрд рублей.</p> <p>2.8. Созданы условия для субсидирования авансового платежа за счет средств федерального бюджета по лизинговым сделкам субъектов МСП. Принято Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2019 № 1920.</p> <p>2.9. Во всех субъектах Российской Федерации (за искл. г. Москвы) открыты и действуют центры «Мой бизнес» (плановое значение 40 центров). По предварительной информации, от субъектов Российской Федерации охват услугами центрами «Мой бизнес» в 2020 г. составил 10 %.</p> <p>2.13. В 85 субъектах Российской Федерации реализованы комплексные программы по вовлечению в предпринимательскую деятельность и содействию созданию собственного бизнеса для каждой целевой группы, количество физических лиц-участников федерального проекта по итогам 2020 г. составило 1258,414 тыс. человек</p>
Подпрограмма-7 «Управленческие кадры»	<p>7.1. Минэкономразвития России в соответствии с Правилами предоставления субсидий заключило 64 соглашения с субъектами Российской Федерации о предоставлении в 2020–2022 годах субсидий на софинансирование расходов бюджетов субъектов Российской Федерации, связанных с оплатой оказанных специалистам российскими образовательными организациями услуг по обучению в соответствии с Государственным планом. В образовательные организации для прохождения подготовки было зачислено 2051 чел. из 64 субъектов Российской Федерации, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на базовые образовательные программы профессиональной переподготовки типа «В» – 1481 чел. (72 %); - проектно-ориентированные программы профессиональной переподготовки типа «А» – 570 чел. (28 %). <p>Всего в 2020 году по всем субъектам Российской Федерации в общей сложности было подготовлено 2010 специалистов. Общее количество подготовленных управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации по всем типам образовательных программ по итогам 2020 года составило 29 544 чел. (нарастающим итогом) при плане – 29766 чел., т.е. ниже планового значения на 222 человека.</p> <p>7.4. Осуществлено повышение квалификации 5560 человек (нарастающим итогом 30529) гражданских служащих... по дополнительным профессиональным программам по приоритетным направлениям, перечень которых утвержден приказом Минтруда России от 25 мая 2020 г. № 276 (ред. от 15 декабря 2020 г.).</p> <p>7.5. В рамках Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» в 2020 г. были реализованы программы обучения «Лидеры производительности», акселерационная программа по развитию экспортного потенциала «Акселератор экспортного роста»</p>

Источник [30]

В указанном отчете была дана оценка эффективности реализации отмеченных в таблице подпрограмм: подпрограмме 1 – средняя; подпрограммам 2 и 7 – высокая. Среди всех подпрограмм оценки названных подпрограмм не выбиваются из общей концепции эффективности государственной программы, что продемонстрировано в таблице 1.5.

Таблица 1.5 – Эффективность реализации подпрограмм государственной программы
«Экономическое развитие и инновационная экономика»

Наименование подпрограмм	Эффективность реализации			
	высокая	средняя	удовлетворительная	неудовлетворительная
№1-Инвестиционный климат				
№2-Развитие малого и среднего предпринимательства				
№3-Государственная регистрация прав, кадастр и картография				
№4-Совершенствование системы государственного управления				
№5-Стимулирование инноваций				
№6-Развитие антимонопольного и тарифного регулирования, конкуренции и повышение эффективности антимонопольного контроля				
№7-Управленческие кадры				
№8-Совершенствование системы государственного стратегического управления				
№9-Официальная статистика				
Б. Создание и развитие инновационного центра «Сколково»				
ФЗП Г. Развитие единой государственной системы регистрации прав и кадастрового учета стоимости (2014-2020)				
Д. Энергосбережение и повышение энергетической эффективности				
Е. Туризм				
Ж. Управление федеральным имуществом				

Источник: составлено автором

Заметим, что основная масса проблем недостижения эффективной реализации подпрограмм связана с недостаточным уровнем развития

профессиональных кадров и в целом – с уровнем развития человеческого потенциала.

С позиции обеспечения экономической безопасности стратегический ракурс уровня человеческого капитала можно оценить системой показателей, ключевым среди которых которой зарубежные авторы выделяют добавленную стоимость.

По сути, *добавленная стоимость человеческого капитала* (ДСЧК) отражает влияние человеческого фактора на финансовую эффективность компании. Добавленную стоимость человеческого капитала определяют при помощи учетных данных и данных отчетности, в частности - отчета о прибылях и убытках. Из полученного дохода компании вычитаются все расходы (за исключением расходов на оплату труда и компенсационных выплат), а полученный результат делится на количество штатных сотрудников [59, с. 258]. Общие расходы при этом определяются как разница между доходом и прибылью до уплаты налогов, а в стоимость рабочей силы включаются расходы на оплату труда и компенсационные выплаты. В российской системе отчетности такой подход приемлем, но требует, на наш взгляд, дополнительных исследований и корректировки.

Так, вполне приемлемыми для анализа и оценки ДСЧК могут оказаться показатели: 1) расходы на оплату труда; 2) затраты на переподготовку и повышение квалификации; 3) выплаты социального характера; 4) расходы на аттестацию персонала. Однако доли перечисленных затрат (расходов) в сопоставлении с полученной прибылью до налогообложения (либо с выручкой от реализации) следует определять для каждой категории работающего персонала организации, а также в расчете на одного работающего. В динамике совокупность названных показателей определит тренд вложений в человеческий капитал, позволит обосновать пороговые значения показателей, что необходимо для оценки уровня экономической безопасности в зависимости от фактора роста стоимости человеческого капитала.

Безопасность в экономической литературе позиционируется как социальное явление: «стремление человека к безопасности часто рассматривается в системе

отношений *природа – человек – общество*, что подчеркивает его социальность» [65, с. 8]. Институциональный подход к характеристике безопасности подчеркивает ее социальность во взаимосвязи жизненно важных интересов личности, общества и государства, обеспечивая их правовую обеспеченность и защиту от внешних и внутренних угроз. При этом безопасность личности характеризуется как «состояние защищенности жизненно важных ее интересов, прав и свобод» [65, с. 13].

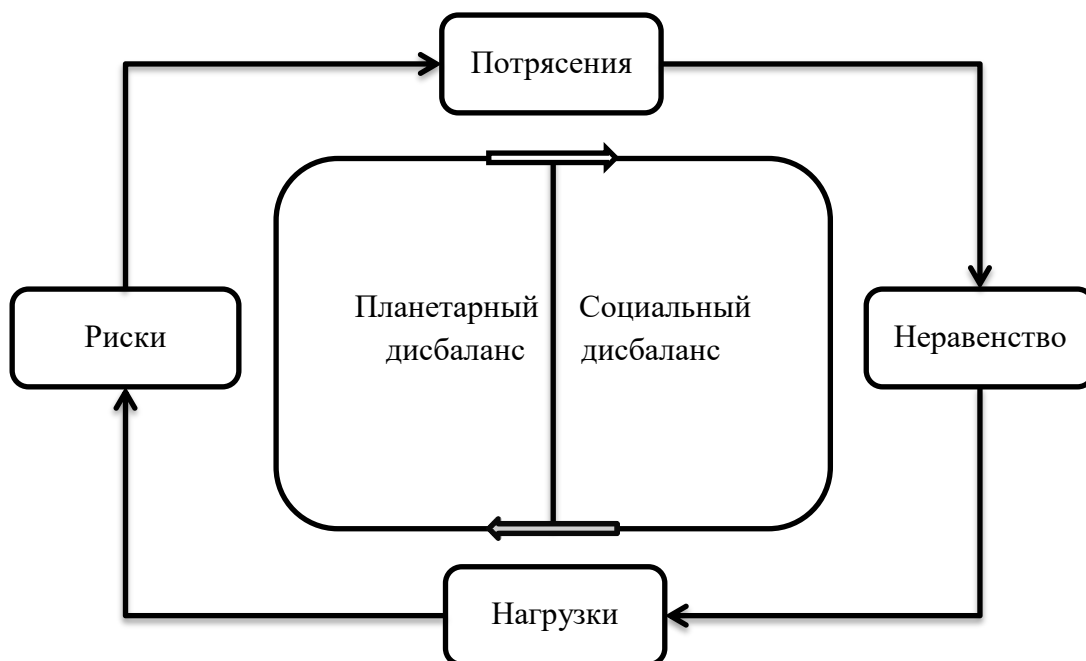
Понятия «личность» и «человек» взаимообусловлены, а состояние личной безопасности зависит от уровня человеческого развития. На макроэкономическом уровне человеческое развитие определяют индексы гендерного развития, гендерного неравенства и многомерной бедности. По общему индексу человеческого развития (ИЧР) в мировой практике выстраивается рейтинг стран: с *очень высоким* уровнем человеческого развития; с *высоким уровнем* человеческого развития; со *средним уровнем* человеческого развития и *низким уровнем* человеческого развития.

В рейтинге по ИЧР за 2019 год Российская Федерация находится на 52 месте из 66 стран группы «с очень высоким уровнем человеческого развития» [130, с. 16]. Опубликованный 30-й доклад о человеческом развитии в 2020 году, сопровождающимся пандемией, предлагает новый подход к измерению человеческого развития, при котором ИЧР должен быть скорректирован с учетом планетарной нагрузки, поскольку «планетарный и социальный дисбаланс усиливают друг друга» (рисунок 1.1).

Это связано, с одной стороны, с чередой кризисных явлений и катастроф на планете, с другой – пандемией коронавируса. В результате возросших нагрузок на человека из-за потрясений усиливается социальное неравенство, негативно влияющее на человеческое развитие.

В аналогичном «Докладе о человеческом развитии за 2021–2022 годы» отмечено, что человечество беспокоит «неопределенность», что тормозит его развитие. Впервые за всю историю наблюдений в данном отчете показано

снижение значения глобального индекса человеческого развития – в 2020 и в 2021 годах.



Источник: составлено автором

Рисунок 1.1 – Влияние планетарной нагрузки на ИЧР

В «Докладе о человеческом развитии за 2023-2024 гг. «Выход из тупика», посвященном переосмыслению сотрудничества в поляризованном мире [103], отмечено, что у людей значительно снижен контроль над собственной жизнью: 5 из 10 (или около половины людей в мире) заявляют, что не контролируют свою жизнь или имеют ограниченный контроль над своей жизнью [103, с. 9]. Причиной является отсутствие управления проблемами глобальных взаимозависимостей: «ущерб от отсутствия адекватного управления комплексом глобальных взаимозависимостей – огромен, из-за него люди теряют свои жизни, вынужденно покидают свои дома, упускают возможности и испытывают чувство отчаяния. Сложные сети взаимозависимости разрастаются, порождая жестокую реальность – агрессию, конфликты и насилие – особенно на фоне длительного дисбаланса сил. Мир и стабильность находятся под угрозой нарушения на фоне войны в ряде стран мира, а также из-за роста бандитизма и гражданских волнений.

Обостряются масштабные конфликты с участием крупных держав. Резко возрастает число погибших в военных действиях» [103, с. 13].

Согласно Докладу, оценка индексов человеческого развития в 2023 году стала основанием для градации стран по уровню человеческого развития, при этом выявлено:

69 стран – с очень высоким уровнем человеческого развития, среди которых Российская Федерация (56 место в рейтинге);

49 стран – с высоким уровнем человеческого развития;

42 страны – со средним уровнем человеческого развития;

33 страны – с низким уровнем человеческого развития.

Общий уровень человеческого развития в России в 2023-2024 гг. определяется группой следующих показателей и их значениями:

- индекс человеческого развития ИЧР (0,821);

- индекс человеческого развития, скорректированный с учетом неравенства (ИЧРН) (0,756);

- индекс гендерного развития (1,021);

- индекс гендерного неравенства (0,178);

- индекс человеческого развития, скорректированный с учетом планетарной нагрузки (0,725).

Достигнутый уровень человеческого развития в России в настоящее время специалисты-практики связывают с инновационной и цифровой экономикой, применением новых информационных и интернет-технологий.

Однако для понимания теоретической сущности понятия «человеческий капитал», основанной на отношении свойств человека и классической экономической науки, в наших публикациях ранее был сделан акцент на двух концептуальных характеристиках человеческого капитала: *эпистемологической* и *онтологической*, отраженных в исследованиях В. С. Автономова [133, с. 11-13].

В первом случае мы рассматривали модель человека в экономической науке «как совокупность человеческих свойств», но «поведенческую мотивацию индивида» объясняли с позиции институциональной теории.

«Эпистемологический подход позволяет исследователям, отталкиваясь от экономической теории, обращаться к человеческим свойствам, обосновывая их конкретными законами развития, парадигмами и концепциями. Результатами таких исследований, как правило, является вывод об адекватности либо неадекватности исследуемой модели человека. ... Онтологический подход предполагает, что в зависимости от общепринятых представлений о свойствах человека, в экономической науке исследуются сущность природы человека и его идентичность в рамках происходящих с ним и вокруг него изменений. Определение соотношения между субъективной определенностью индивида (его возможностями и предпочтениями) и экономической наукой не всегда объясняется экономическим поведением человека. Поэтому при онтологическом подходе индивидуальные качества человека рассматриваются в концепции их познавательности в условиях реализации основополагающих принципов экономической науки. Такой подход в классической экономической теории позволяет характеризовать человека через его действия в обществе, что именуется социологическим индивидуализмом» [116, с. 303-305].

Отметим, что в теориях о человеческом капитале человек рассматривался в разных статусах: как потребитель, как инвестор, как единица трудовых ресурсов и других. В условиях цифровой экономики, интегрированной с системой экономических и институциональных правил поведения человека, человеческий капитал может рассматриваться в виде абстрактного (или виртуального) индивида (киборга).

О значении физического улучшения состояния человеческого капитала указано в разных документах стратегического значения. Например, в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в составе таких целей отмечены «а) сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи; б) реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности; в) комфортная и безопасная

среда для жизни; г) экологическое благополучие; д) устойчивая и динамичная экономика; е) технологическое лидерство; ж) цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» [11].

Возможность развития человеческого капитала именуется человеческим потенциалом, для развития которого в названном Указе Президента на 2030 и 2036 годы установлены важнейшие целевые показатели, продемонстрированные в приложении Б.

Уровень целевых показателей, продемонстрированных в приложении, только усиливает значимость фактора человеческого капитала для повышения экономической безопасности страны, приобретает в большей степени социально-политический характер благодаря взаимодействию институтов социально-экономического и геополитического развития.

1.3 Институциональная модель экономической безопасности, основанная на использовании фактора человеческого капитала

Человеческий (или интеллектуальный) потенциал развития трансформирован современными исследователями в понятие «человеческий капитал», под которым понимаются знания, профессиональные навыки (компетенции), здоровье, для поддержания и развития которых требуются социальные инвестиции: качественные питание и образование, медицинская помощь, искоренение бедности и другие.

В энциклопедической литературе человеческий капитал характеризуется как «долгосрочный экономический ресурс, воспроизводственный оборот которого в несколько раз более продолжителен, чем оборот основного капитала. Руководители предприятия понимают пользу вложения средств в переподготовку кадров. Чем больше вложения в рабочую силу и специфичнее специализация персонала, тем больше заинтересованность предприятия. Инвестиции в

человеческий капитал обеспечивают около 30 % роста национального дохода» [35, с. 270].

Взаимодействие институтов государства, образования, здравоохранения и бизнеса создает «своеобразный инновационный механизм воспроизводства новых человеческих ресурсов и знаний» [81, с. 30]. Не случайно проблема развития человеческого потенциала, создание условий для развития способностей каждого человека и общества в целом, а также повышение конкурентоспособности человеческого капитала в важнейших отраслях экономики рассматривается как одно из важнейших комплексных направлений инновационной экономики.

Особое значение в выборе приоритетов инновационного развития Правительство Российской Федерации придает «Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации», утвержденной Указом Президента РФ от 28.02.2024 № 145, согласно которой должно быть сформировано «обеспечение способности страны эффективно отвечать на большие вызовы. Большие вызовы – объективно требующая реакция со стороны государства на совокупность проблем, угроз и возможностей, сложность и масштаб которых таковы, что они не могут быть решены, устранены или реализованы исключительно за счет увеличения объема используемых ресурсов» [13].

Человеческий капитал при этом как институциональная категория исторически рассматривается в условиях реализации государственной политики научно-технологического развития, которая представлена в Стратегии тремя значимыми этапами (таблица 1.6).

Человеческий капитал как институциональная категория, обусловленная уровнем научно-технологического развития, тоже является зависимой от разных факторов: потребности в защищенности (в безопасности); наличия региональных и местных условий устойчивого и безопасного развития и других.

Чем больше будет неопределенности в реализации государственной политики инновационного развития на научно-технологической основе, тем большая потребность роста основного ресурса человеческого капитала нуждается

в определении факторов институциональной организации, обеспечивающих этот рост.

Таблица 1.6 – Этапы реализации государственной политики научно-технологического развития

Этапы	Характеристика этапов
Этап кризисной оптимизации и адаптации к рыночной экономике (1991-2001 гг.)	Цель этапа – сохранение научно-технологического потенциала страны, формирование новых институциональных механизмов поддержки развития науки и технологий, адресное финансирование ведущих научных организаций, создание условий для международной кооперации
Этап перехода к созданию инновационной экономики (2002-2021 гг.)	Существенно увеличены объемы финансирования науки. Развиваются финансовая, организационная, кадровая инфраструктуры. Запущены программы и проекты по созданию национальной сети уникальных научных установок класса «мегасайенс» и опережающему развитию направлений науки и технологий.
Этап мобилизационного развития научно-технологической сферы в условиях санкционного давления (2022 г. – наст. время)	Консолидация общества и хозяйствующих субъектов для решения задач научно-технологического развития. Наука признана основой суверенного развития государства, направлена на обеспечение безопасности страны и ее значимого вклада в интеллектуальное достояние человечества.

Источник: составлено автором с использованием источника [13]

В теории институционального развития и институциональной организации следует отметить исследования Г. Хофстеде, который подчеркивал значимость четырех факторов: «1 – властной дистанции, 2 – стремления избежать неопределенности, 3 – индекса индивидуализма, 4 – индекса мужского/женского начала» [53]. Каждый из факторов был охарактеризован автором с позиции институтов (и институциональных образований). Например, фактор «властной дистанции» связан с системой институтов, «регулирующих неравномерность, неравенство распределения власти в иерархических структурах управления, которое становится привычным и не вызывает дискомфорта у людей» [53].

В классической экономической литературе представлен достаточно широкий перечень научных взглядов, концепций и теорий, раскрывающих особенности институциональной среды (институтов) для развития человеческого капитала (ресурса) как фактора инновационной деятельности. К таким институтам относят:

«- институты *социального регулирования ценза и социальной защиты, имеющие тесную связь с институтами, определяющими иерархическую зависимость* нижестоящих инстанций от вышестоящих в структуре управления;

- институты *авторитарного управления*, использующие «табель о рангах» для регулирования проблемы неравенства людей;

- институты *административного принудительного перераспределения инновационной ренты* и институты *административных рынков*, существующие в организациях, в отраслевых и региональных экономических системах; и другие» [44].

Охарактеризованная Г. Хофстеде и другими исследователями институциональная организация предопределяет структуру и взаимодействие институтов по принципу «оценки действий «сверху вниз». С позиции фактора «властной дистанции» наибольшая роль в этом отведена административно-политическим институтам, в которых «профессиональная оценка действий является дополнением административно-политической и социальной оценки действий» [53].

Отмеченная в теории трансформация институциональных норм в административно-политические инновации создает в новое институциональное поле для развития продуктовых, технологических, организационно-экономических, управленческих, социально-экономических, цифровых и других видов инноваций. Заметим, что при этом:

- возрастает количество противоречащих друг с другом административных, законодательных норм и ограничений;

- «оправдывается» снижение «требований к квалификационному уровню работников за счет использования ряда традиционных институциональных механизмов: «административного регулирования оплаты труда»; «уравнительного распределения доходов» и других. Это не стимулирует инновационную отдачу знаний профессионально подготовленной части работников, мешает им находить рациональные технические, организационно-экономические, организационно-управленческие и экономические проектные решения.

В современных условиях в институциональной организации «институты профессиональной оценки действий» занимают доминирующее положение над «административно-политическими институтами оценки», что неизбежно ведет к росту «институтов высоких требований», предъявляемых к профессиональному и квалификационному уровням работников управления и сфер экономической деятельности, т.е. к институту развития человеческого капитала.

Изложенная характеристика некоторой части институтов, имеющих отношение к формированию фактора инновационного развития – человеческого капитала позволяет представить институциональную модель с набором в качестве системных элементов модели важнейших институтов, определяющих возможности развития человеческого капитала (рисунок 1.2).

Согласно обозначенной нормативно-правовыми документами перспективе к важнейшим институтам в представленной модели человеческого капитала отнесены: институт национальной безопасности, институт экономической безопасности, институт инновационного и научно-технологического развития. Модель дает возможность уровневого ее использования для достижения целей и задач развития человеческого капитала. В качестве ключевого элемента модели представлен элемент «институциональные механизмы обеспечения экономической безопасности и ее кадровой составляющей», реализация которого возможна и в регионе, и на уровне хозяйствующего субъекта – организации.

Управление деятельностью по обеспечению экономической безопасности и ее кадровой составляющей (кадровой составляющей) требует надлежащего обеспечения, включающего, как минимум, четыре взаимосвязанных блока: 1 – теоретико-методологического; 2 – нормативно-правового; 3 – организационно-управленческого; 4 – информационно-аналитического обеспечений. На рисунке показан только один вид обеспечения – нормативно-правового, что связано с ограниченными возможностями самого рисунка.



Источник: составлено автором.

Рисунок 1.2 – Институциональная модель развития человеческого капитала

Каждый вид обеспечения имеет свои особенности, может быть применен на всех уровнях управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности в области развития человеческого капитала.

Теоретико-методологическое обеспечение – система концептуальных взглядов, положений теории, научных предпосылок и подходов к определению категории экономической безопасности и связанной с ней областью кадровой безопасности. Основу такого обеспечения формируют классические экономические, институциональные и инновационные теории, концепции, отражающие важнейшие стратегические направления национальной безопасности в сфере социально-экономической деятельности.

Нормативно-правовое обеспечение – система законодательных и нормативных актов, документов стратегического характера, утвержденных Указами Президента Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Национальных и приоритетных государственных программ, на основании которых осуществляется регулирование деятельности в области обеспечения экономической безопасности и развития человеческого капитала на всех уровнях управления.

Организационно-управленческое обеспечение – организация институтов власти, наделенных соответствующими полномочиями в области обеспечения экономической безопасности, управления национальными проектами и государственными программами по приоритетным направлениям развития человеческого капитала, а также хозяйствующих субъектов, предприятий реального сектора экономики, в управлении которыми реализуются задачи обеспечения кадровой безопасности бизнеса. Такая система требует не только четкой постановки стратегических и текущих задач, но и наличия соответствующих структурных подразделений, обеспеченных высококвалифицированными профессиональными кадрами; ответственных лиц, наделенных функциями управления персоналом.

Информационно-аналитическое обеспечение – это система информации, формируемая в результате реализации механизмов обеспечения экономической безопасности на всех уровнях государственного и муниципального управления, а также на уровне хозяйствующих субъектов-предприятий в результате реализации ими функций управления (планирования и прогнозирования, учета, контроля, анализа и оценки, регулирования мер), в том числе в области повышения кадровой безопасности. Для формирования информационного обеспечения в

условиях цифровой экономики используются современные информационные технологии и информационные ресурсы, «большие данные», искусственный интеллект и другие современные инструменты.

Важными системными элементами модели в области управления экономической безопасностью и ее кадровой составляющей (рисунок 1.2) названы механизмы:

- контрольно-аналитический механизм обеспечения кадровой безопасности;
- мониторинговый механизм обеспечения кадровой безопасности;
- риск-ориентированный механизм обеспечения кадровой безопасности.

Результаты более глубокого исследования содержания названных механизмов будут нами рассмотрены в следующих главах диссертации.

Мы не исключаем возможную вариативность выделения подобных механизмов в зависимости от задач исследований. От информационной результативности контрольно-аналитического и риск-ориентированного механизмов напрямую зависит качество управления развитием человеческого капитала и надежность оценки состояния кадровой безопасности, определяемой на основе использования мониторинговых систем.

Понятия мониторинга и мониторинговой системы являются предметом исследований разных авторов, чьи научные интересы позиционируются в рамках изучения проблем национальной безопасности, экономической безопасности и многочисленных ее типологических видов, включая кадровую. Целесообразность создания мониторинга обусловлена возрастающей ролью информации, сложностью выбора научного инструментария ее анализа и оценки с использованием систем показателей (индикаторов) безопасности на различных уровнях управления.

Изложенное содержание и взаимосвязь системных элементов предложенной модели представляется нам логичным, а сама модель – универсальной, поскольку каждый системный элемент модели может быть применен для решения задач обеспечения кадровой безопасности.

Глава 2 ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДРАЙВЕР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ЕЕ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ

2.1 Сущность и взаимообусловленность категорий человеческого капитала и кадровой безопасности

В современных условиях, особенно в условиях трансформации экономического пространства в цифровое, необходимо переосмысление категории человеческого капитала, составляющего ресурсную, профессиональную и интеллектуальную основу производственных отношений, за счет качества которого реализуются важнейшие направления инновационного и научно-технологического развития экономики страны, ее регионов и хозяйствующих субъектов – организаций.

Понятие капитала в экономике означает «...сосредоточение ресурсов, которые могут использоваться для производства товаров и услуг. В классической экономической теории капитал признан одним из трёх факторов производства (капитал, труд и земля). В широком смысле определение капитала включает в себя все возможные материальные, нематериальные и людские вложения в производительную систему, однако, как правило, определение ограничивается материальными активами, находящимися в руках производительных компаний» [37, с. 567]. В современной экономической теории [79, с. 386] выделяют разные классификационные виды капитала в зависимости от выбранного критерия:

- источника финансирования: собственный и заёмный капитал;
- способа перенесения стоимости: основной и оборотный капитал;
- формы существования: производительный, товарный, денежный капитал и др.

Самым ценным экономическим ресурсом признан человеческий капитал, от уровня развития которого зависят личное благосостояние людей и общества в целом. Всемирный банк, известный своей инициативой «Human Capital Project»,

главной идеей которой является увеличение и улучшение качества инвестиций в человеческий капитал, трактует определение человеческого капитала как комплекс знаний, навыков и здоровья, в которые люди вкладывают собственные средства в течение всей жизни для реализации собственного потенциала и пользы обществу.

Теоретической основой исследования проблем развития человеческого капитала признаны труды Г. Беккера, Р. Лукаса, Э. Хэлпмана, С. Ю. Глазьева, А. А. Аузана, О. В. Лосевой, Л. В. Лapidус, А. О. Гостиловича, Н. Ю. Тарасовой, А. Л. Машковой, О. А. Савиной, Е. В. Новиковой и многих других авторов.

Определения человеческого капитала, приведенные в работах отечественных исследователей, отличаются содержанием, но в большинстве случаев они отражают человеческий капитал как «главный стратегический ресурс, аккумулирующий в себе весь интеллектуальный, физиологический, трудовой и социальный потенциал людей, возможности его использования для обеспечения устойчивого тренда развития экономических систем в условиях постоянной турбулентности, возрастающей неопределенности, нарастающего технологического прогресса» [126].

Следует заметить, что среди авторов научных исследований, занимающихся проблемой человеческого капитала, не существует единого мнения по поводу определения категоричности этого понятия, его связи с другими категориями, такими, как; кадровый потенциал, кадровая безопасность и др.

Известно, что термин «категория» является достаточно общим понятием, но вместе с тем каждой конкретной науке присуща своя система категорий. Содержание категории «отображает фундаментальные, наиболее существенные связи и отношения объективной действительности и познания» [36, с. 475].

Фундаментальные связи в институциональной модели развития человеческого капитала обусловлены, как уже было отмечено в данной работе, взаимодействием важнейших институтов (национальной безопасности, экономической безопасности, инновационного и научно-технологического развития), позволяющим получить представление об объективной реальности происходящих процессов в области познания человеческого капитала и

зависимых от него трудовых ресурсов, кадрового потенциала, кадровой безопасности.

Современные подходы к выявлению места и роли человеческого капитала в мировой экономической системе характеризуются достаточно высоким уровнем методологической и теоретической разработки. Исследования человеческого капитала базируются на использовании анализа и обобщения научных разработок, исторического и логического методов научного познания в контексте:

- *экономических теорий технологических и мирохозяйственных укладов*, последовательно сменявших друг друга на протяжении последних 300 лет, технологических тенденций и институциональных условий хозяйствования [Айвазов, 2012; Глазьев, 2016; Arrighi, 1994];

- *современных теорий экономического роста*, факторов производства, обеспечивающих рост национального благосостояния: земля, труд, капитал, и кроме того, человеческий капитал и научно-технический прогресс [Becker, 1962; Lucas, 2002; Helpman, 2004] и др.

Систематизация исследований человеческого капитала в известном труде экономистов С. Ю. Глазьева, А. С. Воронова, М. В. Кудиной, Л. Н. Орловой [126] выполнена в рамках следующих основных направлений: 1) основные глобальные тренды экономического и технологического развития; 2) факторы, влияющие на человеческий капитал и обеспечивающие переход к следующему укладу; 3) параметры и свойства человеческого капитала, характеризующие его состояние. Характеристика и авторы перечисленных направлений приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Теоретико-методологическая основа исследования человеческого капитала в контексте технологических и мирохозяйственных укладов

Направления исследования ЧК	Характеристика	Основные исследования
1. Основные глобальные тренды экономического и технологического развития	Неоднородность и неравномерность мирового развития, смещение центров притяжения капитала, формирование шестого технологического уклада и переход к интегральному мирохозяйственному укладу	Arrighi G. (1994) Глазьев С.Ю. (2016) Айвазов А. (2012) Аузан А.А. (2017) Аузан (2019) Лукас Р. (2002) Хэлпман Э. (2004) Нуреев Р.М., Латов Ю.В. (2016) и др.

Продолжение таблицы 2.1

Направления исследования ЧК	Характеристика	Основные исследования
2. Факторы, влияющие на человеческий капитал и обеспечивающие переход к следующему укладу	Возрастание роли когнитивных ресурсов и информационных технологий, всеобщность образования, ускорение процессов коммуникаций и передачи знаний	Салихова Е.В. (2012) Аникин В.А. (2018) Диденко Д.В. (2011) Капелюшников Р.И. (2013) Лосева О.В. (2019) Вовк В.А. (2014) Уринсон Я.М. (2019) Rodriguez-Pose A., Wilkie C. (2016) McCann Ph., Ortega-Argilés R. (2013) Driver C., Oughton Ch. (2008) и др.
3. Параметры и характеристика человеческого капитала, его состояния	Выделение отдельных доминант человеческого капитала, обоснование необходимости инвестирования в эти направления реализации институциональных преобразований экономики	Айвазян С.А., Афанасьев М.Ю. (2020) Беккер Г. (1962) Залозная Г.М., Моргунов В.П. (2014) Захаренков В.В., Бабенко А.И. (2014) и др.

Источник [126, с. 26].

Таблица 2.1 демонстрирует зависимость формирования человеческого капитала от условий развития технологических и мирохозяйственных укладов, что, безусловно, оказывает влияние на характер и содержание основных элементов (компонентов) человеческого капитала: физиологического, трудового, социального и интеллектуального. Компоненты человеческого капитала и институты, обеспечивающие его развитие, показаны в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Компоненты и институты, обеспечивающие развитие человеческого капитала (ЧК) в системе показателей

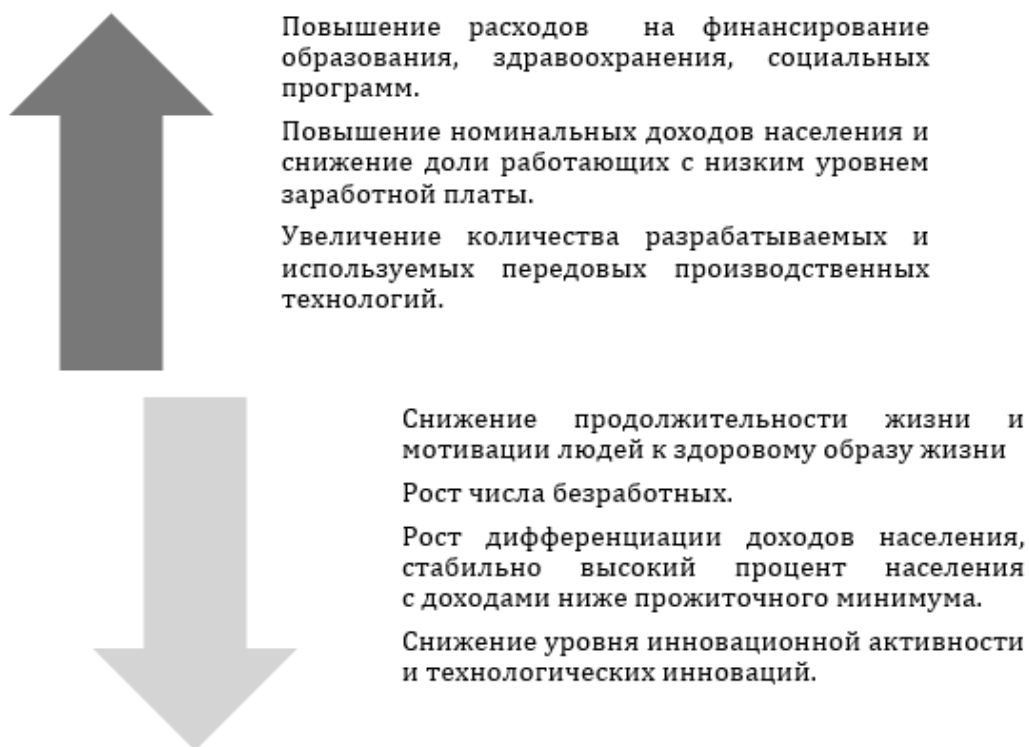
Компоненты ЧК	Институты развития ЧК	Система показателей компоненты
1. Физиологическая компонента (ФК)	Система здравоохранения	ФК1 – Затраты на здравоохранение, млрд руб. ФК2 – Ожидаемая продолжительность жизни, лет ФК3 – население в возрасте от 15 до 72 лет (рабочая сила), % ФК4 – Численность врачей на 10 тыс. населения, коэф. ФК5 – Доля людей, ведущих здоровый образ жизни, %
2. Трудовая (или профессиональная) компонента (ТК)	Рынок труда	ТК1 – Медианное значение начисленной заработной платы, руб. ТК2 – Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.

Продолжение таблицы 2.2

Компоненты ЧК	Институты развития ЧК	Система показателей компоненты
		ТК3 – Общая численность безработных, % к экономически активному населению ТК4 – Индекс производительности труда относительно уровня 2011 года ТК5 – Индекс производительности труда, % к предыдущему году
3. Интеллектуальная компонента (компонента талантов) (ИК)	Система образования	ИК1 – Расходы на образование, млрд руб. ИК2 – Внутренние текущие затраты на исследования и разработки, млрд руб. ИК3 – Разработанные передовые производственные технологии, ед. ИК4 – Уровень инновационной активности организаций, % ИК5 – Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, % ИК6 – Численность персонала, занятого исследованиями и инновациями, чел. ИК7 – Используемые передовые производственные технологии, ед. ИК8 – Количество внедренных технологических инновационных проектов, ед.
4. Социальная компонента (СК)	Культура	СК1 – Расходы на социальную политику, млрд руб. СК2 – Коэффициент фондов СК3 – Доля занятых с низким уровнем заработной платы, % СК4 – Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума, % СК5 – Интегральный показатель качества жизни, коэф.

Источник [126].

Приведенные в таблице показатели, предложенные исследователями С. Ю. Глазьевым, А. С. Вороновым, М. В. Кудиной, Л. Н. Орловой, предусмотрены для оценки человеческого капитала и составления прогнозов на региональном уровне с использованием метода матричного моделирования [126]. Результаты апробированной названными авторами методики по данным 2018-2020 годов доказали объективную неравномерность развития человеческого капитала как в разрезе каждой из компонент, так и в разрезе регионов России. Прогноз качественных и количественных оценок человеческого капитала отражает следующие тенденции формирования и развития человеческого капитала (рисунок 2.1).



Источник: [126].

Рисунок 2.1 – Тенденции формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне, сформировавшиеся по результатам его оценки за 2018-2020 гг.

По данным таблицы 2.2, каждая компонента, обеспечивающая развитие человеческого капитала, включает рублевые показатели. Так, физиологическая, интеллектуальная и социальная компоненты включают затраты на здравоохранение, образование и социальную политику. Указанные показатели входят в расходы консолидированного бюджета Российской Федерации на социально-культурные мероприятия и по годам отражены в статистических сборниках «Социальное положение и уровень жизни населения России». В трудовой компоненте среди рублевых показателей выделим показатель среднемесячной номинальной заработной платы.

Гипотеза о влиянии указанных показателей на валовой региональный продукт на душу населения позволяет проверить *наличие статистической связи влияния финансовых вложений в человеческий капитал на ВРП на душу населения* с помощью построения регрессионной модели.

Исходные данные для анализа представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Исходные данные для анализа

Год	Валовой региональный продукт на душу населения, руб. Y	Расходы на здравоохранение, млрд руб. X1	Расходы на образование, млрд руб. X2	Расходы на социальную политику, X3	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. X4
2013	377006,00	2318,00	2888,80	8757,20	29792,00
2014	405147,70	2532,70	3037,30	8803,30	32495,00
2015	449097,90	2861,00	3034,60	10479,70	34030,00
2016	472049,90	3124,40	3103,10	10914,20	36709,00
2017	508009,40	2820,90	3264,20	12022,50	39167,00
2018	578740,00	3315,90	3668,60	12402,20	43724,00
2019	647708,10	3789,70	4050,70	13022,80	47867,00
2020	644615,20	4939,30	4324,00	15121,70	51344,00
2021	830792,70	5167,30	4690,70	16002,30	57244,00

Источник: составлено автором

Методика анализа предусматривает выполнение следующих шагов.

Шаг 1. Проверка факторных признаков на отсутствие мультиколлинеарности. С этой целью построим матрицу парных коэффициентов корреляции. Результаты представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Матрица парных коэффициентов корреляции

	Y	X1	X2	X3	X4
Y	1				
X1	0,929133	1			
X2	0,972457	0,963323	1		
X3	0,954501	0,955014	0,953199	1	
X4	0,984783	0,957871	0,988911	0,979308	1

Источник: составлено автором

По результатам анализа все факторы, включенные в модель, тесно связаны между собой (более 0,7).

Шаг 2. Факторы X1, X2 и X3 представим в виде одного фактора, так как они входят в одну группу расходов консолидированного бюджета Российской Федерации на социально-культурные мероприятия; фактор X4 исключим из

модели, поскольку согласно проверяемой гипотезе нас интересует наличие взаимосвязи между финансовыми вложениями в человеческий капитал и ВРП на душу населения. При этом проверка показателя медианного значения начисленной заработной платы в трудовой компоненте также показала автокорреляцию.

Исходные данные для парной регрессии представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Исходные данные для регрессионного анализа

Год	Валовой региональный продукт на душу населения, руб. Y	Расходы на здравоохранение, образование и социальную политику, млрд руб. X
2013	377006,00	13964
2014	405147,70	14373,3
2015	449097,90	16375,3
2016	472049,90	17141,7
2017	508009,40	18107,6
2018	578740,00	19386,7
2019	647708,10	20863,2
2020	644615,20	24385
2021	830792,70	25860,3

Источник: составлено автором

Вывод итогов по результатам регрессионного анализа представлен на рисунке 2.2.

Уравнение парной регрессии примет следующий вид:

$$Y = - 89559,2 + 33,55 X.$$

Из уравнения регрессии следует, что с увеличением расходов на здравоохранение, образование и социальную политику на 1 млрд руб. валовой региональный продукт на душу населения возрастет в среднем на 33,55 руб.

Шаг 3. Проверим значимость уравнения регрессии на уровне $\alpha = 0,05$ по критериям Фишера и Стьюдента. $F_{\text{табл}} = 5,59$. По данным итогов $F_{\text{набл}} = 89,62$, что превышает табличное значение. Следовательно, во временном ряду существует тенденция в дисперсиях и существует тренд. По критерию Стьюдента, $t_{\text{табл}} = 2,36$. По данным итогов $t_{\text{набл}}$ составляет 9,47, что превышает табличное значение.

ВЫВОД ИТОГОВ	
<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,963096
R-квадрат	0,927554
Нормированный R-квадрат	0,917205
Стандартная ошибка	41567,03
Наблюдения	9

Дисперсионный анализ					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	1	1,54854E+11	1,55E+11	89,62389	3,06622E-05
Остаток	7	12094724159	1,73E+09		
Итого	8	1,66948E+11			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>
У-пересечение	-89559,2	68539,57623	-1,30668	0,232612	-251629,511	72511,18
Расходы на здравоохранение, образование и социальную политику, млрд руб.	33,55213	3,544118622	9,466989	3,07E-05	25,17162481	41,93264

Источник: составлено автором.

Рисунок 2.2 – Итоговые результаты парной регрессии

Следовательно, во временном ряду существует тенденция средней, присутствует тренд. Значение множественного коэффициента детерминации R_2 , равного 96,3 %, говорит о том, что изменения показателя Y в большей степени (>50 %) зависят от изменения фактора, учтенного в модели, а 3,7 % вариации вызвано случайными факторами.

Таким образом выполненные расчеты по представленной выше методике анализа подтверждают гипотезу о влиянии финансовых вложений в человеческий капитал на валовой региональный продукт на душу населения. Данное влияние имеет положительную направленность, что свидетельствует о необходимости дальнейшего развития человеческого капитала и рассмотрения его как фактора повышения экономической безопасности на региональном уровне и на уровне хозяйствующего субъекта – организации.

Далее рассмотрим *взаимосвязь компонентов человеческого капитала* с такими категориями, как:

- *трудовая (или профессиональная) компонента (ТК)* человеческого капитала с понятием «кадровый потенциал»;
- *интеллектуальная компонента (компонента талантов) (ИК)* с понятием «кадровая безопасность».

Эффективность управления предприятиями и отраслевыми комплексами в разных областях экономики зависит от подготовленного персонала, профессиональных качеств каждого сотрудника. Поэтому в составе экономической безопасности в качестве типологического вида выделяют кадровую безопасность, что уже отмечалось в наших публикациях [116].

Кадровая безопасность также, как и другие виды экономической безопасности, целесообразно рассматривать в урвневой концепции развития.

На *национальном уровне* кадровая безопасность как социально-экономическое явление обусловлено качеством человеческого капитала, для развития которого реализуются упомянутые в предыдущих разделах работы соответствующие национальные проекты, государственные программы.

На *региональном и муниципальном уровнях* кадровая безопасность рассматривается как механизм реализации государственной политики на рынке труда в части развития трудовых ресурсов, качества рабочей силы как составной части человеческого капитала.

Например, в системе индикаторов экономической безопасности региона, сгруппированных в десять проекций, выделена проекция «кадровая безопасность», включающая три ключевых индикатора [89, с. 22-24]:

1) «*прирост численности населения*», %. Данный индикатор иллюстрирует наличие в регионе демографических проблем, связанных с естественным приростом и миграцией. Пороговое значение принято в размере не менее 1,35 % в год, что позволяет говорить об удвоении населения за 50 лет;

2) «*число студентов учреждений СПО и ВПО на 10000 населения*». Индикатор отражает образовательный потенциал региона (пороговое значение – не менее 600);

3) «число лиц, занятых НИР на 10000 занятого населения». Индикатор отражает научный потенциал региона (пороговое значение – не менее 120).

Если кратко охарактеризовать значение приведённых индикаторов, то следует отметить в первую очередь *образовательный потенциал*, который является важнейшим фактором экономической и кадровой безопасности. Для определения данного индикатора учитывается общая численность студентов образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования (за исключением иностранных граждан из стран СНГ, Балтии и Грузии, принятых в учебные заведения на условиях общего приёма). Индикатор «численность студентов в расчете на 10000 человек населения» определяется как отношение численности студентов на начало учебного года к численности населения по состоянию на 1 января следующего календарного года. Проведенные исследования по данному индикатору [89, с. 65] позволили констатировать максимально достигнутый уровень лишь в крупных городах-агломерациях, таких как Москва, Санкт-Петербург. Это – крупные научные и культурные центры с преобладающим количеством учебных заведений и числом обучаемых в них студентов. Регионы, не располагающие большим количеством техникумов и вузов, по достигнутому уровню данного индикатора находятся в зоне риска.

Специалисты подтверждают, что в большинстве российских регионов с малым количеством крупных городов и низким уровнем численности городского населения данный показатель находится ниже пороговой величины. Кроме того, пока человек проходит обучение, например, в престижном вузе столичного города, его не считают потенциальным работником какого-либо предприятия в своем регионе. Для прогноза о численности специалистов, которые после получения образования приступят к работе на предприятиях своего региона, нужны дополнительные исследования. Факторами здесь могут выступать: условия проживания; условия работы и размер оплаты труда; наличие социальной инфраструктуры для саморазвития занятого населения и др.

Безусловно, общая оценка вышеназванных индикаторов не может свидетельствовать о реальном уровне кадрового потенциала региона и кадровой безопасности отдельных организаций.

Здесь надо учитывать множество других факторов, касающихся содержания работы с персоналом, проводимой службой управления персоналом (кадрами) конкретной организации в рамках принятой руководством и реализуемой стратегии кадровой безопасности (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности в организации

Мероприятия	Ожидаемые результаты от реализации мероприятий
Разработка стратегии управления персоналом	Соблюдение интересов организации и интересов ее персонала, обеспечение максимально честных компромиссов между руководством и работниками
Формирование кадровой политики	Выявление потенциальных возможностей и негативных угроз в сфере управления персоналом
Подбор и отбор персонала	Обновление на постоянной основе системы подбора и отбора персонала, выявление у сотрудников профессионально важных качеств, соответствующих требованиям должности
Адаптация персонала	Обеспечение быстрого включения новых сотрудников в рабочий процесс с помощью специально обученных людей, которые помогают «влиться» в коллектив, знакомят с деятельностью организации
Мотивация персонала, оплата труда	Разработка эффективной системы оплаты труда и мотивационных схем, направленных на рост производительности, качество проделанной работы и профессионализма сотрудников
Организация обучения	Создание и развитие учебных центров для обучения и всестороннего повышения квалификации персонала
Развитие персонала	Создание условий для развития и саморазвития, карьерного роста. Пересмотр должностных инструкций
Оценка, аттестация персонала	Анализ эффективности ключевых показателей сотрудника с целью получения информации о результатах работы, проверки уровня квалификации и потенциала
Развитие и поддержание корпоративной культуры	Формирование единой идеологии, традиций для поддержания единства духа коллектива
Мониторинг	Отслеживание изменений в законодательстве, ситуации на рынке труда, проведение тестирования «на лояльность» кандидатов и работников предприятия специальным инструментарием, оценка профессиональных качеств сотрудников и динамика ее изменений

Источник: составлено автором

Для определения кадровой безопасности на микроуровне для работающего хозяйствующего субъекта индивидуально подбирается система показателей оценки, устанавливаются их пороговые значения, на основе которых формируются методики оценки уровня развития и оценки человеческого потенциала, а также уровень кадровой безопасности организации.

Мы не отрицаем возможную вариативность выбора для каждой конкретной организации, зависящей от масштабов деятельности, уровня качества кадрового менеджмента, а также наличия механизмов управления кадровой безопасностью, которые рассмотрим в следующих разделах настоящей главы.

2.2 Контрольно-аналитический механизм управления кадровой безопасностью организации

Термин «механизм» чаще всего используют как теоретическую конструкцию, обозначающую определенные действия с заданной последовательностью их выполнения и с применением эффективного инструментария для получения эффекта в системе задач конкретной области управления.

Контрольно-аналитический механизм управления кадровой безопасностью, слагаемый из функций управления – контроля и анализа, в организационно-методическом содержании многовариативен, опирается на развитую теоретическую базу и практический опыт применения в разных областях экономики в виде государственного финансового контроля, муниципального контроля, лицензионного, экологического, налогового, аудиторского, внутрихозяйственного и иных видов контроля.

Развитие института контрольно-надзорной деятельности в России во многом изменило отношение к контролю как к функции управления по ряду причин.

Во-первых, расширение субъектного состава института за счет активного участия не только уполномоченных государственных органов и организаций, но и

бизнес-сообщества, действия которых позволяют совершенствовать инструментарий контрольно-надзорной деятельности в части управления рисками, выявления коррупционных и мошеннических схем, организации мониторинга информации о результатах проводимых контрольных мероприятий. Доказательность данного аргумента строится на неоспоримости институционального подхода к уровневой организации и регулированию контрольно-надзорной деятельности, осуществляемой в сложившейся системе субъектно-объектных отношений для реализации национальных интересов государства и защищенности его от рисков и угроз. Эффективность и результативность такой деятельности является залогом обеспечения экономической безопасности и ее кадрового сегмента.

Во-вторых, применение новых информационных и цифровых технологий, позволяющих эффективно систематизировать и анализировать информацию для проведения контрольных мероприятий как в разрезе отдельных организаций, так и отраслевых комплексов, и региональных систем, включая информацию об угрозах экономической безопасности и кадровых рисках, сопровождающих законную деятельность субъектов института контрольно-надзорной деятельности. Значимость данного аргумента в условиях ускоренного развития цифровых технологий доказана проявляемым вниманием всех субъектов контрольно-надзорной деятельности к качеству и надежности информации, используемой в разноуровневых системах управления.

В-третьих, особая роль отведена повышению информативности функций управления за счет взаимодействия внешнего и внутреннего видов контроля при принятии решений, направленных на обеспечение экономической и, в том числе, кадровой безопасности.

Следует отметить роль государственного контроля и надзора в сфере соблюдения трудового законодательства и требований охраны труда, который является основой кадровой безопасности при бережном отношении менеджмента организаций к трудовым ресурсам.

В соответствии со ст. 353 Трудового кодекса РФ, «государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе и об охране труда, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории Российской Федерации, осуществляется Федеральной инспекцией труда» [3, ст. 353], которая представляет собой «единую централизованную систему, состоящую из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)» [3, ст. 354].

Основные задачи, реализуемые федеральной инспекцией труда, определены статьей 355 ТК РФ и включают:

«- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [3, ст. 355].

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) и входящий в единую централизованную систему Федеральной инспекции труда, представлен Федеральной службой по труду и занятости (Роструд), находящейся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

РОСТРУД «осуществляет функции по государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан» [21].

Специально уполномоченными государственными органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, являются Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

Большая роль в данной сфере отведена согласно статье 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации *внутриведомственному контролю* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Такой контроль осуществляют в подведомственных организациях федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Независимо от того, каким контролирующим органом осуществляется проверка подконтрольного субъекта (организации), результаты этой проверки принимаются во внимание в системе управления организации при планировании дальнейшей деятельности, корректировке экономической и кадровой политики и выработке системы мер по устранению выявленных нарушений.

Отдельной областью следует выделить деятельность по обеспечению кадровой безопасности, осуществляемую с целью достижения устойчивого и безопасного развития организации, а также роста ее вклада в экономику региона в

текущей и стратегической перспективе. Наличие конкретных угроз кадровой безопасности, с которыми организация сталкивается в своей деятельности, требует применения конкретных методов и механизмов противодействия этим угрозам. Система применения методов, по нашему мнению, должна быть основана на общих принципах и критериях оценки экономического состояния организации, позволяющих устранять (нейтрализовать) угрозы и вырабатывать стратегические решения, обеспечивающие устойчивость развития организации.

Выделим оперативный и стратегический уровни управления кадровой безопасностью организации. Эти уровни могут отличаться не только масштабностью принимаемых решений, но и степенью охвата внутренних процессов деятельности организации.

На оперативном уровне управления кадровой безопасностью речь идёт о текущем управлении кадрами, оптимизации человеческих (трудовых) ресурсов и обеспечении финансового положения организации за счет эффективного использования трудовых ресурсов.

На стратегическом уровне управления кадровой безопасностью достигается формирование целевых показателей (индикаторов) деятельности организации, осуществляются их анализ и оценка для использования основных конкурентных преимуществ в долгосрочном периоде. Большое значение имеют внутренние факторы производства, к которым относятся: состав и квалификация персонала; организация труда; методы управления; состояние производственно-технической базы; используемые технологии и др.

Модель организации контрольно-аналитического механизма управления кадровой безопасностью организации показана на рисунке 2.3.

Основным элементом – объектом контроля в составе логической модели, представленной на рисунке, является *деятельность по обеспечению кадровой безопасности*. Управление этой деятельностью является самостоятельной областью в системе управления организацией, в отношении которой используются ключевые функции и инструменты управления.



Источник: составлено автором

Рисунок 2.3 – Логическая модель организации контрольно-аналитического механизма управления кадровой безопасностью организации

В отношении деятельности по обеспечению кадровой безопасности в системе управления организацией осуществляются:

- *планирование* мероприятий, повышающих уровень кадровой безопасности;
- *учёт* количественного состава, профессионального уровня и текучести кадров персонала;
- *анализ* укомплектованности кадрами и результатов аттестации персонала;
- *контроль* за соблюдением установленных организацией норм трудового поведения, правил пожарной, технической, экологической, информационной безопасности;

- выявление угроз внешнего характера кадровой безопасности организации;
- оценка кадровых рисков организации в текущем и прогнозных периодах.

Система управления кадрами в зарубежной теории [50, с. 44-45] характеризуется такими факторами, как *умение и мотивация персонала; использование информационных технологий*. Влияние данных факторов на обеспечение кадровой безопасности не требует специальных доказательств, поскольку стратегические цели даже среднестатистической организации должны предусматривать:

- определение ключевых областей компетентности, означающих для сотрудников, что они должны: а) знать и понимать все ключевые процессы производственно-хозяйственной деятельности организации; б) повышать уровень умений и навыков, необходимых для реализации стратегических целей организации; в) развивать навыки лидерства, необходимые для разъяснения общей концепции развития, делового мышления и обучения вновь принятых сотрудников;

- формирование и развитие источников информации, необходимых для реализации стратегических задач и создания банка данных для управления кадровой безопасностью;

- создание атмосферы понимания стратегических целей и стимулирования сотрудников для реализации поставленных стратегических задач.

В рекомендациях по поиску оценок и критериев, которыми следует пользоваться организациям, стратегия Mobil NAM&R рекомендует последовательные шаги, позволяющие реализовать следующий набор задач:

- «- изучение конкурентной среды;
- получение информации о сегментации рынка и предпочтениях потребителей;
- разработка стратегии, ведущей к выдающимся финансовым результатам;
- установление баланса между ростом и эффективностью;
- выбор целевого сегмента потребительского рынка;
- разработка предложений для целевого потребителя;

- определение внутренних решающих бизнес-процессов для создания потребительской ценности для клиентов и достижения финансовых целей снижения и сдержек и эффективности;

- развитие умений, компетенций, баз данных и технологий, мотивация сотрудников, необходимые для совершенствования внутренних бизнес-процессов и создания предложения потребительской ценности» [50, с. 45-47].

Авторы стратегии считают, что если организация выполнит данный перечень задач, то она получит сбалансированную систему целей и критериев, точно отражающих ее стратегию.

С такой позицией авторов можно согласиться, отметив важность выделения в «составляющей обучения и роста» сбалансированной системы инструментов достижения необходимого уровня «мотивированной и подготовленной рабочей силы», включающей формирование атмосферы активности, компетенций и совершенствование технологий. Однако для управления кадровой политикой и повышения эффективности деятельности по обеспечению кадровой безопасности большинства российских организаций, работающих в условиях геополитической конъюнктуры и ограничений, необходимо понимание условий и возможностей для реализации национальных проектов и государственных программ в части социальных задач для поддержания человеческого капитала в целом и трудовых ресурсов территорий в частности; самореализации и развития талантов; достойного, эффективного труда и успешного предпринимательства и других, отмеченных в перечне Программ, представленном в приложении А.

Поэтому в содержание контроля и управления деятельностью по обеспечению кадровой безопасности организации мы включили такие обязательные области, как:

- укомплектованность кадров, зависящая от эффективности системы подбора и отбора персонала в организации;

- аттестация персонала, обусловленная результативностью системы обучения и мотивации персонала организации;

- оценка внешних угроз и их влияния на обеспечение кадровой безопасности;

- оценка кадровых рисков организации, связанных с системой обучения и мотивации персонала и, как следствие, с результатами аттестации.

Дадим характеристику каждой из перечисленных выше областей контроля и управления деятельностью по обеспечению кадровой безопасности организации.

1. *Укомплектованность кадрами.* Управление и контроль такого направления внутренней кадровой политики организации, как укомплектованность кадрами, зависит от сформированного на текущую и стратегическую перспективу ее кадрового потенциала. Безусловно, на формирование кадрового потенциала конкретной организации оказывают влияние: развитость регионального рынка труда, ключевые позиции политики занятости населения, сбалансированность профессионального образования и спроса на рабочую силу, стимулирование экономической активности населения, повышение качества рабочих мест и многие другие факторы регионального значения.

Государственное регулирование занятости по своим характеристикам связано с регулированием экономики в целом и основано на классических экономических концепциях и современных исследованиях, проводимых, как уже было отмечено, важнейшими институтами государственного управления и контрольно-надзорной деятельности. В частности, РОСТРУД обеспечивает систему регулирования занятости, используя широкий спектр инструментов, включая:

- Аналитическую систему «Спутник»¹;
- Государственную систему правовой информации²;
- Специальную федеральную программу федерального обучения и дополнительного образования³;
- Федеральный портал управленческих кадров⁴;

¹ <https://cnt.sputnik.ru/>

² <http://pravo.gov.ru/>

³ <https://50plus.worldskills.ru/>

⁴ <http://www.rezerv.gov.ru/>

- Официальный интернет-портал государственных услуг⁵;
- Сервис «Зеркальный реестр проверок» на портале МСП⁶;
- Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда⁷;
- Портал ПФР «Электронная трудовая книжка»⁸;
- Общероссийскую социальную сеть деловых контактов⁹ и другие.

Укомплектованность кадрами конкретной организации можно рассматривать по-разному:

- как элемент кадровой политики;
- как необходимое наличие сотрудников на всех должностях и штатных единицах относительно установленного штатного расписания (при отсутствии вакантных штатных единиц и рабочих мест);
- как один из ключевых показателей, определяемый отношением фактической численности сотрудников к штатной численности; и другие.

В коммерческих организациях под *укомплектованностью кадрами* понимается обеспеченность организации необходимым количеством сотрудников для своевременного выполнения планов и эффективной работы. Для определения данного показателя Институт труда¹⁰ рекомендует методику сопоставления фактической численности работников с расчетной. Для определения расчетной численности используется информация: 1) о плановом объеме работ; 2) нормах выработки для каждого работника; 3) коэффициента выполнения нормы.

Оценка укомплектованности кадрами проводится по уровням управления и структурным подразделениям организации. Это существенно облегчает проведение контрольных мероприятий по определению наличия специалистов соответствующей квалификации, обладающих необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения поставленных задач.

⁵ <https://www.gosuslugi.ru/>

⁶ <https://smbn.ru/msp.htm>

⁷ <http://akot.rosmintrud.ru/ot/organizations>

⁸ <http://www.pfrf.ru/etk>

⁹ <https://skillsnet.ru/>

¹⁰ <https://niitruda.com/news/2021/ocenka-ukomplektovannosti-kadrovogo-sostava/>

2. *Аттестация персонала* представляет собой оценку персонала организации на основе профессиональных стандартов. Процедура аттестации в широком смысле данного понятия предполагает: а) изучение регламентирующих документов; б) анализ рабочих мест; в) ознакомление с характеристиками сотрудников; г) оценку каждого сотрудника по установленным критериям; д) подведение итогов аттестации; е) разработка плана мероприятий (дорожной карты) для устранения выявленных проблем.

Материалы аттестации используются:

- для оценки укомплектованности кадрового состава;
- оптимизации штата;
- составления программ обучения;
- повышения квалификации и развития профессиональных компетенций сотрудников.

Следует отметить, что в теории профессиональные компетенции классифицируются по категориям:

- компетенции, относящиеся к выполняемой трудовой деятельности;
- компетенции, относящиеся к уровню интеллекта;
- компетенции, относящиеся к знаниям;
- компетенции, относящиеся к навыкам;
- компетенции, относящиеся к поведению.

Последняя группа поведенческих компетенций определяется отношениями, принципами, нормами и ценностями, включают манеру поведения и другие качества человека, необходимые для того, чтобы занимать определённую должность в организации. В целом все названные группы компетенций характеризуют способности и навыки человека для эффективного выполнения им своей работы и способствуют достижению общих целей организации.

В экономической литературе приведены разные примеры профессиональных компетенций: «делегирование, коучинг, управление, самостоятельная работа, ориентация на клиентов, сотрудничество, навыки межличностного общения, организованность, ориентация на процесс,

проактивная деятельность, вдохновение, решимость, умение убеждать и т.д. Для успешного выполнения работы нужно обладать различными компетенциями. Их число варьируется и зависит в основном от содержания и сложности работы. На практике число различных элементов профессиональной компетенции для большинства должностей – от пяти до двадцати. Для некоторых специальностей число таких элементов может быть и больше» [73, с. 188].

Однако заметим, что в работах зарубежных и отечественных авторов нет специальных исследований профессиональных компетенций для осуществления деятельности по обеспечению кадровой безопасности.

Такие компетенции, на наш взгляд, могут включать четыре группы (таблица 2.7).

Таблица 2.7 – Профессиональные компетенции специалиста в области обеспечения кадровой безопасности организации

Группы компетенций	Перечень основных компетенций
<i>1 – личные характеристики</i>	- умение брать на себя ответственность, стойкость и устойчивость к стрессу, готовность к сотрудничеству, личная позиция, понимание задач развития организации в сложившихся условиях
<i>2 – особые навыки</i>	- способность объединять, работать в команде, уметь разрешать конфликты, обладать стратегическими компетенциями в области реализации кадровой политики и обеспечения кадровой безопасности
<i>3 – особый опыт</i>	- владение основами национальной безопасности, экономической безопасности, знание трудового законодательства
<i>4 – специальные знания</i>	- наличие знаний и опыта (специальных компетенций) для организации кадровой работы в организации

Источник: составлено автором

Результаты проводимых аттестаций позволяют получить спектр информации для анализа сформированного кадрового потенциала организации и прогнозной оценки его дальнейшего развития.

Воздействие процесса аттестации на обеспечение кадровой безопасности с позиции охарактеризованного контрольно-аналитического механизма управления заключается:

- в определении количества сотрудников, обладающих профессиональными компетенциями для выполнения работы согласно занимаемой должности, в том числе связанных с реализацией задач кадровой политики;

- корректировке плана реализуемых мероприятий в области улучшения кадровой работы в организации, включая планирование результатов будущей аттестации и более эффективное развитие у сотрудников профессиональных компетенций за счет организации обучения на рабочем месте, индивидуального наставничества и коучинга на рабочем месте, стажировки и обучения в других подразделениях (или организациях), проведения семинаров, курсов повышения квалификации и др.

3. *Оценка внешних угроз кадровой безопасности.*

Связь национальных целей развития и целей обеспечения экономической безопасности является очевидным состоянием экономики и институтов власти, при котором обеспечивается гарантированная защита национальных интересов государства, его регионов, муниципальных образований и отдельных хозяйствующих субъектов. Учитывая важнейшие национальные цели развития Российской Федерации, среди которых выделена цель «реализации потенциала каждого человека, развития его талантов, воспитания патриотичной и социально ответственной личности» [10], о чем уже говорилось в предыдущих разделах данной работы, следует понимать, способна ли система управления, сформированные внутренняя политика и внутренние стандарты защитить каждого человека (личность) как сотрудника организации от угроз кадровой безопасности внешнего и внутреннего характера.

К угрозам внешнего характера кадровой безопасности организации следует отнести:

- несогласованность формирования и развития социальной, демографической и миграционной политики в стране и регионах;

- негативные тенденции на рынке труда и занятости, формируемые под воздействием неэффективной политики содействия занятости и социальной поддержки населения в регионе;

- отсутствие поддержки трудовой и предпринимательской инициативы граждан;

- отсутствие (или слабый уровень) контроля за соблюдением трудового законодательства со стороны контролирующих органов и др.

Угрозы внутреннего характера кадровой безопасности, на наш взгляд, связаны: с условиями, отраслевыми особенностями, масштабом деятельности и конкурентоспособностью организации, а также с эффективностью системы управления, уровнем развития кадрового менеджмента.

Следует отметить тот факт, что в условиях рыночных отношений по мере того, как меняются и усложняются формы организации производственно-финансовой деятельности (бизнеса), многим организациям присущ разрыв между «функцией владения» и «функцией управления и контроля», смысл которого объяснен в теории с позиции концепции агентских отношений. Смысл этого разрыва состоит в том, что «владельцы вовсе не обязаны вникать в тонкости текущего управления. Интересы владельцев компании и её управленческого персонала могут совпадать далеко не всегда; особенно это связано с анализом альтернативных решений, одно из которых обеспечивает сиюминутную прибыль, а второе – рассчитано на перспективу» [54, с. 68].

4. *Оценка кадровых рисков организации.*

Существующие технологии кадровой безопасности, применяемые в российских организациях, направлены на снижение (нейтрализацию) рисков, наступление которых может привести к негативным тенденциям (коррупции, необоснованной бюрократизации, фактам мошенничества с использованием служебного положения и др.).

К основным технологиям (функциям) кадрового менеджмента относятся уже известные: а) отбор и подбор сотрудников; б) адаптация сотрудников к действующим в организации условиям труда; в) обучение сотрудников с целью повышения качества знаний, навыков, квалификации и мотивации для последующего роста; г) управление развитием карьеры для профессионального роста и личного развития сотрудника.

Важную роль играет система документационного обеспечения управления персоналом (в том числе по оплате труда). На примере выполненного нами анализа состояния кадрового делопроизводства ряда организаций г. Нижнего Новгорода, можно выделить наиболее популярные позиции управления и методы работы кадровых служб в части грамотного использования своих функций и минимизации кадровых рисков.

Первое. Все кадровое делопроизводство организовано с использованием компьютерных систем 1С, например, «1С Зарплата и управление персоналом 8» КОРП (1С:ЗУП), которые представляют собой комплекс автоматизированных процессов учета кадров и расчета заработной платы. Такие системы обеспечивают: 1) планирование потребности в кадрах; 2) учет кадров; 3) работу с вакансиями; 4) поиск и отбор кандидатов; 5) формирование кадрового резерва; 6) применение инструментов мотивации; 7) мониторинг ключевых показателей эффективности и др. На основе информации, сформированной в системе, планируется комплекс мер по: обучению, развитию, аттестации и оценке сотрудников; охране труда; подготовке документов для проведения специальной оценки; расследованию несчастных случаев; самообслуживанию сотрудников и др.

Второе. Благодаря комплексной автоматизации процессов кадровой безопасности с применением функциональных возможностей пакета 1С:ЗУП (включая многоцелевые инструменты руководителя для осуществления контроля и анализа; техподдержку процессов «согласование» и «утверждение» документов; гибкую настройку прав доступа; возможность дистанционной работы через Интернет; расширенный перечень типовых ролей в работе с сотрудниками, рабочих мест для самообслуживания работников и др.) становится возможным закрыть возникшие потребности каждой группы работников.

Важным инструментом кадрового делопроизводства является оформление трудовых договоров, на основании которых организации производят: а) все виды начислений по оплате труда; б) расчеты и выплаты гарантий и компенсаций согласно ТК РФ (отпуска, командировки, больничные листы и т.п.); в) все виды

удержаний; г) исчисления налогов и страховых взносов в бюджетную систему и т.д.

В условиях цифровизации информации возможность совершенствования процессов кадрового делопроизводства, создания новых сервисных продуктов, цифровых платформ для их реализации существенно расширяется, что, в свою очередь, позитивно воздействует на формирование информации для анализа кадровых рисков и оценки кадровой безопасности.

2.3 Риск-ориентированный механизм повышения кадровой безопасности

Риск-ориентированность является важнейшим направлением стратегии хозяйствующих субъектов, позволяет качественно развивать различные системы управления. На практике широко известны технологии риск-ориентированного контроля, применяемые контролирующими органами и системными аналитиками. В теории исторический анализ возникновения и трансформации рисков для отдельных направлений исследования широко освещен в работах В. И. Авдийского, В. М. Безденежных, В. Н. Вяткина, В. И. Завгороднего, Р. М. Качалова, Л. М. Макаревича, Н. А. Пименова и других авторов.

Этимология слова «риск» и история его распространения применительно к разным областям научных исследований отражена в теории управления экономическим риском, концепциях аудита, различных сферах риск-менеджмента, изучающего большую совокупность разных по характеру воздействия на экономическую жизнь политических, техногенных, профессиональных, информационных и других рисков, объединяемых по природе возникновения, в зависимости от этапа решения проблемы, по масштабу влияния, сфере возникновения, возможности страхования, видам предпринимательской деятельности, возможности диверсификации, степени допустимости и др. При использовании признака «степень допустимости», риски классифицируются на минимальные, повышенные (высокие), критические, недопустимые (катастрофические).

В. И. Авдийский и В. М. Безденежных так определяют риск как: «1 – наличие ситуации неопределённости, опасностей и угроз внешней и внутренней среды; 2 – наличие субъекта и осознание им ситуации угрозы (риска и его количественной и качественной оценки); 3 – принятие решения (цели и способа) на основе осознания риска и его осуществление в целях понижения неопределённости реализации будущего события» [31, с. 74].

Чаще всего применительно к деятельности организаций используют термин «экономический риск», который характеризуется как «искусственная бинарная экономическая категория, совокупно отражающая меру реальности нежелательного отклонения от цели хозяйственной деятельности предприятия и объем обусловленных этим отклонением потерь [52, с. 48].

Возможность управлять риском в условиях неопределённости настоящих и грядущих событий исследована в работах известных экономистов У. Джевонса, П. Бернштейна, Дж. М. Кейнса и других.

По мнению В. И. Авдийского и В. М. Безденежных, «один из главных методов управления риском состоит в действиях по максимизации набора обстоятельств, которые можно контролировать, и минимизации набора обстоятельств, контролировать которые не удастся и в рамках которых связь причины и следствия от наблюдателя скрыта» [31, с. 70].

Для хозяйствующих субъектов управление рисками рассматривается чаще всего как «процесс идентификации и анализа возможных рисков, а также принятие мер по их снижению» [57, с. 63]; или как «совокупность процессов внутри компании, направленных на ограничение уровней принимаемых рисков в соответствии с интересами собственников организации (аппетит на риск)» [57, с. 67]. Управление рисками направлено, как правило, на достижение баланса между затратами на защиту организации от рисков и расходами, которые она может понести под воздействием следствий этих рисков.

В контексте развития человеческого капитала особое значение приобретает обеспечение кадровой безопасности как элемента экономической безопасности организации, характеризующейся уровнем и состоянием защищенности от

рисков, связанных с персоналом организации, в том числе его профессиональными и личностными характеристиками.

Общий алгоритм функционирования системы управления рисками в организациях можно представить схематически, выделив в качестве элементов последовательно выполняемые виды работ (рисунок 2.4).



Источник: составлено автором

Рисунок 2.4 – Алгоритм функционирования системы управления рисками

Полагаем, что в каждой организации должна функционировать информационно-аналитическая система, основанная на технологиях кадрового менеджмента, на основе которой возможны организация мониторинга кадровой безопасности, выявление угроз, оценка вероятности возникновения рисков и определение их уровня и степени влияния на деятельность организации.

Структура предлагаемой модели риск-ориентированного механизма кадровой безопасности, приведенная на рисунке 2.5, представляется нам универсальной и не зависит от сферы экономической деятельности организации.

Информационно-аналитическая система, как основной элемент модели, формируется за счет выполнения минимального набора работ (основных функций) сотрудниками кадровой службы совместно с сотрудниками службы безопасности организации. К таким работам в предлагаемой модели отнесены:

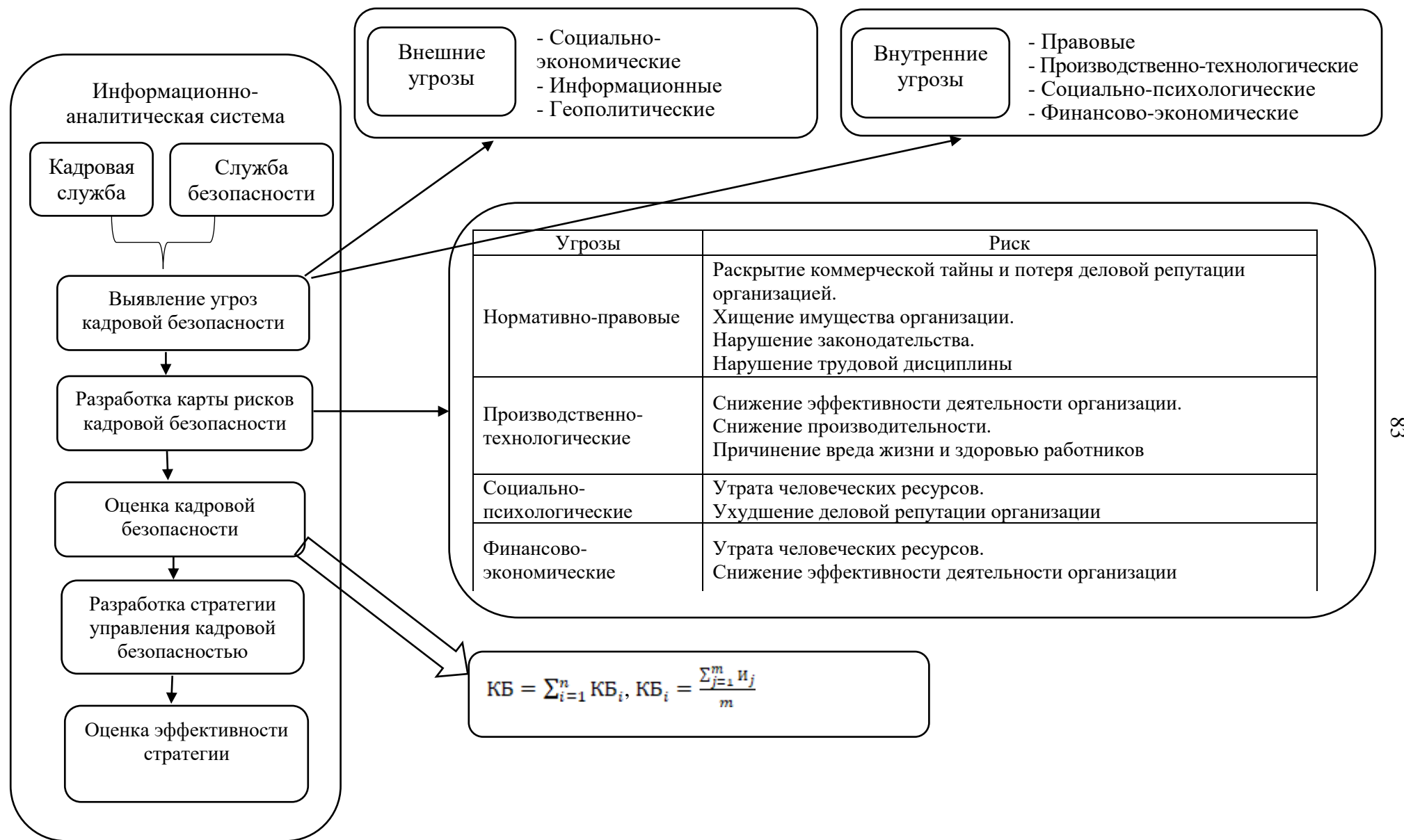
1 – выявление угроз кадровой безопасности внешнего и внутреннего характера. Следует заметить, что для полного изучения угроз с научной точки зрения используются разные подходы к их классификации и условиям проявления в отношении изучаемого объекта. Мы не ставили такую задачу, но для универсальности нашего механизма выделили укрупненные группы угроз:

- к внешним угрозам отнесены три группы угроз: социально-экономические, информационные и геополитические;

- к угрозам внутреннего характера отнесены также три группы: правовые угрозы, производственно-технологические угрозы и социально-психологические.

Детализация и конкретный набор видов угроз в каждой выделенной группе индивидуальна для исследуемого хозяйствующего субъекта, зависит от особенностей функционирования, масштабности, отраслевой принадлежности, численности сотрудников, географической и инфраструктурной характеристики деятельности организации.

2 – разработка карты рисков кадровой безопасности. Карта рисков может быть охарактеризована как интерактивный инструмент, позволяющий получить полезную информацию о событиях рисков, корректировать цели организации в зависимости от наступления последствий рисков в сложившихся условиях.



Источник: составлено автором

Рисунок 2.5 – Риск-ориентированный механизм обеспечения кадровой безопасности

3 – оценка кадровой безопасности. Мотивация кадровой безопасности и её оценка зависят от каждого человека как субъекта экономической деятельности и субъекта экономической активности в организации. Фактором кадровой безопасности в этом случае выступают психологические особенности каждого субъекта, направленные на максимизацию его целевой функции. Это свойство субъекта исследователи связывают с «экономической рациональностью», свойственной «психологической модели экономического человека».

Реальное поведение субъектов экономических отношений благодаря специальному психологическому инструментарию подвергается эмпирической проверке, что даёт возможность соотношения информации о поведении отдельных индивидов с агрегированной информацией, с обобщенной моделью субъектов экономических отношений [69, с. 46-47]. Имея обобщенную модель человека как субъекта экономической деятельности и экономической активности, включающую критерии внутренней и внешней детерминации его поведения в организации (мотивационно-смысловые, предметно-целевые, инструментальные, эмоционально-оценочные, социально-психологические и др.), можно формулировать этические и рабочие правила поведения человека в зависимости от его профессиональной функции.

Известный постулат «характер человека определяет выбор профессии и адаптацию к ней» определяет не только потребности мотивационного характера, но и склонность к риску, определяемому по уровню экономической и в том числе кадровой безопасности. Для оценки кадровой безопасности в исследованиях экономистов можно встретить критерий «рискоустойчивости» в качестве основополагающего элемента формирования методического инструментария прогнозирования ключевых показателей развития бизнеса, предполагающего способность организации противостоять рискам и устойчиво развиваться в случае реализации потенциальных рисков и возможных кризисов [62].

Оценку и обеспечение риска устойчивости авторы предлагают осуществлять в двух разрезах: 1) оценка и управление рисками; 2) измерение и управление кризисами (кризисное управление), отмечая при этом важность следующих моментов:

«- риски и кризисы как объекты управления и как явления взаимосвязаны, следуют во времени и в своем развитии друг за другом, и, как следствие, неуправляемые риски ... снижают рискоустойчивость;

- обеспечение рискоустойчивости означает разработку и реализацию комплекса организационно-управленческих мероприятий (дорожной карты), направленных на максимально возможную минимизацию потенциальных рисков или компенсацию реальных потерь ...;

- целью прогнозирования рискоустойчивости является оценка возможной вероятности и уровня снижения (потери рискоустойчивости), и реализации заранее разработанных моделей управленческих решений (и/или дорожной карты)» [69, с. 251-252].

В оценке и управлении рисками важная роль на практике отведена риск-менеджменту, поскольку решение вопросов в этой области тесно связано с реализацией основных функций сотрудниками кадровой службы и службы безопасности организации с применением карты рисков (вместо упомянутой выше дорожной карты).

4 – разработка (или корректировка) стратегии управления кадровой безопасностью. В теории отражены конкретные положения, отражающие суть стратегии как научного явления, как методологического инструмента управления. «Разработка конкурентной стратегии должна начинаться с понимания того, для каких целей она нужна. ... Стратегия не обязана быть долгосрочной, она может ставить и решать стратегические задачи на самых разных горизонтах» [93, с. 64]. Стратегическое планирование имеет не только временные горизонты, но оперирует своими принципами, научными подходами к выбору инструментария, индикаторов оценки. Это позволяет разработать для конкретной системы

управления не только эффективную конкурентную стратегию развития, но и прогнозные сценарии ее реализации в разных областях деятельности: финансовой, социальной, кадровой и др.

5 – оценка эффективности стратегии управления кадровой безопасностью во многом зависит от результатов полученной оценки уровня кадровой безопасности в текущем периоде с учетом выявленных рисков и результатов анализа их возможных последствий. «Управлять риском – уменьшать его негативное воздействие – связано с предположением о длительном функционировании объекта. ... Предполагается, что объект будет существовать неопределенно долго ... Деятельность имеет непрекращающийся, но дискретный характер – от события к событию, от решения к решению [52, с. 49]. Считается, что возможность управления риском при успешном функционировании объекта основывается на ряде гипотез: а) наличие цели хозяйственной деятельности; б) риск можно оценить или измерить; в) на риск можно повлиять; г) можно добиться приемлемого уровня риска.

Рассмотрим *методику расчета интегрального показателя уровня кадровой безопасности*, представляющего собой среднеарифметическое значение показателей риска.

Предполагается, что совокупность внутренних рисков кадровой безопасности может варьироваться в зависимости от специфики организации. Например, могут отсутствовать показатели производственно-технологических угроз, если предприятие не занимается производственной деятельностью, или в модель могут быть включены логистические показатели, если основной сферой деятельности организации являются транспортные услуги и логистика.

В таблице 2.8 представлены ключевые показатели риска кадровой безопасности, которые рекомендуется использовать в системе управления кадрами организации.

Таблица 2.8 – Показатели (индикаторы) внутренних рисков кадровой безопасности организации

Угрозы	Риски	Показатель (индикатор)	Методика расчета
Нормативно-правовые	Раскрытие коммерческой тайны и потеря деловой репутации организации. Хищение имущества. Нарушение законодательства. Нарушение трудовой дисциплины	Доля раскрытых случаев утечки информации по вине сотрудников	<i>Количество раскрытых случаев утечки информации по вине сотрудников / Общее количество случаев утечки информации</i>
		Вероятность сохранения коммерческой тайны	<i>Количество сотрудников, понимающих, что является коммерческой тайной на предприятии / Общее количество сотрудников</i>
		Доля раскрытых случаев хищения имущества сотрудниками организации с последующим взысканием	<i>Количество раскрытых случаев хищения имущества сотрудниками организации с последующим взысканием / Общее количество случаев хищения имущества</i>
		Коэффициент нарушений сотрудниками трудовых обязанностей при взаимодействии с контрагентами и госорганами	<i>Сумма административных штрафов в общем объеме выручки</i>
		Коэффициент качества трудовой дисциплины	<i>I – Число сотрудников, к которым предъявлялись должностные взыскания / Среднесписочная численность сотрудников</i>
Производственно-технологические	Снижение эффективности деятельности организации. Снижение производительности. Причинение вреда жизни и здоровью работников	Коэффициент повышения квалификации рабочих	<i>Доля затрат на обучение рабочих в общем объеме затрат на персонал</i>
		Коэффициент брака	<i>Доля бракованной продукции в общем объеме затрат</i>
		Коэффициент автоматизации производства	<i>Доля автоматизированных работ в общем объеме затрат времени на производство продукции</i>
		Коэффициент травматизма	<i>Отношение количества произошедших несчастных случаев за определенный период времени к среднегодовой численности работников</i>
Социально-психологические	Утрата человеческих ресурсов. Ухудшение деловой репутации организации	Коэффициент удовлетворенности персонала оплатой труда	
		Коэффициент лояльности сотрудников (eNPS)	<i>eNPS = % промоутеров – % критиков</i>

Продолжение таблицы 2.8

Угрозы	Риски	Показатель (индикатор)	Методика расчета
Финансово-экономические	Утрата человеческих ресурсов. Снижение эффективности деятельности организации	Коэффициент текучести кадров	$1 - \frac{\text{Число сотрудников, уволенных по причинам текучести}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$
		Коэффициент соотношения средней зарплаты на предприятии со средней зарплатой в отрасли	$\frac{\text{Средний уровень зарплаты на предприятии}}{\text{Средний уровень зарплаты в отрасли}}$
		Коэффициент выполнения плана	$\frac{\text{Фактический объем производства}}{\text{Плановый объем производства}}$

Источник: составлено автором

Для оценки и управления кадровой безопасностью организации рекомендуем использовать интегральный показатель, включающий в себя все виды кадровых рисков:

$$KB = \sum_{i=1}^n KB_i,$$

где KB_i – уровень кадровой безопасности по группам угроз, выделяемых в организации;

n – количество групп гроз кадровой безопасности.

Уровень кадровой безопасности по каждой группе угроз рекомендуется определять по формуле среднеарифметического, исходя из количества показателей, входящих в группу:

$$KB_i = \frac{\sum_{j=1}^m I_j}{m},$$

где I_j – нормализованное значение индикатора, характеризующего уровень кадрового риска;

m – количество показателей-индикаторов.

Для обеспечения сопоставимости показателей, используемых для расчета интегрального показателя кадровой безопасности, рекомендуется применять методику нормализации показателей (относительно базисного значения

индикаторов кадровой безопасности). Базисное значение – это значение показателя, характеризующее достаточный уровень кадровой безопасности организации.

Для оценки уровня кадровой безопасности организации мы выбрали 4-х балльную шкалу, соответствующую уровням кадрового риска (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Шкала оценки уровня кадровой безопасности

Балл	Уровень кадровой безопасности	Уровень кадрового риска
4 и больше	Высокий	Низкий
2,5-4	Приемлемый	Допустимый
Менее 2,5	Низкий	Высокий

Источник: составлено автором

Для апробации предложенной методики расчета уровня кадровой безопасности предприятия была выбрана строительная организация ООО Специализированный застройщик «Казанский посад», осуществляющая более 10 лет свою деятельность на рынке строительства, выполняющая функции застройщика при строительстве жилых и нежилых зданий. В 2024 году руководством данной организации была утверждена «Политика в области охраны труда», содержащая принципы и правила реализации политики, формы ответственности за организацию охраны труда. В качестве безусловного приоритета в Политике отмечено «сохранение жизни и здоровья сотрудников в процессе их трудовой деятельности, предотвращение производственного травматизма, формирование безопасного и ответственного поведения у сотрудников и поддержание высокого уровня культуры безопасности» [22].

Исходные данные для предлагаемой методики оценки кадровой безопасности данной организации приведены в таблице 2.10.

Базисное значение показателей риска кадровой безопасности определяется исходя из экономически обоснованных критериев эффективности и с учетом специфики деятельности организации.

Таблица 2.10 – Исходные данные для оценки интегрального показателя кадровой безопасности организации

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Базисное значение
<i>Нормативно-правовые</i>				
Доля раскрытых случаев утечки информации по вине сотрудников	1	0,7	1	1
Вероятность сохранения коммерческой тайны	0,56	0,68	0,76	1
Доля раскрытых случаев хищения имущества сотрудниками организации с последующим взысканием	1	0,93	0,95	1
Коэффициент правонарушений сотрудниками организации при взаимодействии с контрагентами и госорганами	0,086	0,065	0,06	< 0,05
Коэффициент качества трудовой дисциплины	0,86	1	0,92	1
<i>Производственно-технологические</i>				
Коэффициент повышения квалификации рабочих	0,32	0,4	0,45	> 0,3
Коэффициент брака	0,08	0,08	0,1	< 0,05
Коэффициент автоматизации производства	0,85	0,85	0,85	> 0,8
Коэффициент травматизма	0,02	0	0	< 0,03
<i>Социально-психологические</i>				
Коэффициент удовлетворенности персонала оплатой труда	0,9	0,9	0,95	1
Коэффициент лояльности сотрудников	0,86	0,9	0,9	> 0,7
<i>Финансово-экономические</i>				
Коэффициент текучести кадров	0,1	0,1	0,1	< 0,05
Коэффициент соотношения средней зарплаты на предприятии со средней зарплатой в отрасли	1	1,1	1,2	> 0,9
Коэффициент выполнения плана	1	1	1,2	1

Источник: составлено автором

При нормализации показателей происходит сравнение фактического значения с базисным в том случае, когда положительным является рост показателя. Если же положительной динамикой является снижение показателя, то сравнивается базисное значение с фактическим (коэффициент правонарушений, коэффициент брака, коэффициент текучести). Результаты расчета нормализованных показателей и интегрального показателя кадровой безопасности предприятия представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Расчет интегрального показателя кадровой безопасности организации

Показатели	Нормализованное значение		
	2021 г.	2022 г.	2023 г.
<i>Нормативно-правовые</i>	0,80	0,82	0,89
Доля раскрытых случаев утечки информации по вине сотрудников	1,00	0,70	1,00
Вероятность сохранения коммерческой тайны	0,56	0,68	0,76
Доля раскрытых случаев хищения имущества сотрудниками организации с последующим взысканием	1,00	0,93	0,95
Коэффициент правонарушений сотрудниками организации при взаимодействии с контрагентами и госорганами	0,58	0,77	0,83
Коэффициент качества трудовой дисциплины	0,86	1,00	0,92
<i>Производственно-технологические</i>	0,94	1,01	1,02
Коэффициент повышения квалификации рабочих	1,07	1,33	1,50
Коэффициент брака	0,63	0,63	0,50
Коэффициент автоматизации производства	1,06	1,06	1,06
Коэффициент травматизма	1,00	1,00	1,00
<i>Социально-психологические</i>	1,06	1,09	1,12
Коэффициент удовлетворенности персонала оплатой труда	0,90	0,90	0,95
Коэффициент лояльности сотрудников	1,23	1,29	1,29
<i>Финансово-экономические</i>	0,87	0,91	1,01
Коэффициент текучести кадров	0,50	0,50	0,50
Коэффициент соотношения средней зарплаты на предприятии со средней зарплатой в отрасли	1,11	1,22	1,33
Коэффициент выполнения плана	1,00	1,00	1,20
<i>Интегральный показатель кадровой безопасности</i>	3,67	3,82	4,04

Источник: составлено автором

Сопоставив полученные значения интегрального показателя с данными таблицы 2.9, можно сделать вывод, что уровень кадровой безопасности стабильно растет, достиг в 2023 году высокого уровня. Это говорит об эффективности реализации механизма обеспечения кадровой безопасности. Однако для устойчивого и безопасного развития применение данной методики будет более эффективным на основе постоянно действующего мониторинга, позволяющего наблюдать ситуацию в постоянном режиме и своевременно принимать меры по минимизации кадровых рисков.

Глава 3 МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ЕГО РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ СИСТЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

3.1 Формирование и обеспечение мониторинговых систем для развития человеческого капитала и управления талантами

Для эффективной диагностики и проведения возможных оценок рисков кадровой безопасности на разных уровнях управления необходимы мониторинговые системы.

Под мониторинговой системой обеспечения кадровой безопасности мы понимаем организацию процесса непрерывного наблюдения и контроля индикаторов (показателей) кадровой безопасности, основанную на сборе информации, анализе динамики показателей, оценке рисков, выявлении тенденций дальнейшего развития и прогнозировании угроз.

Основой функционирования мониторинговой системы является ее научно-методологическое и организационное обеспечение. Позиционирование мониторинга *как системы* основано на научном подходе, раскрывающем обязательные элементы системы: цель, вход, процесс, выход, обратная связь.

Входом в систему кадровой безопасности является информация о состоянии кадров (кадровом потенциале), формируемая в результате процессов управления и регулирования кадровой политикой и организацией кадровой деятельности на определенном уровне управления. Процесс характеризуется обработкой базы данных и аналитической интерпретацией заданной системы индикаторов (показателей), что позволяет формировать необходимое информационное обеспечение для мониторинговой системы и управления кадровой безопасностью. Выход из системы означает получение результата в процессе переработки информации, включающего получение такой информации о достижении заданного уровня индикаторов (показателей), который позволяет оценить качество управления человеческим потенциалом в рамках реализации

кадровой политики, уровень кадровой безопасности, уровень рисков и возможные последствия для субъектов системы.

Выход из системы во многом совпадает с целью (целевыми установками) регулирования и управления кадровой политикой и обеспечением кадровой безопасности на любом из уровней: федеральном, региональном, муниципальном либо на уровне хозяйствующего субъекта (организации). В условиях меняющейся среды всегда необходима корректировка целей мониторинговых систем, для чего используется *обратная связь*.

В системном анализе выделяют разные виды применяемых обратных связей, основными из которых признаны:

- *рекурсивная связь*, объясняемая причинно-следственными взаимосвязями между экономическими явлениями и объектами;
- *синергетическая связь*, которая возникает при совместных действиях независимых элементов системы, усиливает общий эффект их взаимодействия;
- *циклическая связь*, характеризующаяся сложностью и используемая для расширения диапазона научных исследований и их практического внедрения в деятельность взаимодействующих субъектов системы [32, с. 34].

Мониторинг рассматривается как один из ключевых инструментов обеспечения экономической безопасности в разных областях деятельности, что нашло отражение в документах стратегического характера в рамках решаемых задач по оценке рисков и противодействия угрозам.

В экономической литературе можно встретить разные *модели мониторинга*:

- *динамические*, используемые для оценки текущего состояния и прогноза текущих тенденций на основе базовых данных и данных текущего периода;
- *сравнительные*, применяемые для сравнения с другими видами моделей;
- *пороговые*, основанные на сравнении системы показателей с их пороговыми значениями и другие.

Наиболее распространенными подходами к исследованию мониторинга является поэтапная (пошаговая) его реализация с определенным набором инструментов (методов).

Надо отметить, что среди исследователей нет единого мнения в части определения системы индикаторов (показателей), используемых в мониторинговых системах для анализа и оценки уровня безопасности. Так, Институт экономики РАН использовал 150 показателей, которые: а) количественно характеризуют угрозы в сфере экономической безопасности; б) имеют высокую степень изменчивости и чувствительности, как следствие, обладают большей способностью предупреждать структуры народного хозяйства о вероятных опасностях в связи с трансформацией микро- и макроэкономической обстановки; в) в значительной степени взаимодействуют между собой. В 2000 году Научный совет при Совете безопасности России одобрил список и пороговые значения девятнадцати индикаторов экономической безопасности, разработанных Институте экономики РАН [85, 89]. Процедура определения пороговых значений для систем экономической безопасности не только федерального, но и регионального уровня остается среди ученых спорной и дискуссионной. Нет единого мнения в выборе и построении систем показателей и определении их пороговых значений для хозяйствующих субъектов – организаций.

Кадровая безопасность как особая область управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности является дискуссионной.

Чаще всего основа мониторинга кадровой безопасности рассматривается через междисциплинарный подход, включающий экономико-математические и статистические инструменты анализа и прогноза; информационные модели, учитывающие не только официальные данные статистики, но и данные отчетности организаций, формируемые в процессе планирования, учета, анализа и контроля их финансово-хозяйственной деятельности. Задача состоит «в повышении информационной прозрачности организации, внедрении политик оплаты труда, подразумевающих дифференциацию дохода в зависимости от индивидуального вклада сотрудника (группы)» [111]. Мы уже отмечали в своих публикациях, что принятие решения о достаточном уровне дохода и соответствующей интенсивности труда при этом в значительной степени

смещается в зону ответственности сотрудника, снижая общую демотивацию. Поэтому в части обеспечения карьерных (статусных) перспектив нами предлагались: а) организация широкого информирования всех сотрудников об открывающихся вакансиях (организация ярмарки вакансий в том или ином виде); б) проведение обязательных конкурсов на закрытие вакансии независимо от наличия подходящего кандидата; в) проведение конкурсов на замещение занятых должностей на основе практики Дж. Уэлча [46] с периодическим ранжированием персонала и заменой слабейших сотрудников.

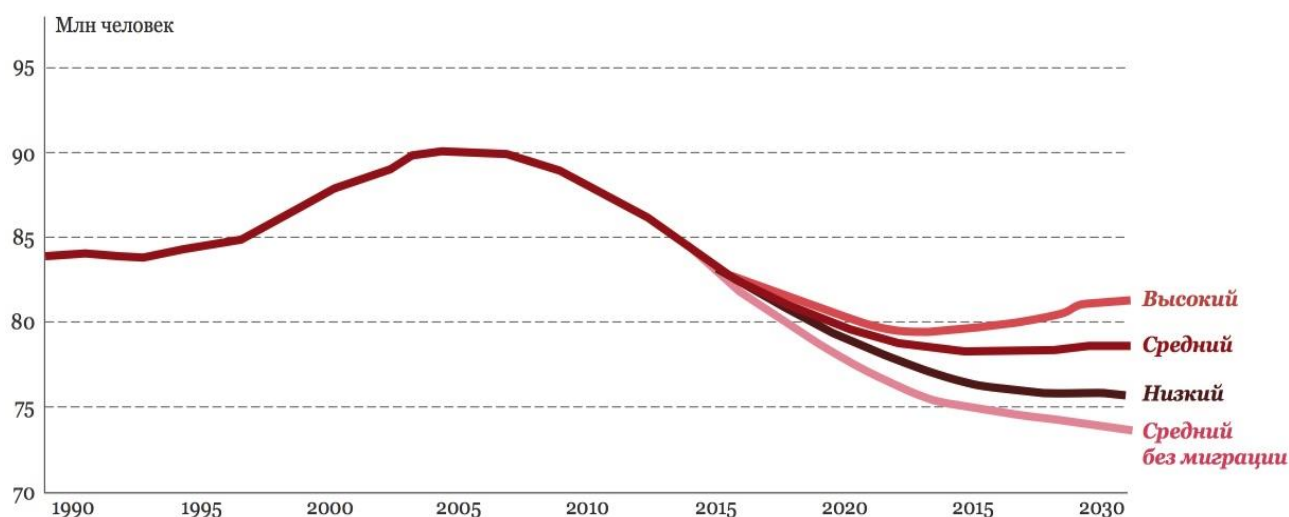
Проблемой остается исследование через мониторинговые системы практики *управления талантами* как одной из важнейших областей управления кадровой безопасностью на региональном, муниципальном и корпоративном уровнях.

Проведенный нами анализ научной литературы с применением системного подхода [77] позволяет привести следующие положения:

Положение первое. В условиях, когда современные организации нуждаются в новых направлениях развития, подразумевающих резкий рост производительности и эффективности, основной возможностью получения ими уникального конкурентного преимущества на рынке является наличие талантливого персонала. В ходе оценки способностей, компетентности и отношения к работе следует принимать во внимание менталитет самого работника, его эмоциональные и психосоциологические потребности, которые оказывают все большее влияние на конечный результат деятельности организаций.

Положение второе. Демографический кризис, начавшийся в 80-х–90-х годах XX века, в настоящее время является причиной жесткого «кадрового голода» [64, 106]. Динамика численности населения трудоспособного возраста показывает значительное снижение тренда к 2031 году (рисунок 3.1).

Актуальным решением в этой ситуации является системное управление талантами. Формализация этой концепции и внедрение в повседневную практику – важнейшая задача современного производства, науки управления, что делает теоретические и практические разработки в этой области очень актуальными.



Источник: составлено автором

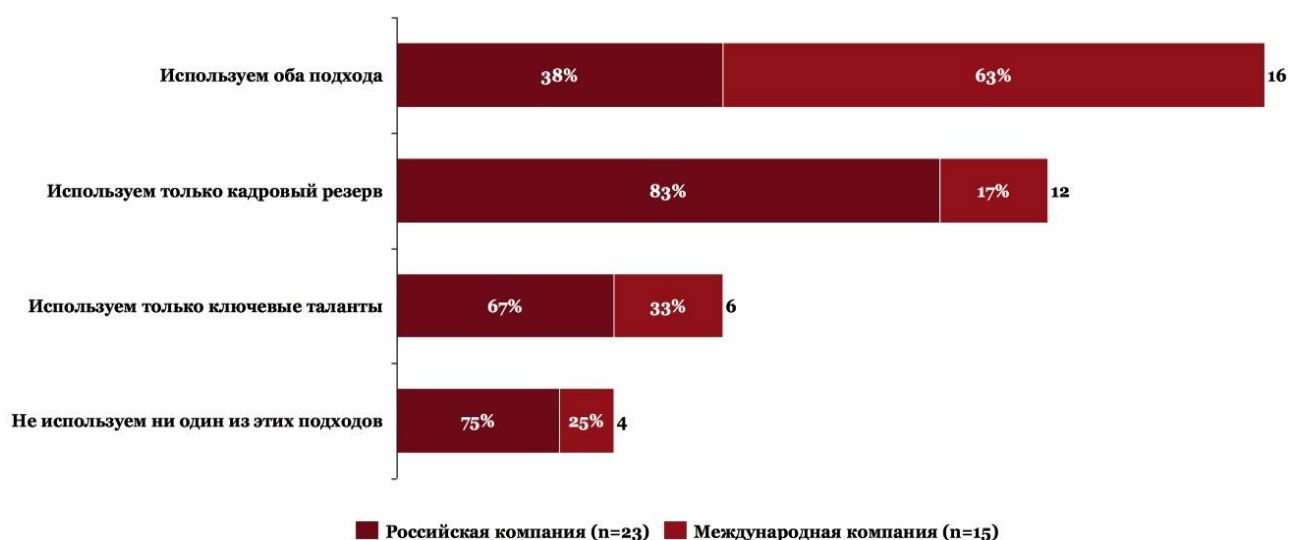
Рисунок 3.1 – Динамика численности населения в работоспособных возрастах до 2031 года

Положение третье. Проблематика человеческих способностей, возможностей, таланта были предметом размышлений отечественных и зарубежных исследователей, таких как П. А. Сорокин и Н. А. Бердяев, И. Кант, Ф. Ницше и другие. Практическую (социальную, философскую, психологическую) направленность исследованиям придали более позднее работы П. Друкера, Э. Кемерона и М. Грина, Э. Майклза, Х. Хэндфилд-Джонса и Э. Экселрода, и других исследователей. В российской практике основным направлением исследований, связанных с понятием таланта, творчества, отмечалось широкое распространение методики анализа механизмов творческой деятельности, например теории решения изобретательских задач Г. С. Альтшуллера. Большое внимание отечественных ученых привлекали задачи управления персоналом, в целом и по отдельным его составляющим, в том числе кадрового резерва.

Положение четвертое. Выработка научно обоснованных критериев и методик работы в области развития и управления талантами насущно необходима. Значительный объем практических исследований проводится российскими представительствами международных консалтинговых фирм, таких как McKinsey & Company, PricewaterhouseCoopers Int. и других. Считается, что кадровый менеджмент невозможен без управления талантами. Наметилась тенденция к

тому, что исчезает даже само понятие «управление персоналом», сменяясь на «управление талантами». Все большее влияние получает *концепция отсутствия неталантливых* людей, понимание того, что для каждого человека нужно найти подходящую роль.

К сожалению, в российской практике до сих пор нет четкого разделения понятий кадрового резерва и управления талантами. Большинство практиков HR не разделяет эти понятия. Незначительное количество руководителей считает, что кадровый резерв – это часть управления талантами. Е. Ворогушин и Ю. Левичев (PricewaterhouseCoopers) приводят интересные результаты по использованию этих подходов в работе с персоналом [56], которые показаны на диаграмме (рисунок 3.2).



Источник: составлено автором

Рисунок 3.2 – Результаты опроса об использовании практик управления талантами и кадрового резерва

Очевидны отличия в качестве работы с персоналом для отечественных организаций и зарубежных компаний. Всеобщее осознание несомненной выгоды данных практик еще не пришло, и зачастую российские компании, не следуя западным тенденциям, не стремятся улучшить эффективность и результативность работы с помощью технологий управления талантливыми сотрудниками.

В большинстве случаев все мероприятия по работе с персоналом сводятся к классической работе с кадровым документооборотом.

Положение пятое. Мы отмечали ранее в своих публикациях [112], что в определениях талантливой сотрудника используются разные подходы и трактовки, что существенно ограничивает формирование единого подхода к управлению талантами. Под талантом сотрудника понимается его способность демонстрировать высокую эффективность в работе и развивать потенциал, играющий ключевую роль в достижении успеха организации. Понятие «управление талантами» определяет область управления персоналом, направленную на выявление талантливых сотрудников, их вовлечение в процесс инноватики, формирование творческих стимулов и развитие потенциала работников. Управление талантами сконцентрировано на тех сотрудниках, которые демонстрируют высокую эффективность в работе и, возможно, имеют перспективы карьерного роста. Общая характеристика существующих в теории основных концепций управления талантами приведена в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Концепции управления талантами

Концепции	Применение концепции в организациях
Концепция 1. Раскрывает набор процессов управления персоналом (наем, адаптация, ранжирование, развитие и т. д.), обеспечивающий бизнес лучшими (эффективными) работниками и поддерживающий это состояние	Организации не проводят стратификации сотрудников по степени талантливости — важно добиться максимальной вовлеченности и эффективности каждого сотрудника на занимаемой позиции
Концепция 2. Включает набор процессов управления некими особыми (талантливыми) сотрудниками, которых в бизнесе не может быть много	Организации проводят однозначную «сортировку» работников на «талантливых» (с высоким потенциалом – High potential – HiPo) и всех прочих, при этом для «талантов» используются особые способы работы с персоналом

Источник: составлено автором [77]

Положение шестое. Система управления талантами должна быть внедрена во все аспекты стратегии организации на всех возможных уровнях, а не только в HR-подразделении. Только всеобщая ориентация организации на управление

талантами является эффективной. Управление талантами характеризуется как система, как непрерывный процесс и как «философия», что определяет целевые установки этой системы (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Содержание системы управления талантами в организациях

Цели системы управления талантами	Содержание процесса управления талантами (подпроцессы)
1 – использовать таланты на благо компании; 2 – повысить количество «лифтов» для роста талантов внутри предприятия; 3 – обеспечить долгосрочную кадровую защищенность (резерв на ключевые позиции); 4 – создать среду, мотивирующую на развитие и рост предприятия; 5 – сформировать привлекательный имидж компании для талантливых кандидатов на рынке труда; 6 – обеспечить лидерство для новых бизнес – проектов	1 – разработка стратегии в области управления талантами; 2 – выявление среди существующих сотрудников тех, которых можно отнести к HiPo; 3 – поиск, привлечение талантливых сотрудников в компанию со стороны; 4 – адаптация новых кандидатов; 5 – обучение и развитие талантов; 6 – мотивация; 7 – удержание талантливых сотрудников; 8 – управление производительностью; 9 – планирование достижений; 10 – продвижение по службе; 11 – эффективность управления

Источник: составлено автором [77]

Для руководства конкретной организации важно определить, на какие уровни иерархии распространяется система управления талантами. В ряде организаций действие системы управления талантами может затрагивать только управленческий уровень, в других это действие может распространяться на весь персонал. Стратегия, направленная на работу всех сотрудников, и постоянный мониторинг персонала способствуют выявлению сильных сторон и снижению кадровых рисков.

Несмотря на кажущуюся простоту определения талантливых сотрудников на практике, переход к системной организации работы с высокопотенциальным персоналом вызывает немало трудностей в части выявления среди сотрудников тех, которых можно отнести к HiPo. Для этого в управлении талантами может применяться модель формирования высокого потенциала Gartner CEB SHL, включающая три взаимосвязанных аспекта: 1 – стремление к достижениям;

2 – способности; 3 – вовлеченность. В дополнение к этим аспектам сотрудник должен демонстрировать профессионализм и умение достигать высоких результатов. Специалисты считают, что оценка по результату в этой модели не является единственным критерием.

В зависимости от целей, задач, методов критерия и необходимых результатов могут быть выбраны иные методы оценки, например:

- *качественные методы* (метод 360 градусов, матричный метод, метод системы произвольных характеристик, групповая дискуссия, оценка выполненных задач и другие);

- *количественные методы* (метод балльной оценки, ранговый метод, метод свободной балльной оценки и другие);

- *комбинированные методы* (система группировки, метод суммы оценок, тестирование, ассесмент-центр, интервью, деловые игры, комплексный анализ компетенций и другие).

Применение выбранных методов оценки требует сохранять объективность данных. При этом непрерывный процесс поиска и привлечения в организацию талантливых сотрудников может осуществляться разными способами:

- через знакомых, коллег и иных агентов с минимальными финансовыми и временными затратами;

- через объявления в средствах массовой информации и Интернете с использованием социальных сетей;

- поиск талантов среди выпускников профильных учебных заведений (признан наиболее эффективным методом за рубежом, чего нельзя сказать о России);

- поиск талантов на конференциях, во время проведения круглых столов, дней открытых дверей как в самой организации, так и в других компаниях (мало используется в России).

Важными моментами являются предоставление талантливому сотруднику инновационного пространства для развития, возможности изменять бизнес-процессы; необходим контроль согласования организационных и

индивидуальных целей и предоставления возможности для подготовки к новой работе. Стимулирование развития происходит посредством напряженной работы, коучинга и наставничества.

Главным фактором удержания талантливых сотрудников является грамотная, хорошо продуманная система мотивации, обучения, развития и расстановки кадров.

В последние годы происходят значительные изменения в практической сфере управления талантами. Ключевыми трендами являются:

1. *Горизонтальные организационные структуры (flatter organizations) и фокус на гибкие методы разработки (agile).* Растет количество организаций, желающих «примерять на себе» ценность гибкого подхода в сфере менеджмента и HR. Все большее число организаций организует работу в кросс-функциональных командах, снижая вес коммуникаций по вертикали.

2. *Ускоренная трансформация HR под воздействием новых технологий.* Традиционные службы управления персоналом прошлого уступают место командам профессионалов высокого класса в продажах, маркетинге, производстве, финансах. Постоянно растет роль внешних поставщиков и облачных сервисов «по требованию» в HR-процессах многих организаций.

Более того, можно прогнозировать дальнейшее развитие новой модели HR, фокус которой находится на реализации ключевых HR-услуг и сервисов, в том числе в сфере управления талантами – на стратегическом обеспечении бизнеса. При этом технологии в сфере HR начинают играть все более значительную роль.

3. *Развитие компетенций и непрерывное обучение.* Обучение и развитие сотрудников за последние несколько лет радикально изменилось. Образование вне обязательного (сфера технологической безопасности производства) практически полностью стало неформальным. Расширяется применение практик наставничества, коучинга, внутрифирменного обучения, программ корпоративных университетов. Проводятся курсы повышения квалификации раз в три года, подавляющее большинство успешных компаний перешло к непрерывному развитию компетенций. Организации направляют свои усилия в

обучение на коучинге, как минимум, для высшего руководства, на обучение по запросу, геймификацию обучения, программы наставничества. Затраты на корпоративное обучение (по данным Deloitte) растут на 12 % ежегодно, при этом более 60 % всех расходов на обучение потрачено на «внеклассное» обучение и программы.

4. *Специализация и развитие карьеры – одна из ключевых стратегий управления талантами.* Конкурентное преимущество современных организаций, заключающееся в способности удовлетворять потребности клиента, тесно связано с развитием экспертизы.

5. *TMS (программное обеспечение в сфере управления талантами).* По оценкам зарубежных компаний, рынок программного обеспечения в области управления талантами (TMS – talent management software) в ближайшем будущем перейдет в категорию массовых явлений и ускорит вытеснение более традиционных систем управления персоналом. Весомость этого тренда подчеркивают продолжающиеся сделки поглощения основными производителями ERP-систем провайдеров систем по управлению талантами.

6. *Появление инструментов HR-аналитики, BigData и планирования рабочей силы.* Отметим, что в современной практике для HR все еще характерно принятие решений на основе убеждений, а не на основе фактов, как предписывает Национальный стандарт ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» (утв. Приказом Росстандарта от 28.09.2015 № 1392-ст). Требования данного стандарта следует применять с учетом принятых вместе с ним «Разъяснений новой структуры, терминологии и понятий», а также других международных стандартов в области менеджмента качества и системами менеджмента качества, разработанными ИСО/ТК 176. До последнего времени найти программное обеспечение в сфере HR, позволяющее осуществлять анализ и планирование в области персонала, было практически невозможно. В условиях цифровых технологий при вводе в действие систем, основанных на системном анализе, технологиях BigData, стал возможным переход к принятию решений на основе фактов, что дает весьма заметный экономический эффект.

7. *Использование мобильных решений в сфере HR.* Данный процесс становится критичным, поскольку в организациях со сложной структурой, значительным количеством точек ответственности имеется множество потребителей информации в области HR. Это касается как данных сотрудников (личных карточек или их аналогов), так и более глубокой аналитической информации. Основная потребность руководителей всех уровней – сделать эту информацию доступной здесь и сейчас, достоверной, использовать при этом простой и дружелюбный интерфейс, нехарактерный для специализированных систем. Перевод всех этих функций в мобильный доступ – одно из основных возможных решений.

8. *Социальные инструменты в HR-практике.* В связи с развитием информационных технологий и «плоских» организационных структур появляются новые важные инструменты, которые меняют работу с персоналом, позволяя в явном виде использовать возможности социальных сетей как самого предприятия, так и внешнего мира. Они включают в себя:

- социальные системы вознаграждения (social rewards systems);
- социальные системы производительности (social performance systems);
- социальные системы обеспечения (social sourcing systems);
- социальные пространства обучения (social learning environments).

Названные инструменты позволяют реализовать принципы общего участия в выявлении и решении различных проблем и задач организации. Подобный подход (CrowdMinding) уже изменил многие практики маркетинга, того же самого следует ожидать в сфере управления талантами.

9. *Вовлечение и разнообразие – как базовая часть систем управления талантами.* Исследования показывают, что команды с наиболее диверсифицированным составом более эффективны, чем однородные. Поэтому к процессу найма дополнительно предъявляются требования обеспечения разнообразия в компании: теперь это относится и к программам по управлению талантами, предусмотренными кадровой политикой организаций.

Безусловно, тема управления талантами требует дальнейших исследований в связи с необходимостью дальнейшего роста востребованности научных разработок в этой области и применения основанных на научной основе практических методик и приемов, позволяющих применять их в мониторинговых системах обеспечения кадровой безопасности на всех уровнях.

3.2 Организация мониторинга кадровой безопасности регионального уровня и его информационное обеспечение

Выстраивание кадровой безопасности на региональном уровне не является тривиальной задачей, но для большинства субъектов Российской Федерации считается проблематичной. Поскольку проблемы кадровой безопасности связаны с особенностями функционирования регионального рынка труда, спецификой персонала, занятого в отраслях экономики конкретного региона, то особенности управления кадровой политикой и обеспечения кадровой безопасности организаций во многом зависят от уровня занятости, уровня образования населения, особенностей местного бизнес-сообщества.

Существующая дифференциация в развитии субъектов Российской Федерации оказывает влияние на цель и задачи управления деятельностью по обеспечению кадровой безопасности. Регионам с относительно ограниченными финансовыми возможностями достаточно сложно выстраивать эффективную кадровую политику для успешного развития региона без учета потребностей работников, спроса на кадры на рынке труда и в его локальных отраслевых сегментах, возможностей обучения и развития человеческого потенциала. Для эффективного развития региона заслуживающим отдельного внимания и изучения является вопрос межрегионального взаимодействия в сфере кадровой безопасности и развития кадрового потенциала отдельных территорий.

Региональная кадровая безопасность требует дополнительного внимания к специфике региона еще и по той причине, что в развитых городах может наблюдаться высокая конкуренция за привлечение квалифицированных

специалистов. Это требует более гибких подходов к найму и удержанию персонала. В отдаленных районах или малых городах сложнее привлечь профессионалов, что также влияет на стратегию найма и обучения в организации.

Для успешной реализации кадровой политики и региональной кадровой безопасности необходимы единая стратегия управления персоналом и общие принципы управления. Следует учитывать степень влияния особенностей регионального развития на реализацию принципов управления. Поэтому для организации мониторинга кадровой безопасности мы рассматриваем не только как постоянный анализ изменений показателей, определяющих кадровую безопасность региона, но и поиск некоторого *критериального значения показателя кадровой безопасности*. Учитывая многоаспектность проблемы определения кадровой безопасности, критериальный показатель представляется нам комплексным, должен включать уровни нескольких наиболее значимых факторов, определяющих устойчивость экономики региона от угроз.

Для выявления взаимосвязей и предопределенностей среди большого количества показателей социально-экономического развития, определяющих кадровую безопасность, можно предложить определенный порядок действий, уже апробированных в мониторинговых системах регионального уровня для управления деятельностью по обеспечению экономической безопасности (рисунок 3.3).

Отмеченная нами ранее взаимосвязь и взаимообусловленность категорий кадровой безопасности и человеческого капитала проявляется в эффективной занятости населения и мобильности трудовых ресурсов, что прямо влияет на человеческий потенциал и обеспечивают его безопасное развитие. Выделим основные аспекты этого воздействия, определяющие *постановку цели и задач*:

1. *Создание возможностей для развития*. Эффективная занятость и доступ к работе позволяют людям использовать свои уникальные способности, навыки и опыт для достижения своих целей. Работа способствует развитию профессиональных навыков, повышению квалификации и обогащению личного опыта.



Источник: составлено автором
Рисунок 3.3 – Последовательность действий
в мониторинге кадровой безопасности региона

2. *Развитие мобильности.* Возможность переезда и поиска работы в других регионах или странах расширяет горизонты возможностей для трудовой деятельности. Мобильность позволяет людям адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда, выбирать наиболее подходящие для них варианты работы и повышать свою конкурентоспособность.

3. *Рост экономического потенциала.* Эффективная занятость и мобильность трудовых ресурсов способствуют росту экономического потенциала общества. Люди, занятые в производственной сфере, соответствующей их способностям и интересам, могут максимально реализовать свой потенциал, что благоприятно сказывается на общем экономическом развитии.

4. *Улучшение качества жизни.* Стабильная и достойная занятость способствует повышению уровня жизни людей, обеспечивая им финансовую независимость, социальное обеспечение и доступ к качественным услугам. Это, в

свою очередь, способствует улучшению уровня образования, здоровья и общего благосостояния.

Следует заметить, что эффективная занятость и мобильность трудовых ресурсов также способствуют разнообразию и инновациям в рабочих процессах. Когда люди имеют возможность выбирать работу, которая соответствует их навыкам и интересам, это стимулирует развитие новых идей, подходов и технологий.

Проблема кадровой безопасности в инновационной экономике, как правило, решается путем насыщения приоритетных отраслей кадрами соответствующей квалификации, обладающими необходимыми для решения задач инновационного развития навыками.

Большой удельный вес в подготовке кадров имеют государственные вузы и средние профессиональные учебные заведения. Опираясь на данный факт, можно сделать вывод, что основная часть исходных данных для анализа кадровой безопасности связана с количеством обучающихся и выпускившихся из вузов и колледжей (техникумов). Однако существует проблема подготовки данных для мониторинга из-за статистических массивов Росстата с относительно «старой» информацией. На уровне отдельного региона или крупного муниципалитета аналогичные статистические данные (значения показателей) можно получать гораздо раньше, практически в режиме реального времени, поэтому методически выверенные модели для отдельно взятых регионов могут, на наш взгляд, успешно применяться для мониторинга кадровой безопасности на региональном уровне.

На втором этапе проведения мониторинговых исследований при построении *системы показателей* для анализа и оценки кадровой безопасности в перечень показателей, определяющих кадровую безопасность региона, нами отобраны и включены следующие официальные социально-экономические показатели 2022 года:

- 1) Индексы физического объема валового регионального продукта на душу населения (в процентах к предыдущему году);

- 2) Доля инвестиций в основной капитал к ВРП, %;
- 3) Численность студентов всего, человек (ВО);
- 4) Численность студентов очной формы обучения, человек (ВО);
- 5) Численность студентов очно-заочной формы обучения, человек (ВО);
- 6) Численность студентов заочной формы обучения, человек (ВО);
- 7) Принято всего, человек (ВО);
- 8) Принято на очную форму обучения, человек (ВО);
- 9) Принято на очно-заочную форму обучения, человек (ВО);
- 10) Принято на заочную форму обучения, человек (ВО);
- 11) Выпущено всего, человек (ВО);
- 12) Выпущено с очной формы обучения, человек (ВО);
- 13) Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (ВО);
- 14) Выпущено с заочной формы обучения, человек (ВО);
- 15) Численность студентов всего, человек (СПО);
- 16) Численность студентов очной формы обучения всего, человек (СПО);
- 17) Численность студентов очно-заочной формы обучения всего, человек (СПО);
- 18) Численность студентов заочной формы обучения всего, человек (СПО);
- 19) Принято, человек (СПО);
- 20) Принято на очную форму обучения, человек (СПО);
- 21) Принято на очно-заочную форму обучения, человек (СПО);
- 22) Принято на заочную форму обучения, человек (СПО);
- 23) Выпущено всего, человек (СПО);
- 24) Выпущено с очной формы обучения, человек (СПО);
- 25) Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (СПО);
- 26) Выпущено с заочной формы обучения, человек (СПО);
- 27) Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 год, тыс. ед.;

28) Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 год, %;

29) Уровень инновационной активности организаций, %;

30) Доля внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (ВРП), %;

31) Индекс производительности труда (% к предыдущему году).

Примечание. Студенты, получающие высшее образование, обозначены в перечне показателей с индексом (ВО). Учащиеся и выпускники средних профессиональных училищ, техникумов и колледжей обозначены как (СПО).

На следующем этапе мониторинговых работ при построении математических (экономико-статистических) *моделей* кадровой безопасности проведем анализ возможных взаимозависимостей между имеющимися социально-экономическими показателями. Наиболее предпочтительным, на наш взгляд, является *метод корреляционно-регрессионного анализа*, суть которого заключается в определении силы и направлении зависимости между показателем-результатом и множеством показателей, воздействующих на этот результирующий показатель (фактор).

В нашем случае за результирующий показатель следует взять экономические показатели деятельности региона, так как именно через них мы воспринимаем угрозы и риски экономической безопасности территории и ее кадрового сегмента. Показатели приведены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Зависимые и независимые показатели

Y1	Индексы физического объема валового регионального продукта на душу населения (в процентах к предыдущему году)
Y2	Доля инвестиций в основной капитал к ВРП, процент
Y3	Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 год, тыс. ед.
Y4	Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 год, проц.
Y5	Уровень инновационной активности организаций, проц.
Y6	Доля внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (ВРП), проц.

Продолжение таблицы 3.3

Y7	Индекс производительности труда (в процентах к предыдущему году)
X1	Численность студентов всего, человек (ВО)
X2	Численность студентов очной формы обучения, человек (ВО)
X3	Численность студентов очно-заочной формы обучения, человек (ВО)
X4	Численность студентов заочной формы обучения, человек (ВО)
X5	Принято всего, человек (ВО)
X6	Принято на очную форму обучения, человек (ВО)
X7	Принято на очно-заочную форму обучения, человек (ВО)
X8	Принято на заочную форму обучения, человек (ВО)
X9	Выпущено всего, человек (ВО)
X10	Выпущено с очной формы обучения, человек (ВО)
X11	Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (ВО)
X12	Выпущено с заочной формы обучения, человек (ВО)
X13	Численность студентов всего, человек (СПО)
X14	Численность студентов очной формы обучения всего, человек (СПО)
X15	Численность студентов очно-заочной формы обучения всего, человек (СПО)
X16	Численность студентов заочной формы обучения всего, человек (СПО)
X17	Принято, человек (СПО)
X18	Принято на очную форму обучения, человек (СПО)
X19	Принято на очно-заочную форму обучения, человек (СПО)
X20	Принято на заочную форму обучения, человек (СПО)
X21	Выпущено всего, человек (СПО)
X22	Выпущено с очной формы обучения, человек (СПО)
X23	Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (СПО)
X24	Выпущено с заочной формы обучения, человек (СПО)

Источник: составлено автором

Проведенный регрессионный анализ по всем субъектам Российской Федерации позволил выявить следующие зависимости:

Зависимость первая. Индекс физического объема валового регионального продукта на душу населения (в процентах к предыдущему году) Y1 имеет сильную регрессионную зависимость от переменной Y7 – индекса производительности труда (в процентах к предыдущему году). При росте индекса производительности труда на один процент по отношению к предыдущему году индекс физического объема валового регионального продукта увеличивается в среднем на 0,72 процента, что продемонстрировано в таблице 3.4 и уравнении (1).

Таблица 3.4 – Результат регрессионного анализа переменной Y1 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y1: $R^2 = 0,58$; $F(1, 82) = 56,2$; Стандартная ошибка оценки = 2,97		
	БЕТА	B	t
Св. член		25,50	3,53
Y7	0,72	0,76	10,54
X23	-0,11	-0,003	-1,67

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y1 = 25,5 + 0,72Y7. \quad (1)$$

Зависимость вторая. Согласно уравнению (1), доля инвестиций в основной капитал к ВРП (Y2) в среднем по Российской Федерации снижается при росте показателя Y5 – Уровень инновационной активности организаций. Однако высокой прогностической силы данное уравнение не имеет ввиду низкого (0,08) значения R^2 – коэффициента детерминации, показывающего долю изменения зависимой величины от воздействующих факторов.

Таблица 3.5 – Результат регрессионного анализа переменной Y2 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y2: $R^2 = 0,77$; $F(2, 82) = 3,4$; Стандартная ошибка оценки = 9,77		
	БЕТА	B	t
Св. член		26,04	11,93
Y5	-0,22	-0,44	-2,17
Y4	0,13	0,23	1,31

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y2 = 26,0 - 0,22Y5. \quad (2)$$

Зависимость третья. Переменные Y3 и Y4 функционально взаимосвязаны, демонстрируют по сути одно и то же явление, выраженное в абсолютных (Y3) и относительных (Y4) единицах – Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации.

Таблица 3.6 – Результат регрессионного анализа для переменной Y3 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y3: $R^2 = 0,74$; $F(8, 76) = 26,51$; Стандартная ошибка оценки = 9,35		
	БЕТА	B	t
Св. член		-30,15	-1,31
Y4	0,39	1,55	6,75
X23	-0,22	-0,02	-2,83

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y3 = -30,2 + 0,39Y4 - 0,22X23. \quad (3)$$

Таблицы 3.6 и 3.7 демонстрируют наличие функциональной зависимости между переменными Y3 и Y4. Однако в соответствии с полученными значениями коэффициентов детерминации (0,74 и 0,36) прогностическими возможностями обладает только модель, описанная уравнением (3). При этом прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 год (переменная Y3) снижается при увеличении переменной X23 – Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (СПО), что укладывается в логику выявленного процесса: высокопроизводительные рабочие места замещаются выпускниками очно-заочной формы обучения колледжей и техникумов (система СПО).

Таблица 3.7 – Результат регрессионного анализа переменной Y4 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y4: $R^2 = 0,36$; $F(4, 80) = 11,3$; Стандартная ошибка оценки = 3,57		
	БЕТА	B	t
Св. член		-0,12	-0,25
Y3	0,77	0,20	6,62

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y4 = -0,12 + 0,77Y3. \quad (4)$$

Зависимость четвертая. Несмотря на наличие значимых факторов регрессионных зависимостей переменных Y5 – Уровень инновационной активности организаций, Y6 – Доля внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (ВРП), Y7 – Индекс производительности труда (% к предыдущему году), использовать модели (5), (6) и (7) не представляется возможным ввиду низких значений метрики коэффициента детерминации.

Таблица 3.8 – Результат регрессионного анализа для переменной Y5 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y5: $R^2 = 0,31$; $F(7, 77) = 4,99$; Стандартная ошибка оценки = 4,36		
	БЕТА	B	t
Св. член		8,54	6,47
X19	-0,43	-0,004	-2,51

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y5 = 8,54 - 0,42X19. \quad (5)$$

Таблица 3.9 – Результат регрессионного анализа для переменной Y6 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y6: R ² = 0,20; F(2, 82) = 10,23; Стандартная ошибка оценки = 0,66		
	БЕТА	B	t
Св. член		0,006	0,04
X13	0,27	0,000005	2,72
Y5	0,25	0,04	2,52

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y_6 = 0,006 + 0,27X_{13} + 0,25Y_5. \quad (6)$$

Таблица 3.10 – Результат регрессионного анализа для переменной Y7 от комплекса переменных Y и X

N = 85	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y7: R ² = 0,56; F(1, 83) = 107,3; Стандартная ошибка оценки = 2,84		
	БЕТА	B	t
Св. член		31,15	4,71
Y1	0,72	0,68	10,36

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

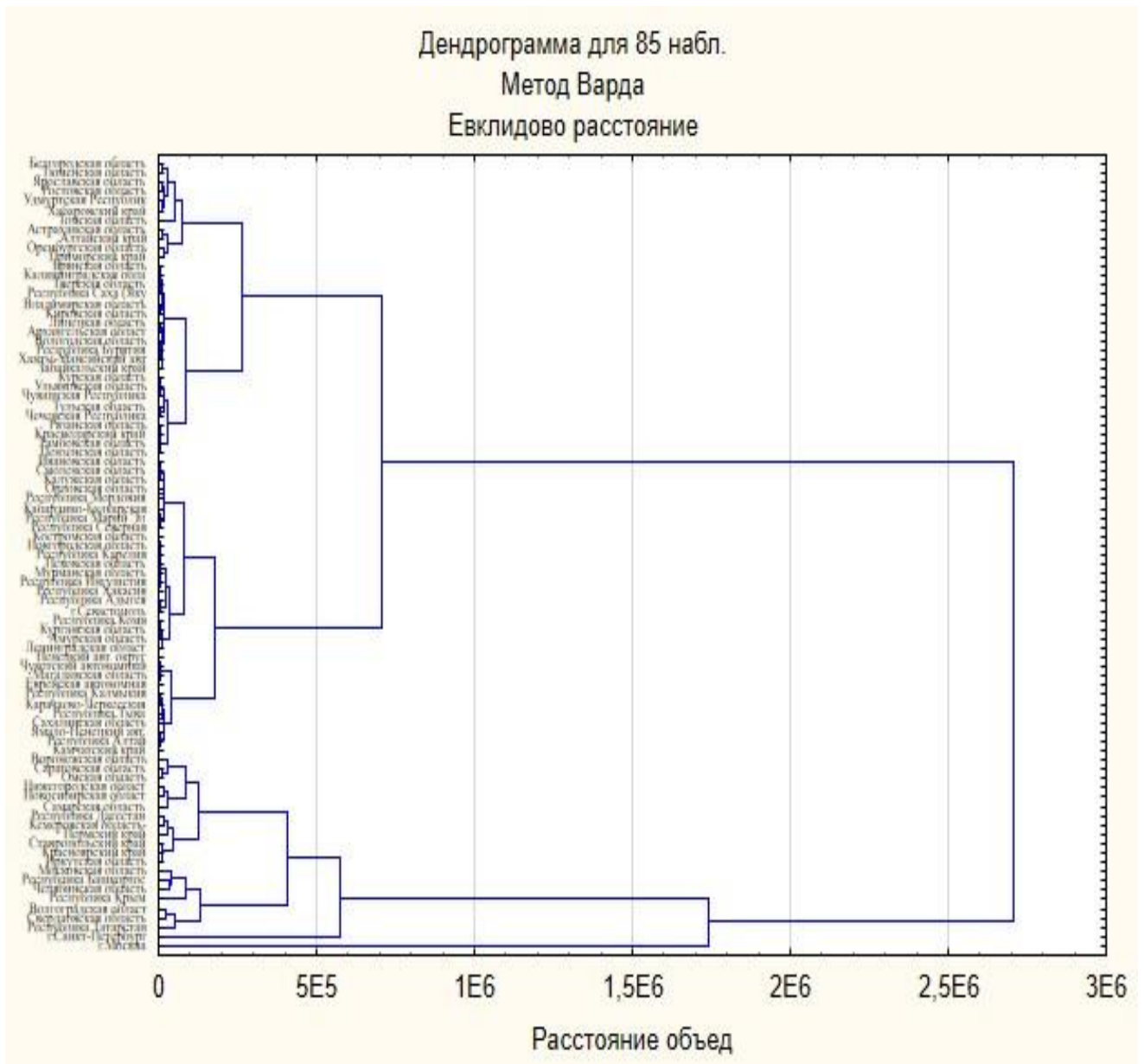
$$Y_7 = 31,15 + 0,72Y_1. \quad (7)$$

По результатам выполненного нами регрессионного анализа можно сделать следующие выводы:

- во-первых, показатели экономической деятельности в субъектах Российской Федерации зависят от деятельности в сфере образования, готовящей и выпускающей кадры высшей квалификации и системы профессионального образования. На основании полученных моделей (3), (5) и (6) можно говорить о влиянии системы подготовки кадров на экономическую безопасность регионов и формирование системы кадровой безопасности;

- во-вторых, относительно слабое, выборочное влияние на экономические показатели тех факторов, которые связаны с системой образования, можно

объяснить разнородностью субъектов Российской Федерации по комплексу используемых показателей. Для того чтобы устранить данную проблему, был проведен кластерный анализ и сформированы группы относительно однородных по комплексу используемых показателей территории, а затем выполнены для каждой группы соответствующий анализ с интерпретацией результатов. Результат кластерного анализа, проведенного методом иерархической классификации, представлен на рисунке 3.4.



Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

Рисунок 3.4 – Результаты кластерного анализа по комплексу социально-экономических показателей РФ за 2022 год

Анализ рисунка 3.4 показывает, что по используемому в исследовании комплексу социально-экономических показателей следует выделить два относительно крупных кластера, убрав из рассмотрения «аномальные» наблюдения (г. Москва, г. Санкт-Петербург).

Таблица 3.11 – Состав кластеров, полученных по результатам анализа

Состав Кластера 1	Состав Кластера 2	Состав Кластера 2	Состав Кластера 2
1. Республика Татарстан	1. Камчатский край	22. Республика Карелия	43. Ханты-Мансийский АО
2. Свердловская область	2. Республика Алтай	23. Новгородская область	44. Республика Бурятия
3. Волгоградская область	3. Ямало-Ненецкий АО	24. Костромская область	45. Вологодская область
4. Республика Крым	4. Сахалинская область	25. Республика Северная	46. Архангельская область
5. Челябинская область	5. Республика Тыва	26. Республика Марий Эл	47. Липецкая область
6. Республика Башкортостан	6. Карачаево-Черкесская	27. Кабардино-Балкарская республика	48. Кировская область
7. Московская область	7. Республика Калмыкия	28. Республика Мордовия	49. Владимирская область
8. Иркутская область	8. Еврейская автономная	29. Орловская область	50. Республика Саха (Якутия)
9. Красноярский край	9. Магаданская область	30. Калужская область	51. Тверская область
10. Ставропольский край	10. Чукотский АО	31. Смоленская область	52. Калининградская область
11. Пермский край	11. Ненецкий АО	32. Ивановская область	53. Брянская область
12. Кемеровская область	12. Ленинградская область	33. Пензенская область	54. Приморский край
13. Республика Дагестан	13. Амурская область	34. Тамбовская область	55. Оренбургская область
14. Самарская область	14. Курганская область	35. Краснодарский край	56. Алтайский край
15. Новосибирская область	15. Республика Коми	36. Рязанская область	57. Астраханская область
16. Нижегородская область	16. г. Севастополь	37. Чеченская Республика	58. Томская область
17. Омская область	17. Республика Адыгея	38. Тульская область	59. Хабаровский край
18. Саратовская область	18. Республика Хакасия	39. Чувашская Республика	60. Удмуртская Республика
19. Воронежская область	19. Республика Ингушетия	40. Ульяновская область	61. Ростовская область
	20. Мурманская область	41. Курская область	62. Ярославская область
	21. Псковская область	42. Забайкальский край	63. Тюменская область
			64. Белгородская область

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

Состав кластеров показан в таблице 3.11. Кластер 1 представлен наиболее масштабно за счет регионов Приволжского федерального округа (ПФО), вошедшие 6 субъектов которого (из 14, относящихся к ПФО) составляют почти 32 % от всего состава кластера.

Результаты регрессионного анализа по кластеру 1 представлены на таблицах 3.12-3.16 и моделях (8)-(12).

Таблица 3.12 – Результат регрессионного анализа для переменной Y1 от комплекса переменных Y и X для кластера 1

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y1: R ² = 0,78; F(6, 12) = 7,2; Стандартная ошибка оценки = 1,89		
	БЕТА	B	t
Св. член		57,72	4,39
Y7	0,48	0,47	3,61
X17	-0,58	-0,0002	-3,15
X24	0,35	0,002	2,18

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y1 = 57,72 + 0,48Y7 - 0,58X17 + 0,35X24. \quad (8)$$

Следует отметить, что для кластера 1 зависимость переменной Y1 – Индексы физического объема валового регионального продукта на душу населения (в процентах к предыдущему году) от других переменных по исследуемому периоду выглядит более выраженной. Помимо взаимосвязи с фактором Y7 (Индекс производительности труда (в % к предыдущему году)), как в случае использования в качестве наблюдений всех субъектов РФ, в модель вошли переменные:

X17 – Принято, человек (СПО);

X24 – Выпущено с заочной формы обучения, человек (СПО).

Причем поступившие на обучение в систему СПО анализируемого периода снижают индекс физического объема ВРП на душу населения, а выпустившиеся, наоборот, повышают уровень данного показателя.

Для зависимых величин Y2 – Доля инвестиций в основной капитал к ВРП и Y6 – Доля внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (ВРП) оказалось невозможным построить модели зависимости, так как используемые в исследовании факторы не смогли оказать значимого влияния на результат. Следовательно, для субъектов первого кластера в анализируемом периоде на переменные Y2 и Y6 оказывали влияние иные факторы, не попавшие в исходный набор.

Таблица 3.13 – Результат регрессионного анализа для переменной Y3 от комплекса переменных Y и X для кластера 1

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y3: R ² = 0,77; F(5, 13) = 8,6; Стандартная ошибка оценки = 8,0		
	БЕТА	B	t
Св. член		-105,99	-1,88
Y4	0,67	3,27	3,99

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y_3 = -105,9 + 0,67Y_4. \quad (9)$$

Результаты взаимосвязи факторов Y3 и Y4 аналогичны приведенным ранее для совокупности всех субъектов Российской Федерации и связаны с функциональной зависимостью между данными переменными.

Таблица 3.14 – Результат регрессионного анализа для переменной Y4 от комплекса переменных Y и X для кластера 1

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y4: R ² = 0,99; F(17, 1) = 2562; Стандартная ошибка оценки = 0,006		
	БЕТА	B	t
Св. член		11,94	137,927
Y3	0,50	0,10	362,64
X2	-2,46	-0,0004	-97,08
Y6	-0,47	-1,38	-451,59
X8	-0,19	-0,0003	-24,94
X3	0,93	0,001	157,39
X13	-1,32	-0,0002	-109,72
X7	-1,08	-0,002	-252,38
X11	0,45	0,004	274,73
X6	1,89	0,001	256,74
X21	1,88	0,0009	115,62
X22	-1,18	-0,0006	-84,97

Продолжение таблицы 3.14

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y4: R ² = 0,99; F(17, 1) = 2562; Стандартная ошибка оценки = 0,006		
	БЕТА	B	t
Y7	-0,05	-0,04	-44,87
Y2	0,02	0,007	17,29
X10	0,29	0,0002	36,41
X17	0,30	0,0001	31,47
Y5	-0,02	-0,008	-15,25

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y4 = 11,94 + 0,50Y3 - 2,46X2 - 0,47Y6 - 0,19X8 + 0,93X3 - 1,32X13 - 1,08X7 + 0,45X11 + 1,89X6 + 1,88X21 - 1,18X22 - 0,05Y7 + 0,02Y2 + 0,29X10 + 0,30X17 - 0,02Y5. \quad (10)$$

Значительный интерес представляет модель (10), отражающая зависимость показателя Y4 (Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г, проц.) от комплекса социально-экономических факторов. В модель вошли показатели, связанные с набором и выпуском специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, а знаки у переменных соответствуют логике реальных процессов.

Таблица 3.15 – Результат регрессионного анализа для переменной Y5 от комплекса переменных Y и X для кластера 1

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной Y5: R ² = 0,80; F(4, 14) = 14,0; Стандартная ошибка оценки = 3,62		
	БЕТА	B	t
Св. член		0,42	0,11
X5	0,85	0,0007	5,77
X18	-2,86	-0,003	-2,92
X22	1,71	0,002	2,52

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y_5 = 0,42 + 0,85X_5 - 2,86X_{18} + 1,71X_{22}. \quad (11)$$

Уровень инновационной активности организаций (Y_5), согласно модели (11), зависит от изменения показателей:

X_5 (Принято всего, человек (ВО));

X_{18} (Принято на очную форму обучения, человек (СПО));

X_{22} (Выпущено с очной формы обучения, человек (СПО)).

При этом интерпретацию результатов следует проводить с учетом лаговой зависимости. Множественный коэффициент детерминации показывает высокую прогностическую способность полученной модели.

Таблица 3.16 – Результат регрессионного анализа для переменной Y_7 от комплекса переменных Y и X для кластера 1

N = 19	Итоги гребневой регрессии для зависимой переменной $Y_7: R^2 = 0,68; F(8, 10) = 2,64; \text{Стандартная ошибка}$ оценки = 2,57		
	БЕТА	B	t
Св. член		94,56	35,66
X_5	4,19	0,002	2,30

Источник: составлено автором по результатам выполненных расчетов в программе Statistica.

$$Y_7 = 94,56 + 4,19X_5. \quad (12)$$

Модель (12) отражает влияние переменной X_5 – на зависимую переменную Y_7 . Несмотря на то что в модель входит только одна независимая переменная, она является значимой, а модель (12) можно использовать в целях прогноза, о чем свидетельствует достаточно большое значение метрики $R^2 = 0,68$.

Выполненные выше расчеты по предложенной нами методике анализа позволяют сделать следующие выводы.

Первый. Выпускники высших и средних специальных учебных заведений способны оказывать наиболее эффективное воздействие на экономические процессы, происходящие в реальном секторе экономики или сфере управления не сразу после выпуска. Для получения максимальной отдачи работник должен

набраться опыта, узнать специфику работы, адаптировать теоретические знания под практические реалии. Поэтому эффект от образовательной деятельности на экономику следует ожидать с *определенной временной задержкой – лагом*. С этой целью необходимо исследовать данные по выпуску специалистов нескольких предшествующих исследуемому экономическому показателю (эффекту) лет.

Второй. Определение лага, выполненное с помощью программы Statistica путем попарного сравнения соответствующих временных рядов (полиномиальные лаги Алмона), позволило выявить оптимальные временные сдвиги между рядами и сделать выводы о взаимосвязях в данных. Подход основывался на сравнении и сопоставлении изменений в одном временном ряду с изменениями в другом для более точного понимания динамики процессов. Использование полиномиальных лагов Алмона обеспечило гибкость модели при учёте нелинейных зависимостей между наблюдаемыми показателями. Совмещение попарного сравнения временных рядов с полиномиальными лагами Алмона дало возможность учитывать как краткосрочные, так и долгосрочные эффекты. Это особенно важно в ситуациях, где временные задержки могут существенно влиять на поведение наблюдаемых процессов. Такой подход не только помог выявить ключевые паттерны, но и способствовал разработке более глубокого понимания механизмов взаимодействия между рядами данных. Результатом применения данного подхода следует считать формирование более надежных рекомендаций и стратегических решений в области обеспечения кадровой безопасности.

Третий. Для поддержания кадровой безопасности на региональном уровне рекомендуется регулярно проводить анализ потребностей отраслей в персонале, оценивать уровень квалификации и мотивации сотрудников, а также следить за изменениями на рынке труда и в регионе на основе мониторинговых исследований. На основе полученных данных можно корректировать стратегию управления персоналом и принимать решения, направленные на обеспечение кадровой безопасности.

3.3 Моделирование кадрового потенциала организаций в системе обеспечения экономической безопасности человеческого капитала

Известно, что экономические показатели региона формируются показателями деятельности множества предприятий и организаций, функционирующих на его территории. То есть в данном случае мы имеем дело с таким методом познания, как *индукция*, представляющим собой логический метод, позволяющий нам обобщать результаты, работая с определенными явлениями через отдельные наблюдения и конкретные суждения, когда вывод делается от частного к общему. Это позволяет считать экономическую безопасность отдельно взятого предприятия частью экономической безопасности региона.

С другой стороны, возможно применение *метода дедукции*, который позволяет, отталкиваясь от общих принципов существования того или иного явления, делать специфические выводы, касающиеся отдельных элементов всей исследуемой совокупности предприятий и организаций.

То есть, когда мы говорим о тенденциях развития кадрового потенциала той или иной организации, мы должны представлять не только те причины, которые формируют данный показатель на низовом уровне, но и те тренды, которые характерны для общегосударственного или даже мирового уровня.

Мониторинг показателей, связанных с кадровым потенциалом по отдельным субъектам Российской Федерации, указывает на региональные диспропорции, является полезным управленцам различного уровня, занимающимся разработкой территориальных программ социально-экономического развития и кадровым обеспечением отраслевых сегментов региональной экономики.

В предыдущем параграфе данной главы результатом кластерного анализа стало определение двух относительно крупных кластеров. В первом из них больший удельный вес занимали субъекты Приволжского федерального округа, поэтому дальнейшие исследования будем строить на данных, относящихся к трем субъектам

ПФО: Нижегородской области как центральному региону ПФО, Республике Башкортостан – наиболее экономически развитому региону ПФО, Республике Марий Эл – как субъекту ПФО, имеющему относительно слабые экономические показатели в федеральном округе, но хороший образовательный потенциал.

Используя данные Росстата¹¹, мы сформировали таблицу данных по выпуску квалифицированных рабочих и служащих на 10 тысяч человек занятого населения в трех вышеназванных субъектах Приволжского федерального округа и в целом по ПФО (таблица 3.17).

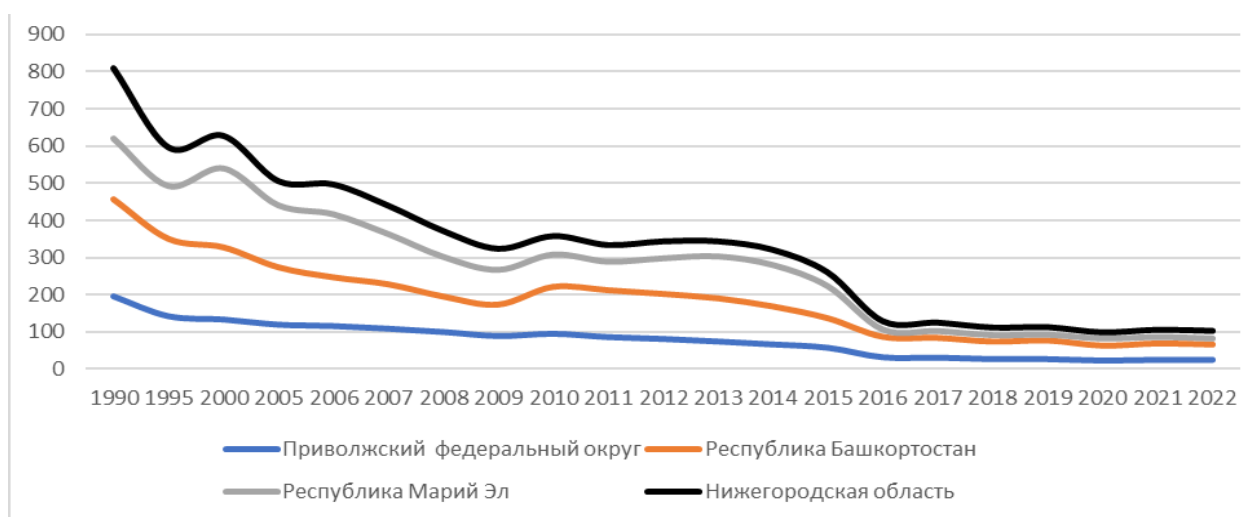
Таблица 3.17 – Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения, чел.

Год	Приволжский федеральный округ	Республика Башкортостан	Республика Марий Эл	Нижегородская область
1990	197	261	161	191
1995	143	208	141	105
2000	134	194	211	89
2005	120	154	166	66
2006	116	131	169	81
2007	109	119	135	77
2008	100	95	107	70
2009	89	84	94	57
2010	95	126	87	50
2011	86	126	77	45
2012	81	121	96	46
2013	74	116	113	41
2014	66	102	112	41
2015	57	79	87	37
2016	31	55	21	22
2017	30	53	20	22
2018	26	47	19	20
2019	26	50	17	20
2020	22	40	21	16
2021	24	44	19	19
2022	24	41	18	20

Источник: составлено автором на основании данных Росстата

Динамика данного показателя в разрезе исследуемых субъектов представлена на рисунке 3.5.

¹¹ <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> - Регионы России. Социально-экономические показатели.



Источник: составлено автором

Рисунок 3.5 – Динамика выпуска квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения, чел., с 1990 по 2022 год

Анализ таблицы 3.18 и рисунка 3.5 показывает, что выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10 тысяч человек занятого населения до 2016 года имел выраженную тенденцию к снижению. С 2016 по 2022 год данный показатель по исследуемым территориям сохраняет относительно стабильный уровень. При этом значения показателя по Республике Марий Эл достаточно высоки, тогда как сама республика по уровню ВРП на душу населения занимает невысокое место в ПФО. Данный факт может свидетельствовать о том, что, имея значительные образовательные ресурсы и потенциал, образовательные организации среднего специального и высшего уровней готовят специалистов для предприятий и организаций других регионов, либо происходит замещение молодыми специалистами вакансий, которые освободились в результате перемещения более опытных специалистов в другие, более экономически и финансово развитые регионы.

Значительный практический интерес представляет исследование лаговой зависимости между переменными. В данном случае выдвинута гипотеза о наличии взаимосвязи между двумя показателями ВРП (Валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации (валовая добавленная стоимость в текущих основных ценах), млрд руб.: $Y_1 - Y_4$; Индекс физического объема ВРП, %: $Y_5 - Y_8$).

Таблица 3.18 – Валовой региональный продукт и выпуск квалифицированных рабочих и служащих по отдельным субъектам Приволжского федерального округа

Год	Валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации (валовая добавленная стоимость в текущих основных ценах), млрд руб.				Индекс физического объема ВРП, %				Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения, чел			
	Приволжский федеральный округ	Республика Башкортостан	Республика Марий Эл	Нижегородская область	Приволжский федеральный округ	Республика Башкортостан	Республика Марий Эл	Нижегородская область	Приволжский федеральный округ	Республика Башкортостан	Республика Марий Эл	Нижегородская область
	У1	У2	У3	У4	У5	У6	У7	У8	Х1	Х2	Х3	Х4
2000	32 791,7	35245,9	15114,8	29090,1	108,4	105,5	97,2	109,9	134	194	211	89
2005	91 439,8	93745,1	46696,9	87429,3	104,5	106,9	101,5	106	120	154	166	66
2006	115 648,6	124646,9	59964	112161,7	107,9	108,5	112,3	108,1	116	131	169	81
2007	142 947,3	145625,5	78117,8	140423,5	109,1	109,5	107,4	109	109	119	135	77
2008	176 294,8	183263	93726,9	175745,3	105,2	107,7	105,4	102,2	100	95	107	70
2009	163 270,3	158932,3	98359,9	163840,6	92,5	99	100	88,2	89	84	94	57
2010	190 719,5	186522	118110,4	196792,5	105,5	105,2	105,6	107,5	95	126	87	50
2011	236 240,2	231314	140243,8	233405,3	106,8	108,2	106	106,9	86	126	77	45
2012	263 976,2	282918,4	169514,7	255722,7	104,1	104,4	109,8	103,8	81	121	96	46
2013	284 810,4	286131,7	182664,2	281581,1	102,4	102,6	101,9	102	74	116	113	41
2014	308 995,4	309520,8	208406,1	308152,1	102,0	101,9	106	102,9	66	102	112	41
2015	339 075,0	323367,4	250039,3	338304,4	98,7	98,3	103,2	96,5	57	79	87	37
2016	348 226,8	328820,8	231610,2	356725,8	100,0	100,5	94,7	103	31	55	21	22
2017	372 653,7	343509,4	247953,7	388808,8	101,4	100,4	101,6	102	30	53	20	22
2018	423 057,1	412530	260845,2	424085,8	101,9	103	101,8	102,3	26	47	19	20
2019	480 660,1	445 861,5	298 988,7	503 982,6	102,0	101,9	100,8	103,6	26	50	17	20
2020	467 982,5	420 815,5	292 229,1	501 711,4	97,0	94,2	97,4	96,0	22	40	21	16
2021	582 867,6	499 044,8	329 659,8	597 430,6	103,4	102,8	100,2	106,0	24	44	19	19

Источник: составлено автором

Определение лага проведено с помощью программы Statistica попарным сравнением соответствующих временных рядов (полиномиальные лаги Алмона).

В результате проведенного анализа получена модель лаговой зависимости переменной Y1 – Валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации (валовая добавленная стоимость в текущих основных ценах), млрд руб.) от переменной X1 – Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения, чел.:

$$Y1(t) = 593,74 \times X1(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (13)$$

Интерпретация данной модели показывает, что свое максимальное значение переменная Y1 достигает с задержкой (лагом) переменной X1 равной четырем временным интервалам t (максимальное значение 10,14) критерия t-статистика (рисунок 3.6). То есть максимально возможное влияние выпуска квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения Приволжского федерального округа на валовой региональный продукт ПФО происходит через четыре года, что согласуется с временными рамками образовательного процесса как для системы высшего, так и среднего специального образования.

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образ) Незав: X1 Зав: Y1 Лag: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9631 R-квадр.= ,9277 N: 11				
Лag	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-4667,56113407	999,6384323787	-4,66924938347	0,018547809469
1	-3352,23487051	748,2017423380	-4,48038901918	0,020732264534
2	-2036,90860694	497,3331647997	-4,09566212572	0,026323679128
3	-721,58234337	248,7574807012	-2,90074630653	0,062464330249
4	593,74392020	58,5309270642	10,14410585964	0,002040989804
5	1909,07018377	268,2853564104	7,11581954869	0,005711491642
6	3224,39644734	517,2366705180	6,23388988277	0,008324468466
7	4539,72271091	768,1771228147	5,90973432569	0,009676504896

Источник: составлено автором

Рисунок 3.6 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y1 (зависимая) и X1 (независимая)

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образ Незав: X1 Зав: Y5 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9919 R-квадр.= ,9839 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-0,619877199851	0,124199121641	-4,99099503815	0,015468673343
1	-0,422508900621	0,092959610394	-4,54508037234	0,019948167363
2	-0,225140601390	0,061790683741	-3,64360106990	0,035651677786
3	-0,027772302160	0,030906635443	-0,89858704325	0,435095440087
4	0,169595997070	0,007272119093	23,32139984256	0,000172718854
5	0,366964296301	0,03332857697	11,00908597857	0,001604963923
6	0,564332595531	0,064263575787	8,78153119588	0,003110630303
7	0,761700894762	0,095441432450	7,98082001926	0,004104975259

Источник: составлено автором

Рисунок 3.7 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y5 (зависимая) и X1 (независимая)

Схожие результаты получены для лаговой зависимости Y5 – Индекс физического объема ВРП от X1 – Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10000 человек занятого населения:

$$Y5(t) = 0,17 \times X1(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (14)$$

Максимальное значение t-статистики (23,32) показывает лаг между переменными в 4 временных интервала (года). Как и в предыдущей зависимости (13), предшествующие максимальному лагу лаги с индексами 0-3 имеют отрицательные значения коэффициента зависимости (регрессии). Этот факт говорит о том, что затраты, связанные с подготовкой специалистов, в период их обучения (до четырех лет) оказывают отрицательное воздействие на исследуемые показатели (ВРП в абсолютных и относительных цифрах).

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образ Незав: X2 Зав: Y2 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9511 R-квадр.= ,9046 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-1123,36570695	576,6127884448	-1,94821504042	0,146529239820
1	-720,16605282	426,4716204288	-1,68866114021	0,189867230136
2	-316,96639869	277,0602213236	-1,14403430843	0,335620840848
3	86,23325543	130,9017854122	0,65876301961	0,557095172640
4	489,43290956	54,7428222135	8,94058599405	0,002952237563
5	892,63256368	185,3290687378	4,81647358270	0,017048350984
6	1295,83221781	333,4449562223	3,88619528839	0,030198036139
7	1699,03187193	483,2316234649	3,51597823783	0,039029802614

Источник: составлено автором

Рисунок 3.8 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y2 (зависимая) и X2 (независимая)

$$Y_2(t) = 489,43 \times X_2(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (15)$$

Для Республики Башкортостан лаг в четыре года сохраняется. При этом, как и в моделях (13) и (14), значения метрики $R^2 = 0,91$, показывающей в том числе её прогностические способности, высоки.

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образа) Незав: Y6 Зав: X2 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9268 R-квадр.= ,8589 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	0,762594056256	3,112805123110	0,244986122194	0,822268925465
1	0,572633899058	2,230584481686	0,256719215864	0,813994680460
2	0,382673741859	1,348376792502	0,283803269225	0,795020890030
3	0,192713584660	0,466255582604	0,413321774260	0,707138824732
4	0,002753427462	0,416329210117	0,006613582221	0,995138368614
5	-0,187206729737	1,298432594792	-0,144179012825	0,894499827474
6	-0,377166886935	2,180638861521	-0,172961646053	0,873692733481
7	-0,567127044134	3,062859111136	-0,185162628628	0,864912481769

Источник: составлено автором

Рисунок 3.9 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y6 (зависимая) и X2 (независимая)

Практический интерес представляет лаговая зависимость между переменными Y6 – Индекс физического объема ВРП и X2 – Выпуск квалифицированных рабочих и служащих на 10 тысяч человек занятого населения для Республики Башкортостан. Результаты анализа, представленные на рисунке 3.9, показывают отсутствие лаговой зависимости, несмотря на то что модель (15), включающая ВРП в абсолютных величинах, показала существенную зависимость. Этот факт может свидетельствовать о более сложной зависимости ВРП Республики Башкортостан от формирующих факторов.

$$Y_3(t) = 281,41 \times X_3(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (16)$$

По Республике Марий Эл модель зависимости валового регионального продукта в абсолютных цифрах имеет «стандартный» лаг в четыре года, отличаясь от предыдущих моделей лишь коэффициентом перед переменной X3. Согласно рисунку 3.10, метрика R^2 показывает хорошие прогностические возможности уравнения (16).

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образы) Незав: X3 Зав: Y3 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,8984 R-квадр.= ,8072 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-580,333545316	486,6569458722	-1,19249000808	0,318792743296
1	-364,897523729	367,9648144336	-0,99166417390	0,394463440782
2	-149,461502141	250,0654886981	-0,59768944095	0,592156361852
3	65,974519447	135,0515268169	0,48851368809	0,658667873480
4	281,410541035	50,1657595827	5,60961387560	0,011196736734
5	496,846562623	123,9589216417	4,00815492780	0,027859514673
6	712,282584211	238,2992810644	2,98902531737	0,058175885916
7	927,718605799	356,0601111304	2,60551119544	0,079994174101

Источник: составлено автором

Рисунок 3.10 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y3 (зависимая) и X3 (независимая)

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образы) Незав: X3 Зав: Y7 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9730 R-квадр.= ,9468 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-0,092438681146	0,107165875240	-0,86257571208	0,451810409551
1	-0,035858827415	0,081028888483	-0,44254374071	0,688058711739
2	0,020721026316	0,055066484083	0,37629107181	0,731736441426
3	0,077300880047	0,029739460613	2,59926973972	0,080426561594
4	0,133880733778	0,011046914214	12,11928790093	0,001209193824
5	0,190460587509	0,027296777420	6,97740193195	0,006041885065
6	0,247040441240	0,052475468070	4,70773201887	0,018139844690
7	0,303620294971	0,078407374581	3,87234359770	0,030479358660

Источник: составлено автором

Рисунок 3.11 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y7 (зависимая) и X3 (независимая)

В отличие от Республики Башкортостан, уравнение зависимости индекса физического объема ВРП от выпуска высококвалифицированных специалистов с лагом в четыре года является более выраженным:

$$Y7(t) = 0,13 \times X3(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (17)$$

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образы) Незав: X4 Зав: Y4 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9516 R-квадр.= ,9056 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-19838,6377077	4698,735383879	-4,22212278132	0,024291581484
1	-14666,5155986	3527,425740473	-4,15785240503	0,025298016601
2	-9494,3934895	2356,538554099	-4,02895741849	0,027484169239
3	-4322,2713804	1187,324309079	-3,64034606834	0,035733090115
4	849,8507287	110,125058350	7,71714214207	0,004523268660
5	6021,9728378	1166,378796787	5,16296494275	0,014093627083
6	11194,0949469	2335,524549707	4,79296822133	0,017276896360
7	16366,2170560	3506,398979373	4,66752846788	0,018566330429

Источник: составлено автором

Рисунок 3.12 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y4 (зависимая) и X4 (независимая)

$$Y_4(t) = 849,85 \times X_4(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (18)$$

Полиномиал. лаги Алмона; Коэффициенты регрессии (Фурье образ) Незав: X4 Зав: Y8 Лаг: 7 Пор. полин.: 1 R= ,9863 R-квадр.= ,9727 N: 11				
Лаг	Регресс. коэфф.	стандарт ошибка	t(3)	p
0	-2,58182801768	0,651851992956	-3,96075803339	0,028739674840
1	-1,87191680119	0,489357095277	-3,82525730035	0,031461186700
2	-1,16200558469	0,326920804742	-3,55439472752	0,037971498677
3	-0,45209436820	0,164716600091	-2,74468006231	0,071058599046
4	0,25781684829	0,015277565748	16,87551881921	0,000453144197
5	0,96772806479	0,161810845070	5,98061313112	0,009357548132
6	1,67763928128	0,324005547864	5,17781035645	0,013982527642
7	2,38755049777	0,486440068671	4,90821100386	0,016193103889

Источник: составлено автором

Рисунок 3.13 – Результат анализа лаговой зависимости между переменными Y8 (зависимая) и X4 (независимая)

$$Y_8(t) = 0,16 \times X_4(t-4), t = 5, 6, \dots \quad (19)$$

Модели зависимостей (17) и (18) для Нижегородской области, как и большинство моделей по другим анализируемым регионам ПФО, показывают четырехлетний лаг между выпуском высококвалифицированных специалистов и показателями Y4 и Y8, отражающими изменение валового регионального продукта. При этом в интервале 0–3 года значения коэффициентов отрицательные.

Таким образом, проведенное исследование показало:

1) наличие зависимости между экономическими показателями деятельности региона (и Приволжского федерального округа в целом) и показателями, отражающими учебно-образовательную деятельность;

2) существование лага (задержки) между тенденциями развития исследуемых показателей равного четырем годам. Данный лаг свидетельствует о том, что между выпуском высококвалифицированных специалистов и временем, когда это начнет приносить экономический эффект (рост валового регионального продукта) должно пройти не менее четырех лет. До этого момента влияние

выпуска высококлассных специалистов на ВРП региона либо не сказывается, либо носит негативный характер;

3) равенство лага четырем годам можно объяснить особенностями образовательных процессов в высших и средних специальных учебных заведениях Российской Федерации;

4) период в четыре года следует считать критическим с точки зрения экономической безопасности как территории, так и экономического субъекта, так как полученный за это время опыт, трансформируется в эффективность трудовой деятельности. Но, если работник меняет место работы на другой регион, его опыт, умения и навыки будут работать в новом регионе – кадровом реципиенте. Задачей регионов – кадровых доноров будет являться подготовка новых кадров. Для решения данной проблемы нам видится задача сокращения уровня социально-экономической дифференциации, являющейся причиной активной трудовой миграции.

Оценочно ситуацию на рынке труда и кадрового потенциала можно мониторить исходя из данных сформированного информационного обеспечения, включающего:

1) *сведения Росстата*¹². В разделе «Трудовые ресурсы, занятость и безработица» собраны сведения о занятости, приеме и выбытии работников, безработице, трудоустройстве выпускников и проч. Проблема заключается в том, что эти данные не подходят для динамичной оценки ситуации, так как на момент обращения к базам или витринам данных им уже не менее года. При высокой изменчивости ситуации в экономике в настоящее время этот способ следует отбросить;

2) *данные кадровых и рекрутинговых агентств*, например hh.ru¹³. В силу того что данные анкет соискателей и заявки работодателей поступают и обрабатываются в режиме онлайн, статистическая информация является самой

¹² https://rosstat.gov.ru/labour_force - Сведения Росстата о трудовых ресурсах и занятости

¹³ <https://stats.hh.ru> – Статистические сведения

оперативной и пригодной для мониторинга на уровне территорий и даже предприятий;

3) *данные непосредственно самих предприятий*, размещающих сведения об имеющихся вакансиях на своих информационных порталах¹⁴.

Однако для мониторинга ситуации с кадровым обеспечением на региональном уровне этот способ не подойдет, так как возникают сложности со сбором данных из разных источников, в том числе данных, отличающихся форматом.

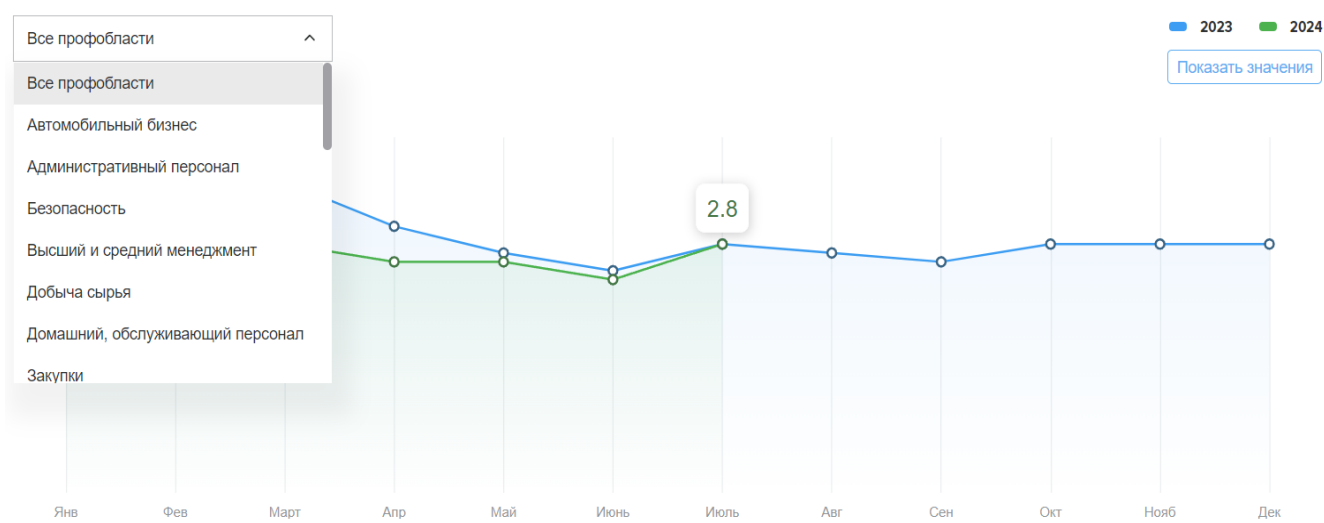
Наиболее оптимальным источником данных для мониторинга кадровой безопасности следует считать комбинированный способ, сочетающий в себе элементы первого и второго подходов. Данный способ мониторинга подойдет как специалистам кадровых служб предприятий и организаций, так и сотрудникам региональных министерств и ведомств, занимающимся вопросами экономической безопасности развития субъектов Российской Федерации и крупных муниципальных образований.

Суть данного метода заключается, с одной стороны, в оперативном анализе потребностей отраслей экономики посредством данных рекрутинговых агентств в тех или иных специалистах и предложений, поступающих от соискателей. С другой стороны, статистические данные, даже с запаздыванием на один-два года, показывают предполагаемый объем насыщения рынка труда новыми трудовыми ресурсами.

Так, сервис hh.ru является одним из самых мощных интеграторов кадровой информации нашей страны и наряду с размещением вакансий и резюме соискателей формирует статистику. В частности, интерес представляет так называемый hh.индекс, который рассчитывается как отношение количества размещенных резюме к количеству вакансий за ближайший прошедший месяц. При этом значения данного индекса можно проследить как в динамике, так и в

¹⁴ <https://www.avtogaz.ru/about-company/vacancy/> - Страница вакансий ООО "Автомобильный завод "ГАЗ"

разрезе субъектов Российской Федерации и выбранной профессиональной области (рисунок 3.14).



Источник: составлено автором

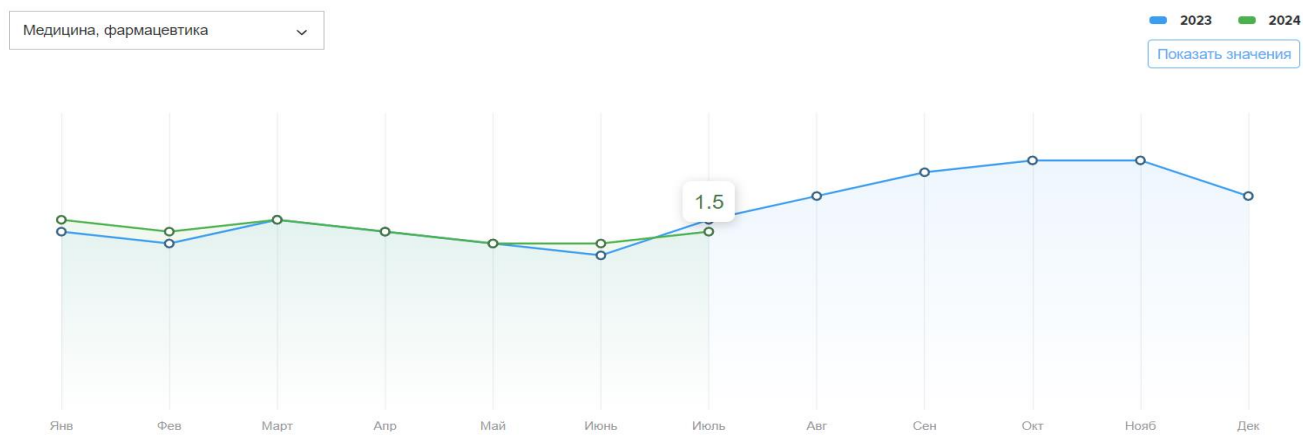
Рисунок 3.14 – Динамика hh.индекса для Нижегородской области¹⁵

При этом авторы методики использования данного индекса предлагают следующую шкалу значений индекса:

- меньше или равно 1,9 – острый дефицит соискателей;
- 2,0–3,9 – дефицит соискателей;
- 4,0–7,9 – умеренный уровень конкуренции за рабочие места, здоровое соотношение между работодателями и соискателями;
- 8,0–11,9 – высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места, рынок работодателя;
- больше или равно 12 – крайне высокий уровень конкуренции соискателей за рабочие места.

Так, минимальное значение индекса для Нижегородской области, по данным 2004 года, относится к отрасли «Медицина, фармацевтика» – 1,5 ед. (рисунок 3.15), что говорит о сильном дефиците специалистов в данной сфере.

¹⁵ https://stats.hh.ru/nizhny_novgorod_oblast - Динамика hh.индекса для Нижегородской области



Источник: составлено автором

Рисунок 3.15 – Динамика hh-индекса для Нижегородской области в сфере медицины и фармацевтики в 2024 году по сравнению с 2023 годом

Таблица 3.19 – Сводные значения hh-индекса для трех субъектов Приволжского федерального округа за Июль 2024 года

Сферы экономики	Нижегородская область	Республика Башкортостан	Республика Марий Эл
Автомобильный бизнес	2,2	2,5	3
Административный персонал	6	8,9	8,1
Безопасность	6,5	9,9	6,8
Высший и средний менеджмент	15,1	17,4	7,9
Добыча сырья	4	4,7	3,1
Домашний, обслуживающий персонал	4	5	5
Закупки	5	7,5	6,3
Информационные технологии	6,1	9,9	6,9
Искусство, развлечения, массмедиа	19,3	24,5	13,8
Маркетинг, реклама, PR	10,2	15,7	10,6
Медицина, фармацевтика	1,5	3,4	1,4
Наука, образование	4	9,1	5
Продажи, обслуживание клиентов	2,1	2,6	2,2
Производство, сервисное обслуживание	1,9	3,1	2
Рабочий персонал	1,8	2,4	2,2
Розничная торговля	1,2	1,5	1,2
Сельское хозяйство	2,6	3,6	2,9
Спортивные клубы, фитнес, салоны красоты	4,8	5	8,3
Стратегия, инвестиции, консалтинг	12,7	20,6	16,4
Страхование	5,4	5,3	1,6
Строительство, недвижимость	2,1	2,9	2,3
Транспорт, логистика, перевозки	2,9	3,4	3,5
Туризм, гостиницы, рестораны	3,5	4,6	4,1
Управление персоналом, тренинги	4,1	6,7	4,9
Финансы, бухгалтерия	3,6	6,1	4,9
Юристы	6,5	9,4	8,1

Источник: составлено автором

Анализ таблицы 3.19 по исследуемым регионам ПФО показывает, какие сферы экономики в данный момент подвержены риску нехватки кадров. В частности, по всем трем наблюдаемым субъектам это розничная торговля, находящаяся по данному индексу в зоне острого дефицита соискателей. В зоне дефицита соискателей и близко к острой его стадии находятся сферы строительства и недвижимости, рабочего персонала, производства и сервисного обслуживания.

hh.индекс в профобластях за последний месяц



Источник: составлено автором

Рисунок 3.16 – Распределение отраслей экономики Республики Башкортостан по значению hh.индекса в июле 2024 года

На наш взгляд, это наиболее опасно, так как именно строительство и обработка для большинства регионов являются драйверами роста, теми сферами, которые тянут за собой смежные, обеспечивающие или обслуживающие отрасли. Данный вывод демонстрирует рисунок 3.16, отражающий распределение отраслей Республики Башкортостан по значению hh.индекса.

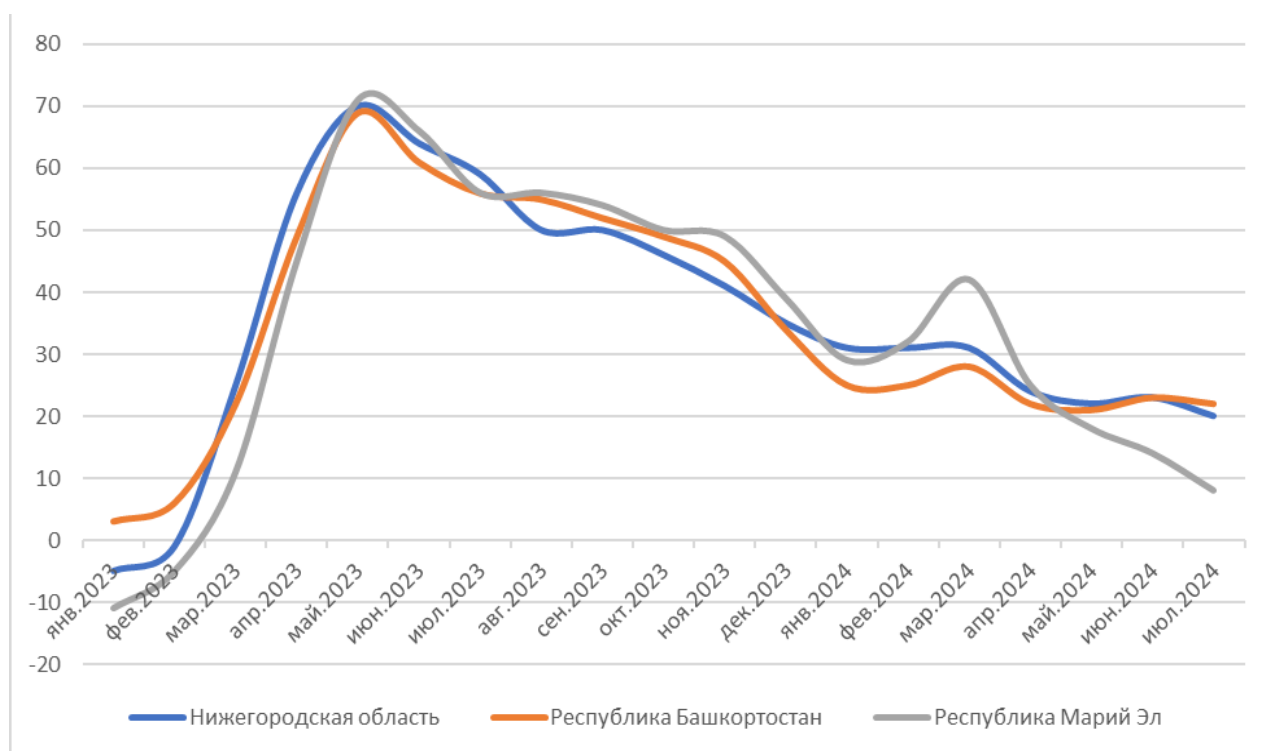
Кроме того, если потребность отрасли не закрыта квалифицированными специалистами, есть вероятность привлечения на вакансии неопытных кадров, что приведет в лучшем случае к снижению эффективности данной сферы экономики.

Анализ цифрового материала по аналогии с тем, что представлен в таблице 3.19, позволяет также прогнозировать межсубъектные перемещения рабочей силы, что также может сильно влиять на кадровую безопасность. Логика заключается в том, что трудовые ресурсы, особенно в молодом возрасте, очень мобильны и в поисках лучших условий труда и социальной поддержки откликаются на предлагаемые вакансии других регионов. По нашему мнению, именно они формируют высокие значения hh.индекса для экономически и социально развитых субъектов РФ. В качестве примера можно рассмотреть сферу высшего и среднего менеджмента из таблицы 3.19.

Для Республики Марий Эл значение hh.индекса за июль 2024 года равно восьми резюме на одну вакансию, тогда как для более экономически развитых Нижегородской области и Республики Башкортостан значения показателя равны соответственно 15 и 17, что в среднем в два раза выше.

Рисунок 3.17 демонстрирует относительно схожую динамику наличия вакансий по трем субъектам ПФО – Нижегородской области, республик Башкортостан и Марий Эл. Данные на графике приведены в процентах относительно предшествующего года. Очевидно, что резкое увеличение количества вакансий в апреле-июле 2023 года произошло из-за низкой базы сравнения (апрель-июль 2022 года), связанной с началом СВО и высокой степенью неопределенности для отечественной экономики. Предполагаем, что в случае замедления отечественной экономики значения показателя по

публикуемым вакансиям приблизятся к нулевой отметке. В настоящее время значения данного показателя по Республике Марий Эл уже находятся ниже 10 процентов, однако по более экономически развитым территориям – Республике Башкортостан и Нижегородской области – они близки в 20 процентам.



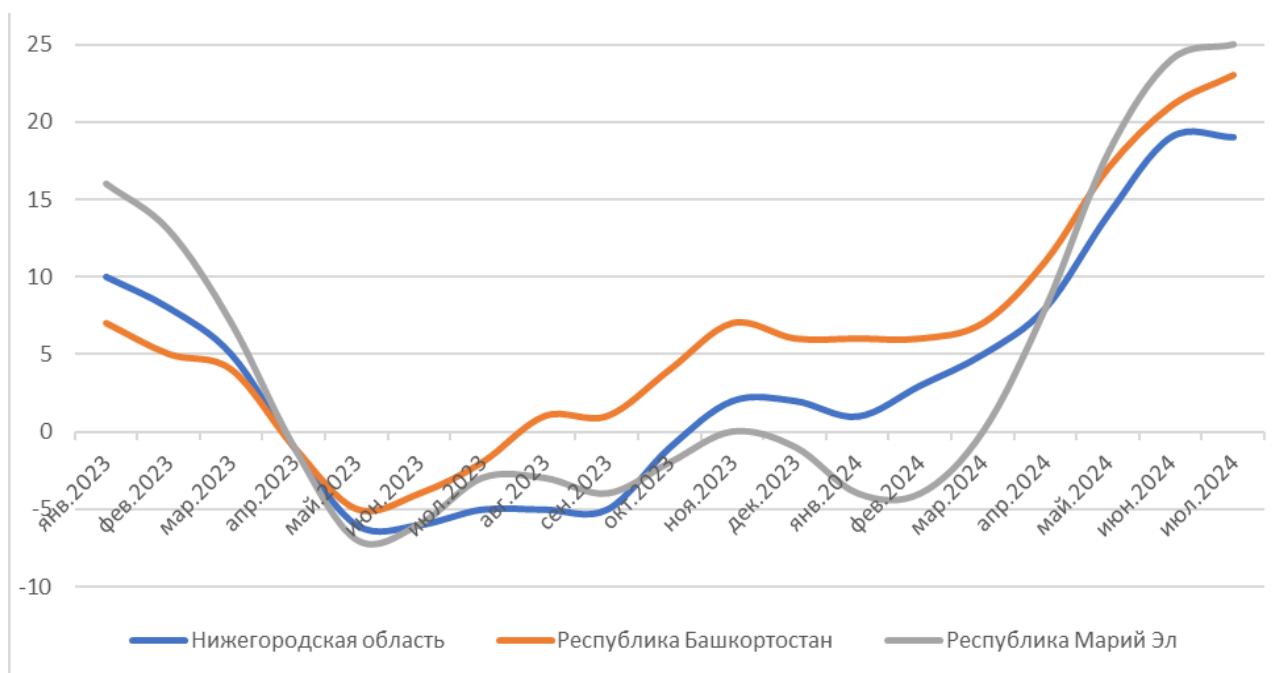
Источник: составлено автором

Рисунок 3.17 – Динамика наличия вакансий по трем субъектам ПФО относительно данных предшествующего года, процент относительно прошлого года

Интерес представляет также динамика подачи резюме соискателями (рисунок 3.18).

На протяжении нескольких месяцев – с июня 2023 по март 2024 года – динамика подачи резюме имела незначительный положительный тренд для Республики Башкортостан и Нижегородской области, а с апреля 2024 года значения показателя по всем трем территориям существенно выросли до 20-25 процентов относительно 2023 года.

Совместный анализ диаграмм, представленных на рисунках, показывает, что точкой разворота тенденций – роста (рисунок 3.17) и снижения (рисунок 3.18) – является июнь 2023 года.



Источник: составлено автором

Рисунок 3.18 – Динамика подачи резюме по трем субъектам ПФО относительно данных предшествующего года, процент относительно прошлого года

По нашему мнению, оба эти факта несут в себе риски как для экономики, так и для социальной сферы, так как, с одной стороны, экономика запрашивает кадровые ресурсы в тот или иной период времени, а количество заявок на трудоустройство снижается, с другой стороны, количество поданных резюме растет в тот момент, когда потребность в специалистах снижается.

На основе вышеизложенного можно сделать ряд выводов.

Первое. Кадровый потенциал территорий и отдельных организаций следует рассматривать как элемент экономической безопасности.

Второе. При анализе кадрового потенциала субъекта РФ, муниципального района или организации следует использовать все имеющиеся источники информации: федеральные статистические массивы, данные кадровых агентств и агрегаторов, отраслевые данные и информацию отдельных предприятий. Ввиду того что основные статистические массивы включают на определенный момент данные с полуторагодовой задержкой, необходимо заранее на имеющихся массивах построить модели лаговой зависимости, чтобы учесть эти сведения на более поздних этапах. В нашем случае (для исследуемой группы субъектов

Российской Федерации) период задержки влияния выпуска специалистов на отклик экономики составил четыре года.

Третье. Аналитические методы работы с информацией должны включать многомерные статистические методы, а при переходе на более сложный уровень и при наличии большого количества разнородной информации – нейронные сети, позволяющие обрабатывать данные с неявными зависимостями.

Четвертое. Специалистам государственных и муниципальных органов власти следует учитывать данную информацию при планировании создания (прекращения деятельности) предприятий и организаций в целях снижения экономических и социальных рисков.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведения диссертационного исследования и решения поставленных задач была достигнута цель и получены следующие результаты:

1. Развитие человеческого капитала играет весомую роль в социально-экономическом развитии государства, его регионов и хозяйствующих субъектов, что следует рассматривать с позиции ключевых направлений национальных проектов и государственных программ. Важным моментом в программных продуктах, отвечающих национальным целям стратегического развития, следует выделить комплекс национальных и федеральных проектов и приоритетных программ в области развития человеческого капитала как фактора повышения экономической безопасности.

Изучение мнений разных авторов в части определения экономической безопасности и развития ее как категории позволило выделить и охарактеризовать для региональной системы экономической безопасности и для системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта научные подходы: 1 – системный; 2 – институционально-уровневый; 3 – организационно-типологический; 4 – пространственно-ориентированный; 5 – функционально-управленческий; 6 – мониторинговый; 7 – комплексный.

2. Факторы экономической безопасности рассмотрены как теоретическая конструкция условий, способствующих развитию потенциала социально-экономических систем на уровне государства, конкретного региона или хозяйствующего субъекта. Созданию таких условий способствуют стратегические направления развития экономики и экономической безопасности; экономическая политика и сценарии пространственного инновационного развития России на долгосрочный период; выбор и использование эффективных механизмов и инструментов технологического и устойчивого социально-экономического роста потенциала регионов и др. В составе основных факторов экономической безопасности выделены следующие: 1 – промышленно-производственный; 2 – инновационно-технологический; 3 – фактор эффективного использования

человеческого капитала. Многофакторность объяснена методологическими принципами сценарных условий развития российской экономики (инерционного, пессимистического, базового и инновационного), в рамках которых приведена характеристика фактора эффективного использования человеческого капитала.

3. Человеческий капитал как институциональная категория исторически рассматривается в условиях реализации государственной политики научно-технологического развития, которая представлена в Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации тремя значимыми этапами: 1 – кризисной оптимизацией; 2 – переходом к созданию инновационной экономики; 3 – мобилизационным развитием научно-технологической сферы в условиях санкционного давления. Это позволило выделить и охарактеризовать в работе институты, имеющие отношение к формированию фактора инновационного развития – человеческого капитала, и представить институциональную модель с набором взаимосвязанных системных элементов: института национальной безопасности, института экономической безопасности, института инновационного и научно-технологического развития. Показана возможность уровневого представления модели для достижения целей и задач развития человеческого капитала. Отражены в качестве элемента модели «институциональные механизмы обеспечения экономической безопасности и ее кадровой составляющей», реализация которых предусмотрена нами на уровне хозяйствующего субъекта – предприятия.

4. Современные подходы к выявлению места и роли человеческого капитала характеризуются достаточно высоким уровнем методологической и теоретической разработки. Исследования человеческого капитала базируются на использовании анализа и обобщения исторического и логического методов научного познания в контексте экономических теорий технологических и мирохозяйственных укладов, а также современных теорий экономического роста. Систематизация основных направлений исследований человеческого капитала включает: 1 – основные глобальные тренды экономического и технологического развития; 2 – факторы, влияющие на человеческий капитал и обеспечивающие

переход к следующему укладу; 3 – параметры и характеристика человеческого капитала, характеризующие его состояние.

Компоненты человеческого капитала (физиологическая, профессиональная, интеллектуальная и социальная), рассматриваемые в экономической литературе в рамках институтов развития (систем здравоохранения и образования, рынка труда и культуры), могут быть представлены системами показателей, применяемых на разных уровнях управления. Важно, что каждая компонента, обеспечивающая развитие человеческого капитала, включает рублевые показатели (например, физиологическая, интеллектуальная и социальная компоненты включают затраты на здравоохранение, образование и социальную политику). Указанные показатели входят в расходы консолидированного бюджета Российской Федерации на социально-культурные мероприятия и по годам отражены в статистических сборниках «Социальное положение и уровень жизни населения России». В трудовой (профессиональной) компоненте среди рублевых показателей следует показатель среднемесячной номинальной заработной платы. Такой подход позволил нам расчетным путем подтвердить гипотезу о влиянии выделенных показателей на валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения, что реализовано в работе в результате проведенного анализа, подтвердившего наличие статистической связи влияния финансовых вложений в человеческий капитал на ВРП на душу населения с помощью построения регрессионной модели.

Рассмотрена взаимосвязь компонентов человеческого капитала с такими категориями, как: а) трудовая (или профессиональная) компонента и ее взаимосвязь с понятием «кадровый потенциал»; б) интеллектуальная компонента (компонента талантов) и ее взаимосвязь с понятием «кадровая безопасность». Причем кадровая безопасность, так же как и другие виды экономической безопасности, рассматривается в работе в уровневой концепции развития: на национальном, региональном уровнях и в организации.

5. Для оценки эффективности управления кадровой безопасностью в организациях в работе в качестве организационно-методологического

инструментария представлены контрольно-аналитический и риск-ориентированный механизмы управления. Отмечено, что термин «механизм» использован в исследовании как теоретическая конструкция, обозначающая определенные действия с заданной последовательностью их выполнения и с применением эффективного инструментария для получения эффекта в системе задач конкретной области управления, то есть в области управления кадровой безопасностью.

Контрольно-аналитический механизм управления кадровой безопасностью, слагаемый из функций управления – контроля и анализа, в организационно-методическом содержании много вариативен, опирается на развитую теоретическую базу и практический опыт применения в разных областях экономики. Наличие конкретных угроз кадровой безопасности, с которыми организация сталкивается в своей деятельности, требует применения конкретных методов и механизмов противодействия этим угрозам, для чего в работе выделены оперативный и стратегический уровни управления кадровой безопасностью организации и построена модель организации контрольно-аналитического механизма управления кадровой безопасностью. Взаимосвязь системных элементов модели эффективно влияет на управление деятельностью по обеспечению кадровой безопасности организации и ее обязательных направлений: 1 – укомплектованность кадров, зависящая от эффективности системы подбора и отбора персонала в организации; 2 – аттестация персонала, обусловленная результативностью системы обучения и мотивации персонала организации; 3 – оценка внешних угроз и их влияние на обеспечение кадровой безопасности; 4 – оценка кадровых рисков организации, связанных с системой обучения и мотивации персонала и, как следствие, с результатами аттестации.

6. На основе этимологического анализа категории риска, общего алгоритма функционирования системы управления рисками разработан риск-ориентированный механизм обеспечения кадровой безопасности и показано его использование в качестве информационно-аналитической системы, позволяющей: выявлять угрозы внешнего и внутреннего характера; формировать карту рисков;

проводить оценку кадровой безопасности; разрабатывать вновь (или корректировать имеющуюся) стратегию управления кадровой безопасностью и оценивать ее эффективность. Предложенная методика расчета интегрального показателя уровня кадровой безопасности основана на использовании системы ключевых показателей риска, отобранных в рамках четырех групп угроз: нормативно-правового, производственно-технологического, социально-психологического и финансово-экономического характера.

7. Под мониторинговой системой обеспечения кадровой безопасности в работе понимается организация процесса непрерывного наблюдения и контроля индикаторов (показателей) кадровой безопасности, основанная на сборе информации, анализе динамики показателей, оценке рисков, выявлении тенденций дальнейшего развития и прогнозировании угроз. Позиционирование мониторинга как системы основано на научном подходе, раскрывающим обязательные элементы системы: цель, вход, процесс, выход, обратная связь, характеристика которых приведена в работе. Отмечена возможность использования на практике разных моделей мониторинга: динамических, сравнительных и пороговых. Наиболее распространенными подходами к исследованию мониторинга признана поэтапная (пошаговая) его реализация с определенным набором инструментов (методов) и выбранной системы индикаторов (показателей). Применительно к организации мониторинга кадровой безопасности, охарактеризованного с позиции системного подхода и определения возможности его использования для практики управления талантами, как важнейшей области управления кадровой безопасностью в организациях, выделены ключевые тренды развития этой области. Дана детальная характеристика управления талантами как системы и как процесса, приведены перспективные практики такого управления, для которых есть возможность определения системы показателей и их возможного влияния на состояние кадровой безопасности.

8. Проблемы кадровой безопасности регионального уровня связаны с особенностями регионального рынка труда, спецификой персонала, занятого в

отраслях экономики, и направлениями развития конкретного региона. Поскольку субъекты Российской Федерации сильно дифференцированы, а цель и задачи управления деятельностью по обеспечению кадровой безопасности примерно одинаковы, то регионам с относительно ограниченными финансовыми возможностями сложно выстраивать эффективную кадровую политику для успешного развития экономики региона. Региональная кадровая безопасность требует дополнительного внимания к специфике региона. Для мониторинговых систем кадровой безопасности регионального уровня определена последовательность действий и обоснована взаимосвязь между показателями экономической деятельности регионов и сферы образования, готовящей и выпускающей кадры высшей квалификации, и системы профессионального образования. На основании полученных регрессионных моделей сделан вывод о влиянии системы подготовки кадров на экономическую безопасность регионов и формировании системы кадровой безопасности. При этом кадровый потенциал территорий и отдельных организаций рекомендовано рассматривать как элемент экономической безопасности.

9. Разработана методика моделирования кадрового потенциала организаций для реализации в системе обеспечения экономической безопасности человеческого капитала. Методика построена на основе прогнозных показателей кадрового потенциала организаций, использованы данные Росстата по выпуску квалифицированных рабочих и служащих на 10 тысяч человек занятого населения в Приволжском федеральном округе за период с 1990 по 2022 годы. Непосредственными объектами исследования выступили три региона ПФО: 1) Нижегородская область – как центральный регион ПФО; 2) Республика Башкортостан – как наиболее экономически развитый регион ПФО; 3) Республика Марий Эл – как субъект ПФО, имеющий относительно слабые экономические показатели в федеральном округе, но имеющий хороший образовательный потенциал. Результаты проведенных расчетов по регионам показали наличие зависимости между экономическими показателями деятельности каждого региона и ПФО в целом от показателей, отражающих учебно-образовательную

деятельность. Доказано существование лага (задержки) между тенденциями развития исследуемых показателей, равного четырем годам. Лаг в четыре года следует считать критическим с точки зрения экономической безопасности как территории, так и экономического субъекта, так как полученный за это время профессиональными кадрами опыт трансформируется в эффективность трудовой деятельности. Выполненные расчеты по официальным данным Росстата за 1990-2022 годы на примере регионов Приволжского федерального округа основаны на определении лага с помощью программы Sttistica и попарного сравнения соответствующих временных рядов (полиномиальные лаги Алмона). Учет того факта, что в современных реалиях данный лаг составляет четыре года, позволяет более эффективно планировать развитие отраслевой экономики и системы подготовки квалифицированных кадров с учетом региональных особенностей и потребностей.

Мониторинг исследования кадрового потенциала в отдельных отраслях исследуемых регионов Приволжского федерального округа и оценки кадровой безопасности выполнен с использованием hh.индекса, который рассчитывается как отношение количества размещенных резюме в системе кадровой информации на сервисе hh.ru, к количеству вакансий за ближайший прошедший месяц. Такой подход позволяет рассматривать кадровый потенциал территорий и отдельных организаций как элемент экономической безопасности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru/>.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Компьютерная справочная правовая система «Консультант». – URL: <http://www.consultant.ru/document/>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 19.12.2022). – URL: <https://rulaws.ru/tk/> http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 29.12.2022). – URL: <http://www.consultant.ru/document/>
5. Государственный стандарт Российской Федерации «Менеджмент риска. Термины и определения» (ГОСТ Р 51897-2002): Постановление Госстандарта России от 30 мая 2002 г. // СПС «Консультант Плюс»: Законодательство: Версия проф. – URL: <http://www.consultant.ru/>.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р // СПС «Консультант Плюс»: Законодательство: Версия проф. – URL: <http://www.consultant.ru/>.
7. Методические рекомендации по разработке и реализации государственных программ Российской Федерации: приказ Минэкономразвития России от 17 августа 2021 года № 500. – URL: <https://programs.gov.ru/Portal/home>
8. О безопасности: Федеральный закон № 390-ФЗ от 28.12.2010 (ред. от 28.04.2023). – URL: <https://www.consultant.ru/>
9. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 05.12.2022). – URL: <https://minfin.gov.ru/ru/document/>

10. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204. – URL: www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/.

11. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=475991&dst=100001#g98SHEU8MNuj4ppL>

12. О системе управления государственными программами Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 26 мая 2021 года № 786. – URL: <https://base.garant.ru/400820533/>

13. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28.02.2024 № 145. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402280003>

14. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 02 июля 2021 г. № 400. – URL: <http://www.kremlin.ru>

15. О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента Российской Федерации от 13.05.2017 № 208. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41921>.

16. Об утверждении основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 16.01.2017 № 13 // СПС «КонсультантПлюс»: Законодательство: Версия проф. – URL: <http://www.consultant.ru>

17. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по созданию, развитию и вводу в эксплуатацию информационной системы «Типовое облачное решение по автоматизации контрольной (надзорной) деятельности на 2017-2019 годы: Распоряжение Правительства РФ от 26.09.2017 № 2049-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/QWpLB06Tzzk3oU2X1GyR75zXZ8xbwxis.pdf>

18. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов. – URL: <https://www.consultant.ru/>

19. Паспорт федерального проекта «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок (КАДРЫ)». – URL: <https://idg.ras.ru/nauka-i-university/kadry/>

20. Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=310251#GiD2a>

21. Положение о РОСТРУДЕ, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. от 21.02.2024). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/a443a42253e921447e5b0e4c2f6343da6a8bb3bc/

22. Приказ директора от 28 июня 2024 года № 5 «Об утверждении Политики ООО СЗ «Казанский посад» в области охраны труда. – URL: <https://kazanposad.ru/docs/>

23. Приоритетная программа «Реформа контрольной и надзорной деятельности» («Реформа КНД»). – URL: <http://government.ru/projects/selection/655/>

24. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020: статистический сборник / Росстат. – Москва, 2020. – 768 с. – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/>

25. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: статистический сборник / Росстат. – Москва, 2021. – 768 с. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13205>

26. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022: статистический сборник / Росстат. – Москва, 2022. – 855 с. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13205>

27. Справочная информация «Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в

Российской Федерации». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310251/

28. Стандарт зрелости управления результативностью и эффективностью контрольно-надзорной деятельности: Протокол заседания проектного комитета от 13 февраля 2018 г. № 1. – URL: <https://www.nalog.ru>.

29. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года // Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. – URL: https://economy.gov.ru/material/directions/regionalnoe_razvitie

30. Уточненный годовой отчет о реализации государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика за 2020 год». – URL: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d19/gosudarstvennaya_programma_ekonomicheskoe_razvitie_i_innovacionnaya_ekonomika/

Монографии, учебники, справочники, словари

31. Авдийский, В.И. Риски хозяйствующих субъектов: теоретические основы, методология анализа, прогнозирования и управления: учебное пособие. Ч. 1 / В.И. Авдийский, В.М. Безденежных. – Москва: Финансовый университет, 2013. – 224 с.

32. Азарская, М.А. Экономическая безопасность предприятия: учетно-аналитическое обеспечение: монография / М.А. Азарская, В.Л. Поздеев. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2015. – 216 с.

33. Блауберг, И.В. Целостность и системность / И.В. Блауберг // Системные исследования: ежегодник – 1977. – Москва, 1977.

34. Богданов, И.Я. Экономическая безопасность России: теория и практика / И.Я. Богданов. – Москва: АНО «Центр социально-политических исследований «Премьер», 2001. – 351 с.

35. Большая экономическая энциклопедия. – Москва: Эксмо, 2008. – 816 с.

36. Всемирная энциклопедия: Философия / главн. науч. ред. и сост. А.А. Грицанов. – Москва: АСТ, Мн.: Харвест, Современный литератор, 2001. – 1312 с.
37. Всемирный энциклопедический словарь / гл. ред. М.В. Адамчик; гл. науч. ред. В.В. Адамчик. – Минск: Современной литератор, 2004. – 1640 с.
38. Глазьев, С.Ю. О неотложных мерах по укреплению экономической безопасности России и выводу российской экономики на траекторию опережающего развития / С.Ю. Глазьев. – Москва: Институт экономических стратегий, Русский биографический институт, 2015. – 60 с. – URL: https://neuromir.tv/media/1981/doklad-glazyeva-s-yu-_o-merakh-ek-bezopasnosti.pdf.
39. Грачев, О.В. Фискальные преступления и методика их исследования: науч.-практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / О.В. Грачев, О.Ш. Петросян. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. – 175 с.
40. Гринберг, Р.С. Стратегические ориентиры экономического развития России: научный доклад / Р.С. Гринберг, А.Я. Рубинштейн. – Санкт-Петербург: Алетейя, 2010. – 664 с.
41. Дианов, Д.В. Прикладные статистические исследования экономической безопасности / Д.В. Дианов. – Москва: ООО «Русайнс», 2022. – 194 с.
42. Еремина, И.В. Человеческий капитал в системе экономической безопасности и управлении кадровой политикой. Теория, организация и методика: монография / И.В. Еремина. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2024. – 160 с.
43. Инновационные преобразования как императив устойчивого развития и экономической безопасности России / под ред. В.К. Сенчагова. – Москва: Анкил, 2013. – 688 с.
44. Институты развития региональных экономических систем: монография / под ред. Ю. В. Матвеева, Г. В. Семенова. – Самара: АСГАРД, 2015. – 736 с.
45. Институциональная экономика: учебник / под общ. ред. А. Олейника. – Москва: ИНФРА-М, 2009. – 704 с.

46. История менеджера / Дж. Уэлч, Дж. Бирн; пер. с англ. Ю. Корнилович. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2007. – 496 с.
47. Кади, Д. Количественные методы в экономике / Д. Кади. – Москва: Прогресс, 1977. – 247 с.
48. Казакова, Н. А. Бизнес-анализ и управление рисками / Н.А. Казакова, А. Н. Иванова. – Москва: Инфра-М, 2022. – 336 с.
49. Казакова, Н. А. Цифровая аналитика и контроль финансовой безопасности общественно значимых организаций / Н. А. Казакова, А. Е. Сивкова. – Москва: Инфра-М, 2022. – 276 с.
50. Каплан, Роберт С. Организация, ориентированная на стратегию. Как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон; пер с англ. – Москва: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 416 с.
51. Каранина, Е.В. Финансовая безопасность (на уровне государства, региона, организации, личности): монография / Е.В. Каранина. – Киров: ФГБОУ ВО «ВятГУ», 2015. – 239 с.
52. Качалов, Р. М. Феномен экономического риска в институциональном пространстве: системный анализ / Р. М. Качалов. – Москва: Финансовый университет, 2014. – 152 с.
53. Классификация деловых культур по Герту Хофстеде. – URL: https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*.
54. Ковалев, В. В. Введение в финансовый менеджмент / В. В. Ковалев. – Москва: Финансы и статистика, 1999. – 768 с.
55. Криворотов, В.В. Экономическая безопасность государства и регионов: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» / В.В. Криворотов, А.В. Калинина, Н.Д. Эриашвили. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 351 с.
56. Левичев, Ю. Управление талантами в России и в мире: цифры и тренды / Ю. Левичев, Е. Ворогушин // 5-й ежегодный Международный TALENT

MANAGEMENT FORUM 2016. – URL:
http://www.hrmedia.ru/sites/default/files/talent_management_shtat_final_full0.pdf

57. Макаревич, Л.М. Управление предпринимательскими рисками / Л.М. Макаревич. – Москва: Дело и сервис, 2006. – 448 с.

58. Макконнелл, К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. 2 т. Т. I: пер. с англ. 11-го изд. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – Москва: Республика, 1992. – 399 с.

59. Марр, Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер / Б. Марр; пер. с англ. А.В. Шаврина. – 4-е изд. – М.: Лаборатория знаний, 2019. – 340 с. – С. 257-260.

60. Маршалл, А. Основы экономической науки / А. Маршалл; предисл. Дж. М. Кейнс; пер. с англ. В. И. Бомкина, В. Т. Рысина, Р. И. Сьолпера. – Москва: Эксмо, 2007. – 832 с.

61. Митяков, Е.С. Инструментарий анализа экономической безопасности России: монография / Е.С. Митяков; Нижегородский гос. техн. ун-т. – Н. Новгород, 2016. – 176 с.

62. Морозюк, Ю.В. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: монография / Ю.В. Морозюк, С.Н. Морозюк. – Москва: Финакадемия, 2009. – 184 с.

63. Налоговая безопасность: монография для магистров вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Юриспруденция» / [О.А. Миронова и др.]; под ред. О.А. Мироновой. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 463 с.

64. Население России 2013. Двадцать первый ежегодный демографический доклад / отв. ред. С.В. Захаров. – Москва: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2015.

65. Национальная безопасность: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность» / под ред. Н.Д. Эриашвили, О.А. Мироновой, К.К. Гасанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 271 с.

66. Низова, Л.М. Занятость населения в современной экономике: институциональный подход: монография / Л.М. Низова, А.А. Смирнов. – Москва: ВИНТИ, 2011. – 492 с.
67. Новоселов, К.В. Экономическая безопасность: теория и методология обеспечения в сфере бюджетно-налоговых отношений в России: монография / К.В. Новоселов. – Йошкар-Ола: ИПФ «Стринг», 2020. – 336 с.
68. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. – Москва: Начала, 1997. – 180 с.
69. Обеспечение безопасности как основа организации устойчивого развития бизнеса: монография / А. Г. Бадалова, В. Г. Ларионов, Т. Л. Безрукова и др. – 2-е изд., доп. / под ред. проф. В.Г. Ларионова, проф. Т.Л. Безруковой. – Москва: РУСАЙНС, 2018. – 280 с.
70. Пebro, М. Международные экономические, валютные и финансовые отношения: пер. с франц. / М. Пebro; общ. ред. Н.С. Бабинцевой. – Москва: Прогресс, Универс, 1994. – 496 с.
71. Пименов, Н.А. Фискальные (налоговые) риски в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов. Ч.1: Критерии и индикаторы налоговых рисков. Внешние налоговые риски хозяйствующих субъектов: учебное пособие для подготовки бакалавров / Н.А. Пименов. – Москва: Финансовый университет, 2012. – 120 с.
72. Проява, С.М. Экономизация коррупции. Механизм противодействия: монография / С.М. Проява. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 159 с. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/71173.html>.
73. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: Как достичь результатов, сохраняя целостность / Хьюберт К. Рамперсад; пер. с англ. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 352 с.
74. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения: избранное / Д. Рикардо; пер. с англ.; предисл. П.Н. Клюкина. – Москва: Эксмо, 2007. – 960 с.

75. Румянцева, Е.Е. Новая экономическая энциклопедия / Е.Е. Румянцева. – 4-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 882 с.
76. Сенчагов, В.К. Экономика, финансы, цены: эволюция, трансформация, безопасность / В.К. Сенчагов. – Москва: Анкил, 2010. – 714 с.
77. Системный подход в управлении предприятиями: монография / Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева. – Нижний Новгород, 2018. – 204 с.
78. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народа: (Отдельные главы) / А. Смит. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – 319 с.
79. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / колл. авторов; под общ. ред. А. Г. Грязновой. – Москва: Финансы и статистика, 2002. – 1168 с.
80. Формирование эффективной системы экономической безопасности регионов России с участием органов внутренних дел / Ю. Г. Наумов, П. В. Самолысов, К. А. Швецова [и др.]. – Москва: Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – 188 с.
81. Хайруллин, Р.К. Инновационный потенциал региональных кластеров физической культуры и спорта: теория, организация и методология: монография / Р. К. Хайруллин. – Йошкар-Ола: ИПФ «Стринг», 2019. – 336 с.
82. Швецов, А.В. Формирование устойчивой бюджетно-налоговой политики регионов: теория и методология: монография / А.В. Швецов. – Йошкар-Ола: ООО «Стринг», 2011. – 208 с.
83. Экономическая безопасность в новой реальности. Теория и методология: монография / [О.А. Миронова и др.]; под ред. О.А. Мироновой, В.Л. Поздеева. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2024. – 407 с.
84. Экономическая безопасность предприятий: подходы и принципы / В.Ф. Гапоненко, А.А. Беспалько, А.С. Власков и др. – Москва: Ось-89, 2007. – 206 с.
85. Экономическая безопасность регионов России: монография / В.К. Сенчагов и др.; под ред. В.К. Сенчагова. – Нижний Новгород, 2014. – 299 с.

86. Экономическая безопасность регионов России: монография / С.Н. Митяков [и др.]; под ред. С.Н. Митякова / Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Н. Новгород, 2019. – 299 с.

87. Экономическая безопасность России в новой реальности / А. Е. Городецкий, И. В. Караваева, М. Ю. Лев [и др.]. – Москва: Институт экономики Российской академии наук, 2021. – 325 с.

88. Экономическая безопасность России: методология, стратегическое управление, системотехника: монография / кол. авторов; под науч. ред. С.Н. Сильвестрова. – Москва: РУСАЙНС, 2018. – 350 с.

89. Экономическая безопасность России: Общий курс / под ред. В.К. Сенчагова. – 2-е изд. – Москва: Дело, 2005. – 896 с.

90. Экономическая безопасность: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления» / В. А. Богомолов, Н. Д. Эриашвили, Е. Н. Барикаев, И. И. Ординарцев и др.; под ред. В. А. Богомолова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 295 с.

91. Экономическая безопасность: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / Н.Д. Эриашвили и др.; под ред. С.С. Маиляна, Н.Д. Эриашвили. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 503 с.

92. Экономический анализ: опыт и перспективы развития / З. К. Абазова, Н. А. Абакшина, Б. А. Алибекова [и др.] (с участием Веселкиной (Шашиловой)). – Москва: КноРус, 2022. – 864 с.

93. Экономическое развитие регионов: факторы, стратегия, безопасность: научная монография / Р. М. Нижегородцев, Н. П. Горидько, И. Ю. Швец, Н. А. Рослякова. – Москва: ООО «НИПКЦ Восход-А», 2018. – 336 с.

Научные статьи, доклады, выступления, отчеты

94. Авдийский, В.И. Экономическая безопасность: от анализа проблем к совершенствованию современной парадигмы / В.И. Авдийский, В.И. Латышев //

Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2024. – Т. 20, № 9 (438). – С. 1604-1616.

95. Артемьев, Н.В. Экономическая безопасность России в рамках новой стратегии / Н.В. Артемьев // Вестник Московского университета МВД России. – 2018. – № 1. – С. 211-216.

96. Бауэр, В.П. О совершенствовании инструментария экономической безопасности и управления рисками в условиях цифровой трансформации экономики России: проблемы и решение / В. П. Бауэр // Концепции и модели интенсификации предпринимательской деятельности: мировые, национальные и региональные тренды: материалы IX Международного научного конгресса, Москва, 21–22 мая 2021 года / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2021. – С. 36-44.

97. Бобошко, В.И. Развитие малого и среднего предпринимательства как фактор обеспечения экономической безопасности и социальной стабильности России / В.И. Бобошко, Е.А. Ревин // Инновационное развитие экономики. – 2023. – № 3 (75). – С. 7-11.

98. Бобошко, Н.М. Налогово-бюджетная безопасность в системе экономической безопасности страны / Н.М. Бобошко // Инновационное развитие экономики. – 2014. – № 2 (19). – С. 74-78.

99. Бувье, М. Налоговая безопасность: сегодняшние большие проблемы / М. Бувье. – 2016. – URL: <https://www.tgr.gov.ma/wps/wcm/connect/c488615f-e3d8-462a-94d4-b0ce3f9a46cc/Bouvier+++s%20C3%A9curit%C3%A9+fiscale.pdf?MOD=AJPERES&ContentCache=NONE>

100. Бутылин, Д. В. Проблемы обеспечения налоговой безопасности / Д. В. Бутылин // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. – 2006. – № 13. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-obespecheniya-nalogovoy-bezopasnosti>.

101. Быковская, Ю. В. Обеспечение экономической безопасности в бюджетной сфере в современных условиях: проблемы и пути решения /

Ю. В. Быковская // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 2, № 9(129). – С. 22-34.

102. Вишневский, В.П. Эволюция налоговых институтов и проблемы перехода к экономическому росту / В.П. Вишневский, Л.И. Гончаренко, А.В. Гурнак // Terra Economicus. – 2016. – Т. 14, № 4. – С. 14-30.

103. Выход из тупика: доклад о человеческом развитии за 2023-2024 гг. – URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2023-24snapshotru.pdf>

104. Городецкий, А.Е. Экономическая безопасность России в эпоху глобальных перемен / А.Е. Городецкий // Стратегия экономической безопасности России: новые ориентиры развития: сборник научных трудов I научно-практической конференции «Сенчаговские чтения» ученых, специалистов, преподавателей вузов, аспирантов (г. Москва, Институт экономики РАН, 14 марта 2017 г.). – Москва: Институт экономики РАН, 2017. – С. 16-36.

105. Дианов, Д.В. Кластерный анализ в статистической оценке экономической безопасности / Д. В. Дианов // Статистика в современном мире: методы, модели, инструменты: материалы VII Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 22 апреля 2021 года. – Ростов-на-Дону: АзовПринт, 2021. – С. 13-18.

106. Дунаева, Н.И. Влияние гендерного фактора на профессиональное самоопределение студентов / Н.И. Дунаева // Экономика, право, образование: региональный аспект: сборник научных трудов XI межвузовской научно-практической конференции. – Москва, 2017. – С. 185-191.

107. Дятлова, А.Ф. Новые подходы к классификации угроз экономической безопасности / А. Ф. Дятлова // Образование. Наука. Научные кадры. – 2022. – № 3. – С. 149-154.

108. Еремина, И.В. Кадровая безопасность и механизмы ее обеспечения в системе управления предприятием / И.В. Еремина // Инновационное развитие экономики. – 2024. – № 2 (80). – С. 44-47.

109. Еремина, И.В. Комплексная методика анализа кадровой безопасности региона на основе мониторинга / И.В. Еремина // Инновационное развитие экономики. – 2024. – № 3 (81).

110. Еремина, И.В. Моделирование кадровой безопасности в регионах Приволжского федерального округа / И.В. Еремина // Инновационное развитие экономики. – 2024. – № 3 (81).

111. Еремина, И.В. Мотивация сотрудников в условиях корректировки рынка / И.В. Еремина // XVII Международная молодежная научно-техническая конференция «Будущее технической науки»: тез. докл. – Н.Новгород, 2017. – 635 с.

112. Еремина, И.В. Особенности практической реализации систем управления талантами / И.В. Еремина // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история: материалы Международной научно-практической конференции. – Новосибирск: СибАК, 2017. – № 3-4 (62). – С. 15-21.

113. Еремина, И.В. Особенности управления персоналом при остановке роста рынка / И.В. Еремина // Общественные науки. – 2017. – № 2-2. – С. 564-570.

114. Еремина, И.В. Противодействие и оценка рисков в системе экономической безопасности организаций / И.В. Еремина // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 7 (168). – С. 1082-1085.

115. Еремина, И.В. Человеческий капитал как институциональный элемент социально-экономической безопасности / И.В. Еремина // Инновационное развитие экономики. – 2021. – № 5 (65). – С. 208-212.

116. Еремина, И.В. Человеческий капитал как фактор обеспечения экономической и кадровой безопасности в организации / И.В. Еремина // Инновационное развитие экономики. – 2021. – № 1(61) – С. 303-305.

117. Иванов, А.В. Проблемы реализации форм налогового контроля / А. В. Иванов, А. И. Андриевский // Мировая экономика: проблемы безопасности. – 2022. – № 2. – С. 12-15.

118. Караваева, И.В. Стратегии экономической безопасности в зарубежной теории и практике / И. В. Караваева, А. Г. Коломиец, Ю. В. Быковская // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2022. – № 1. – С. 50-67.

119. Кричливая, Д. Фискальная безопасность: выявление источников угроз / Д. Кричливая, И. Брума // Учеба в Государственном университете Молдовы. – 2010. – № 7 (37). – С. 116-120.

120. Кузнецова, Е.И. Управление экономической безопасностью хозяйствующего субъекта на основе финансового планирования / Е.И. Кузнецова // Вестник экономической безопасности. – 2022. – № 1. – С. 283-287.

121. Кулагина, Н.А. Совершенствование социальной политики регионов на основе мониторинга деятельности субъектов социального предпринимательства / Н.А. Кулагина, Е.М. Чепикова, А.Ю. Кособоков // Экономические науки. – 2022. – № 206. – С. 118-124.

122. Минаков, А. В. Обеспечение экономической безопасности России в условиях глобальной нестабильности / А. В. Минаков, Е. В. Егорова // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 2. – С. 260-267.

123. Наумов, Ю.Г. Современные проблемы экономической безопасности регионов / Ю.Г. Наумов, Т.М. Гадаборшев // Вопросы обеспечения экономической безопасности государства: сборник статей Международной научно-практической конференции, Москва, 10–30 марта 2021 года. – Москва: ИП Черняева Ю.И., 2021. – С. 82-87.

124. Новоселов, К.В. Перспективы развития риск-менеджмента в налоговой сфере / К.В. Новоселов // Экономика. Налоги. Право. – 2017. – Т. 10, № 6. – С. 29-38.

125. Паздникова, Н.П. Вопросы оценки бюджетной безопасности российских регионов / Н.П. Паздникова, М.В. Константинова, А.Д. Нерослов // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. – 2023. – № 2. – С. 141-152.

126. Прогноз развития человеческого капитала в Российской Федерации в условиях изменений в мировой экономике / С. Ю. Глазьев, А. С. Воронов, М. В. Кудина, Л. Н. Орлова // Государственное управление. Электронный вестник. – Апрель 2022. – Вып. 91. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prognoz-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-rossiyskoy-federatsii-v-usloviyah-izmeneniy-v-mirovoy-ekonomike/viewer>

127. Пугачев, А.А. Налоговые риски государства: развитие теоретических подходов в контексте актуальных проблем налоговой политики России / А.А. Пугачев // Налоги и налогообложение. – 2021. – № 1. – С. 81-94.

128. Руденко, М.Н. Инструменты регулирования механизма экономической безопасности / М.Н. Руденко, Я.А. Долганова // Экономика и управление. – 2018. – № 1(147). – С. 42-48.

129. Руденко, М.Н. Теоретические основы понятия «экономическая безопасность региона» / М.Н. Руденко // Экономика и управление. – 2018. – № 2(148). – С. 22-28.

130. Следующий рубеж: доклад о человеческом развитии 2020. Человеческое развитие и антропоцен. – URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf.

131. Староверова, О.В. Финансовая и налоговая безопасность как объект налоговых преступлений / О.В. Староверова // Современное право. – 2006. – № 8. – С. 10-13.

132. Тимофеева, И.Ю. Стратегия экономического развития и рациональное поведение: тенденции и угрозы XXI века / И.Ю. Тимофеева // Russian Journal of Management. – 2021. – Т. 9, № 4. – С. 161-165.

133. Человеческие качества и человеческое поведение в экономической теории: сборник материалов второй Октябрьской международной научной конференции по проблемам теоретической экономики / под ред. В.С. Автономова и А.Я. Рубинштейна. – Москва: ИЭ РАН, 2020. – 124 с.

Диссертации и авторефераты диссертаций

134. Долматов, И.В. Формирование региональной системы обеспечения экономической безопасности: дис. ... канд. экон. наук / И.В. Долматов. – Москва: РГБ, 2007.

135. Кудрявцев, К.А. Экономическая безопасность системы антимонопольного регулирования товарных рынков Российской Федерации: дис. ... д-ра экон. наук / Кудрявцев Константин Александрович. – Йошкар-Ола, 2020.

136. Митяков, Е.С. Развитие методологии и инструментов мониторинга экономической безопасности регионов России: дис. ... д-ра экон. наук / Митяков Евгений Сергеевич. – Нижний Новгород, 2018.

137. Новоселов, К.В. Стратегия развития экономической безопасности России в сфере регулирования бюджетно-налоговых отношений: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 и 08.00.10 / Новоселов Константин Викторович. – Йошкар-Ола, 2021.

138. Феофилова, Т.Ю. Экономическая безопасность в обеспечении развития социально-экономической системы региона: теория и методология: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Т.Ю. Феофилова. – Санкт-Петербург, 2014. – 46 с. – URL: <https://dlib.rsl.ru/viewer/01005559233#?page=1>.

139. Цхададзе, Н.В. Обеспечение информационной и экономической безопасности в России / Н.В. Цхададзе, И.А. Тюрина, К.Т. Галиева // Проблемы информационной безопасности социально-экономических систем: труды IX Международной научно-практической конференции, Гурзуф, 02–04 марта 2023 года / под ред. О.В. Бойченко. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. – С. 59-61.

140. Швецов, А. В. Методология формирования устойчивой бюджетно-налоговой политики на основе анализа цикличности развития регионов: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.10 / Швецов Андрей Владимирович. – Йошкар-Ола, 2012. – 42 с.

Интернет-ресурсы

141. Гарант.ру: информационно-правовой портал. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71301304/>.
142. Дотационные регионы России. – URL: <https://top-rf.ru/places/564-dotatsionnye-regiony.html>
143. КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru>.
144. Официальный сайт Минфина России. – URL: <https://minfin.gov.ru/ru/performance/ebudget/>.
145. Официальный сайт Федеральной налоговой службы. – URL: <http://www.nalog.ru/>.
146. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru/>.

Источники на иностранном языке

147. About BEPS. – URL: <http://www.oecd.org/ctp/beps-about.htm>
148. Bensouda, N. The real challenges of tax security / N. Bensouda // Grandstand. – 2016. – No. 4731 (03/17/2016). – URL: <https://www.leconomiste.com/article/995263-les-vrais-enjeux-de-la-s%C3%A9curit%C3%A9-fiscale1>
149. Fouquet, O. Special feature: tax security: plural points of view / O. Fouquet // Introductory report. – 2016. – URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/286-639-1SM.pdf>
150. Global Reporting Initiative. – URL: www.globalreporting.org

Приложение А

Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации, действие которых распространяется на 2024-2030 гг.
(справочное)

Наименования программ (ГП) и проектов (ФП) в рамках национальных целей развития (А)
<p><i>А. Государственные программы и федеральные проекты, принятые в рамках государственных программ:</i></p> <p>А.1. Сохранение населения, здоровье и благополучие людей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГП "Развитие здравоохранения" - ФП "Развитие инфраструктуры здравоохранения" - ФП "Оптимальная для восстановления здоровья медицинская реабилитация" - ФП "Обеспечение расширенного неонатального скрининга" - ФП "Поддержка деятельности Российского Красного Креста" - ФП "Санитарный щит страны – безопасность для здоровья (предупреждение, выявление, реагирование)" - ФП "Персональные медицинские помощники" - ФП "Медицинская наука для человека" - ГП "Социальная поддержка граждан" - ФП "Содействие субъектам РФ в реализации адресной социальной поддержки граждан" - ФП "Модернизация сферы социального обслуживания и развитие сектора негосударственных организаций в сфере оказания социальных услуг" - ФП "Социальное казначейство" - ГП "Доступная среда" - ФП "Информационная доступность для инвалидов и маломобильных групп населения" - ФП "Повышение уровня обеспеченности инвалидов и детей-инвалидов реабилитационными и абилитационными услугами, а также уровня профессионального развития" - ГП "Развитие физической культуры и спорта" - ГП "Развитие туризма" - ГП "Содействие занятости населения" <p>А.2. Возможности для самореализации и развития талантов</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГП "Развитие образования" - ФП "Профессионалитет" - ФП "Россия – привлекательная для учебы и работы страна" - ФП "Создание условий для обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" - ГП "Развитие культуры" - ФП "Развитие искусства и творчества" - ФП "Развитие музейного дела" - ФП "Сохранение культурного и исторического наследия" - ФП "Развитие культурного диалога" - ФП "Создание целеориентированной системы поддержки развития креативного сектора ("Придуманно в России")" - ФП "Программа социальной поддержки молодежи в возрасте от 14 до 22 лет для повышения доступности организаций культуры ("Пушкинская карта")" - ГП "Реализация государственной национальной политики" - ФП "Совершенствование государственно-общественного партнерства в сфере государственной национальной политики и в отношении российского казачества, а также реализация государственной национальной политики в субъектах РФ, в том числе поддержка экономического и социального развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ"

Продолжение приложения А

А.3. Комфортная и безопасная среда для жизни

- ГП "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации"

- ФП "Содействие субъектам РФ в реализации полномочий по оказанию государственной поддержки гражданам в обеспечении жильем и оплате жилищно-коммунальных услуг"

- ФП "Новый ритм строительства"

- ФП "Города больших возможностей и возрождение малых расселений"

- ФП "Инфраструктурное меню"

- ФП "Содействие развитию инфраструктуры субъектов РФ (муниципальных образований)"

- ГП "Развитие транспортной системы"

- ФП "Развитие инфраструктуры воздушного транспорта"

- ФП "Обеспечение доступности услуг воздушного транспорта"

- ФП "Развитие инфраструктуры морского и внутреннего водного транспорта"

- ФП "Информационно-аналитическое и научное обеспечение развития транспортной системы"

- ФП "Доверительное управление федеральными автомобильными дорогами общего пользования государственной компанией "Российские автомобильные дороги"

- ФП "Содействие развитию автомобильных дорог регионального, межмуниципального и местного значения"

- ФП "Развитие инфраструктуры железнодорожного транспорта"

- ФП "Обеспечение доступности услуг железнодорожного транспорта"

- ФП "Обеспечение исполнения обязательств концедента в рамках заключенных концессионных соглашений"

- ФП "Беспилотные логистические коридоры"

- ФП "Беспилотная аэродоставка грузов"

- ФП "Организация перевозок пассажиров в прямом смешанном сообщении из РФ на территорию Республики Абхазия и в обратном направлении"

- ГП "Охрана окружающей среды"

- ФП "Генеральная уборка"

- ФП "Экономика замкнутого цикла"

- ГП "Комплексное развитие сельских территорий"

- ФП "Развитие жилищного строительства на сельских территориях и повышение уровня благоустройства домовладений"

- ФП "Содействие занятости сельского населения"

- ФП "Развитие транспортной инфраструктуры на сельских территориях"

- ФП "Благоустройство сельских территорий"

- ФП "Современный облик сельских территорий"

- ГП "Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах"

- ФП "Содействие деятельности некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в области защиты населения и территорий"

- ГП "Обеспечение общественного порядка и противодействие преступности"

- ГП "Юстиция"

- КГП "Строительство"

А.4. Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство

- ГП "Экономическое развитие и инновационная экономика"

- ФП "Государство для людей"

- ФП "Специальные краткосрочные меры поддержки малого и среднего предпринимательства"

- ФП "Комплексная поддержка инвестиционных проектов"

Продолжение приложения А

- ФП "Взлет – от стартапа до IPO"
- ФП "Политика низкоуглеродного развития территорий"
- ФП "Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства"
- ГП "Воспроизводство и использование природных ресурсов"
- ФП "Ликвидация локальных дефицитов водных ресурсов"
- ФП "Защита от наводнений и иных негативных воздействий вод и обеспечение безопасности гидротехнических сооружений"
- ФП "Геология: возрождение легенды"
- ГП "Развитие лесного хозяйства"
- ФП "Развитие отраслей и техническая модернизация агропромышленного комплекса"
- ФП "Стимулирование инвестиционной деятельности в агропромышленном комплексе"
- ФП "Создание условий для независимости и конкурентоспособности отечественного агропромышленного комплекса"
- ФП "Стимулирование развития виноградарства и виноделия"
- ФП "Развитие сельского туризма"
- ФП "Развитие отраслей овощеводства и картофелеводства"
- ФП "Экспорт продукции АПК"
- ГП "Развитие рыбохозяйственного комплекса"
- ФП "Модернизация и стимулирование развития рыбохозяйственного комплекса"
- ГП эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации
- ФП "Вовлечение в оборот и комплексная мелиорация земель сельскохозяйственного назначения"
- ГП "Развитие энергетики"
- ФП "Технологии освоения трудноизвлекаемых углеводородов"
- ФП "Реализация программ местного развития и обеспечения занятости для шахтерских городов и поселков (реструктуризация угольной промышленности)"
- ФП "Развитие рынка природного газа как моторного топлива"
- ФП "Электроавтомобиль и водородный автомобиль"
- ФП "Чистая энергетика"
- ГП "Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков"
- ГП "Энергосбережение и повышение энергетической эффективности"
- А.5. Развитие науки, промышленности и технологий**
- ГП "Научно-технологическое развитие Российской Федерации"
- ФП "Популяризация науки и технологий"
- ФП "Развитие отечественного приборостроения гражданского назначения для научных исследований"
- ФП "Поддержка наукоградов"
- ФП "Передовые инженерные школы"
- ФП "Автономное судовождение"
- ФП "Создание крупных объектов инфраструктуры науки и высшего образования"
- ФП "Научное обеспечение развития инфраструктуры здравоохранения"
- ФП "Научное обеспечение развития производства лекарственных средств"
- ФП "Научное обеспечение развития производства медицинских изделий"
- ФП "Медицинская наука для человека"
- ФП "Научное обеспечение государственной поддержки российских организаций самолетостроения"

Продолжение приложения А

- ФП "Научное обеспечение развития электронной и радиоэлектронной промышленности"
- ФП "Научное обеспечение развития технологий и инфраструктуры производства электронной и радиоэлектронной продукции"
- ФП "Научное обеспечение развития физической культуры, массового спорта и спорта высших достижений"
- ФП "Платформа университетского технологического предпринимательства"
- ФП "Содействие проведению научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в гражданских отраслях промышленности"
- ФП "Национальная технологическая инициатива"
- ФП "Аграрная наука – шаг в будущее развитие агропромышленного комплекса"
- ФП "Развитие производства новых материалов"
- ФП "Генеральная уборка"
- ФП "Реализация Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства и научное обеспечение развития отраслей агропромышленного комплекса"
- ГП "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности"
- ФП "Развитие сельскохозяйственного машиностроения, специализированного машиностроения, машиностроения для пищевой и перерабатывающей промышленности"
- ФП "Развитие производства средств производства"
- ФП "Развитие металлургии, промышленности редких и редкоземельных металлов, отрасли композитных и новых материалов"
- ФП "Развитие легкой и текстильной промышленности"
- ФП "Развитие предприятий лесопромышленного комплекса"
- ФП "Развитие промышленности социально значимых товаров"
- ФП "Содействие в реализации инвестиционных проектов и поддержка производителей высокотехнологической продукции в гражданских отраслях промышленности"
- ФП "Поддержка региональных программ развития промышленности"
- ФП "Развитие промышленной инфраструктуры и производственной кооперации в субъектах Российской Федерации"
- ФП "Развитие системы технического регулирования, стандартизации и обеспечения единства измерений"
- ФП "Прорыв на рынки СНГ"
- ФП "Развитие производства лекарственных средств"
- ФП "Развитие инвестиционной инфраструктуры исследований и разработок в области фармацевтической и медицинской промышленности"
- ГП "Развитие авиационной промышленности"
- ФП "Государственная поддержка российских организаций самолетостроения"
- ФП "Государственная поддержка российских организаций вертолетостроения"
- ФП "Государственная поддержка российских организаций отрасли авиационного двигателестроения"
- ФП "Государственная поддержка российских организаций авиационного агрегатостроения и приборостроения"
- ФП "Государственная поддержка авиационной промышленности"
- ГП "Развитие судостроения и техники для освоения шельфовых месторождений"
- ФП "Стимулирование спроса на отечественную продукцию судостроительной промышленности"
- ФП "Развитие крупнотоннажного судостроения"
- ГП "Космическая деятельность России"
- ГП "Развитие атомного энергопромышленного комплекса"

Продолжение приложения А

- ФП "Строительство новых и модернизация действующих энергоблоков"

- ФП "Строительство атомных электростанций за рубежом"

- ФП "Северный морской путь – 2030"

А.6. Цифровая трансформация

- ГП "Информационное общество"

- ФП "Доступный и качественный контент в современном информационном пространстве данных"

- ФП "Развитие цифровых и информационных проектов на территории субъектов Российской Федерации"

- ГП "Национальная система пространственных данных"

- ФП "Национальная система пространственных данных"

А.7. Сбалансированное региональное развитие

- ГП "Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа"

- ФП "Развитие отдельных территорий и центров экономического роста субъектов Российской Федерации, входящих в состав Дальневосточного федерального округа"

- ФП "Новые возможности для Дальнего Востока"

- ГП "Развитие Северо-Кавказского федерального округа"

- ФП "Повышение инвестиционной и туристической привлекательности Северо-Кавказского федерального округа"

- ФП "Социально-экономическое развитие субъектов Северо-Кавказского федерального округа"

- ГП "Социально-экономическое развитие Арктической зоны РФ"

- ФП "Государственная поддержка реализации на территории Арктической зоны Российской Федерации инвестиционных проектов"

- ФП "Развитие международного экономического сотрудничества в Арктической зоне Российской Федерации"

- ФП "Строительство ледостойкой самодвижущейся платформы "Северный полюс"

- ГП "Социально-экономическое развитие Калининградской области"

- ФП "Социально-экономическое развитие Калининградской области"

- ГП "Развитие федеративных отношений и создание условий для эффективного и ответственного управления региональными и муниципальными финансами"

- ФП "Инфраструктурное меню"

- ГП "Восстановление и социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области"

- ГП "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя"

- ФП "Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя"

- Комплексная программа ускоренного социально-экономического развития Забайкальского края до 2025 года и на перспективу до 2035 года

А.8. Обеспечение национальной безопасности и международного сотрудничества

- ГП "Обеспечение обороноспособности страны"

- ГП "Обеспечение государственной безопасности"

- ГП "Обеспечение защиты личности, общества и государства"

- ГП "Обеспечение химической и биологической безопасности РФ"

- ГП "Управление государственным материальным резервом"

- ГП "Развитие оборонно-промышленного комплекса"

- ГП "Внешнеполитическая деятельность"

- КГП "Содействие международному развитию"

- КГП "Поддержка и продвижение русского языка за рубежом"

Продолжение приложения А

Б. Национальные проекты (программы) и федеральные проекты, принятые в рамках национальных проектов

Б.1. Демография

- Паспорт НП "Демография"
- Паспорт ФП "Финансовая поддержка семей при рождении детей"
- Паспорт ФП "Содействие занятости"
- Паспорт ФП "Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения"
- Паспорт ФП "Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек"
- Паспорт ФП "Создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом, массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта, а также подготовка спортивного резерва"

Б.2. здравоохранение

- Паспорт НП "Здравоохранение"
- ФП "Развитие системы оказания первичной медико-санитарной помощи"
- ФП "Борьба с онкологическими заболеваниями"
- ФП "Борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями"
- ФП "Развитие детского здравоохранения, включая создание современной инфраструктуры оказания медицинской помощи детям"
- ФП "Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами"
- ФП "Развитие сети национальных медицинских исследовательских центров и внедрение инновационных медицинских технологий"
- ФП "Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы здравоохранения (ЕГИСЗ)"
- ФП "Модернизация первичного звена здравоохранения РФ"
- Паспорт ФП "Развитие экспорта медицинских услуг"

Б.3. Образование

- НП "Образование"
- ФП "Современная школа"
- ФП "Успех каждого ребенка"
- ФП "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)"
- ФП "Социальная активность"
- ФП "Социальные лифты для каждого"
- ФП "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации"
- ФП "Развитие системы поддержки молодежи ("Молодежь России")"

Б.4. Жилье и городская среда

- Паспорт НП "Жилье и городская среда"
- Паспорт ФП "Жилье"
- Паспорт ФП "Формирование комфортной городской среды"
- Паспорт ФП "Обеспечение устойчивого сокращения непригодного для проживания жилищного фонда"
- Паспорт ФП "Ипотека"
- Паспорт НП "Экология"
- ФП "Комплексная система мониторинга качества окружающей среды"
- ФП "Чистая страна"
- ФП "Комплексная система обращения с твердыми коммунальными отходами"

Продолжение приложения А

- ФП "Инфраструктура для обращения с отходами I-II классов опасности"
- ФП "Чистый воздух"
- ФП "Оздоровление Волги"
- ФП "Сохранение озера Байкал"
- ФП "Сохранение уникальных водных объектов"
- ФП "Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма"
- ФП "Сохранение лесов"

Б.5. Экология

- Паспорт НП "Экология"
- ФП "Комплексная система мониторинга качества окружающей среды"
- ФП "Чистая страна"
- ФП "Комплексная система обращения с твердыми коммунальными отходами"
- ФП "Инфраструктура для обращения с отходами I-II классов опасности"
- ФП "Чистый воздух"
- ФП "Оздоровление Волги"
- ФП "Сохранение озера Байкал"
- ФП "Сохранение уникальных водных объектов"
- ФП "Сохранение биологического разнообразия и развитие экологического туризма"
- ФП "Сохранение лесов"

Б.6. Безопасные и качественные автомобильные дороги

- Паспорт НП "Безопасные качественные дороги"
- Паспорт ФП "Региональная и местная дорожная сеть"
- Паспорт ФП "Общесистемные меры развития дорожного хозяйства"
- Паспорт ФП "Безопасность дорожного движения"
- Паспорт ФП "Автомобильные дороги Минобороны России"
- Паспорт ФП "Развитие общественного транспорта"
- Паспорт ФП "Развитие федеральной магистральной сети"

Б.7. Производительность труда

- НП "Производительность труда"
- ФП "Системные меры по повышению производительности труда"
- ФП "Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях"

Б.8. Наука и университеты

- НП "Наука и университеты"
- ФП "Развитие интеграционных процессов в сфере науки, высшего образования и индустрии"
- ФП "Развитие масштабных научных и научно-технологических проектов по приоритетным исследовательским направлениям"
- ФП "Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров"
- ФП "Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок"

Б.9. Цифровая экономика

- Паспорт НП "Цифровая экономика Российской Федерации"
- Паспорт ФП "Нормативное регулирование цифровой среды"
- Паспорт ФП "Информационная инфраструктура"
- Паспорт ФП "Кадры для цифровой экономики"
- Паспорт ФП "Информационная безопасность"
- Паспорт ФП "Цифровые технологии"
- Паспорт ФП "Цифровое государственное управление"
- Паспорт ФП "Искусственный интеллект"

Продолжение приложения А

- ФП "Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли"
- ФП "Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи"

Б.10. Культура

- Паспорт НП "Культура"
- ФП "Обеспечение качественно нового уровня развития инфраструктуры культуры"
- ФП "Создание условий для реализации творческого потенциала нации"
- ФП "Цифровизация услуг и формирование информационного пространства в сфере культуры"

Б.11. Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы

- Паспорт НП "Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы"
- Паспорт ФП "Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами"
- Паспорт ФП "Создание условий для легкого старта и комфортного ведения бизнеса"
- Паспорт ФП "Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства"
- Паспорт ФП "Создание Цифровой платформы с механизмом адресного подбора и возможностью дистанционного получения мер поддержки и специальных сервисов субъектами МСП и самозанятыми гражданами"

Б.12. Международная кооперация и экспорт

- НП "Международная кооперация и экспорт"
- ФП "Системные меры развития международной кооперации и экспорта"
- ФП "Промышленный экспорт"
- ФП "Экспорт продукции АПК"

Б.13. Туризм и индустрия гостеприимства

- Паспорт НП "Туризм и индустрия гостеприимства"
- Паспорт ФП "Развитие туристической инфраструктуры"
- Паспорт ФП "Повышение доступности туристических продуктов"
- Паспорт ФП "Совершенствование управления в сфере туризма"

Б.14. Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 года

- Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры на период до 2024 года
- ФП "Европа – Западный Китай"
- ФП "Морские порты России"
- ФП "Северный морской путь"
- ФП "Развитие региональных аэропортов и маршрутов"
- ФП "Развитие железнодорожной инфраструктуры Восточного полигона железных дорог"
- ФП "Развитие железнодорожных подходов к морским портам Азово-Черноморского бассейна"
- ФП "Развитие железнодорожных подходов к морским портам Северо-Западного бассейна"
- ФП "Коммуникации между центрами экономического роста"
- ФП "Внутренние водные пути" центры"
- ФП "Транспортно-логистические центры"
- ФП "Развитие железнодорожной инфраструктуры Центрального транспортного узла"
- ФП "Гарантированное обеспечение доступной электроэнергией"

Продолжение приложения А

Б.15. Комплексная программа "Развитие техники, технологий и научных исследований в области использования атомной энергии в Российской Федерации на период до 2024 года"

- Комплексная программа "Развитие техники, технологий и научных исследований в области использования атомной энергии в Российской Федерации на период до 2024 года"
- ФП "Новая атомная энергетика, в том числе малые атомные реакторы для удаленных территорий"
- ФП "Создание современной экспериментально-стендовой базы для разработки технологий двухкомпонентной атомной энергетике с замкнутым ядерным топливным циклом"
- ФП "Разработка технологий управляемого термоядерного синтеза и инновационных плазменных технологий"
- ФП "Разработка новых материалов и технологий для перспективных энергетических систем"
- ФП "Проектирование и строительство референтных энергоблоков атомных электростанций"
- ФП "Создание Национального центра физики и математики"

В. Приоритетные программы и проекты

В.1. Здравоохранение

- Паспорт ПП "Совершенствование процессов организации медицинской помощи на основе внедрения информационных технологий"
- Паспорт ПП "Обеспечение здравоохранения квалифицированными специалистами"
- Паспорт ПП "Формирование здорового образа жизни"

В.2. Образование

- Паспорт ПП "Вузы как центры пространства создания инноваций"
- Паспорт ПП "Современная цифровая образовательная среда в РФ"
- Паспорт ПП "Создание современной образовательной среды для школьников"

В.3. Международная кооперация и экспорт

- Паспорт ПП "Системные меры развития международной кооперации и экспорта"
- Паспорт ПП "Развитие экспортного потенциала российской системы образования"

В.4. Производительность труда

- Паспорт ПП "Повышение производительности труда и поддержка занятости"
- Паспорт ПП "Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда"

В.5. Безопасные и качественные дороги

- Паспорт ПП "Безопасные и качественные дороги"

В.6. Моногорода

- Паспорт ПП "Комплексное развитие моногородов"

В.7. Экология

- Паспорт ПП "Снижение негативного воздействия на окружающую среду посредством ликвидации объектов накопленного вреда окружающей среде и снижения доли захоронения твердых коммунальных отходов"
- Паспорт ПП "Сохранение и предотвращение загрязнения реки Волги"

В.8. Реформа контрольной и надзорной деятельности

- Паспорт ПП "Внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности контрольно-надзорных органов"
- Паспорт ПП "Внедрение системы предупреждения и профилактики коррупционных проявлений в контрольно-надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"

Продолжение приложения А

- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по ветеринарному и фитосанитарному надзору в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по труду и занятости в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт ПП "Внедрение риск-ориентированного подхода при осуществлении контрольно-надзорной деятельности"
- Паспорт ПП "Внедрение системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности"
- Паспорт ПП "Внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований"
- Паспорт ПП "Систематизация, сокращение количества и актуализация обязательных требований"
- Паспорт ПП "Автоматизация контрольно-надзорной деятельности"
- Паспорт ПП "Повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"
- Паспорт ПП "Совершенствование федерального государственного контроля (надзора) МВД России в сфере миграции в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт ПП "Развитие автоматизированной информационной системы ФНС России (АИС "Налог-3") в части создания интегрированного аналитического хранилища данных и модернизации информационно-аналитической подсистемы для целей контрольной работы"
- Паспорт ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности ФАС России"
- Паспорт ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт ПП реализации проектов стратегического направления "Реформа контрольной и надзорной деятельности" в Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека"
- Паспорт ПП "Совершенствование контрольной и надзорной деятельности в сфере здравоохранения"
- Паспорт РП стратегического направления "Реформа контрольной и надзорной деятельности" Федеральной службы по надзору в сфере природопользования"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по надзору в сфере природопользования в рамках реализации приоритетной программы Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП стратегического направления "Реформа контрольной и надзорной деятельности" в Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору"
- Паспорт РП по основному направлению стратегического развития РФ "Реформа контрольной и надзорной деятельности" в Федеральной службе по ветеринарному и фитосанитарному надзору"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора ФМБА России в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка в рамках реализации приоритетной программы Реформа контрольной и надзорной деятельности"

Продолжение приложения А

- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора Федерального агентства по рыболовству в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора ФТС России в рамках реализации ПП "Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора в сфере здравоохранения в рамках реализации приоритетной программы Реформа контрольной и надзорной деятельности"
- Паспорт РП "Совершенствование функции государственного надзора МЧС России в рамках реализации приоритетной программы Реформа контрольной и надзорной деятельности"

Источник: Справочная информация «Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации»
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310251/

Приложение Б

Задачи и важнейшие целевые показатели в области развития человеческого потенциала,
содержащиеся в Указе Президента Российской Федерации
«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации
на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»
от 07.05.2024 № 309
(справочное)

Задачи	Важнейшие целевые показатели и требуемый уровень их достижения к 2030 и 2036 гг.
<p><i>1 – сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1,6 к 2030 году и до 1,8 к 2036 году [п. 2а Указа]; - увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет к 2030 году и до 81 года к 2036 году [п. 2б Указа]; - обеспечение не ниже среднероссийских темпов повышения к 2030 году суммарного коэффициента рождаемости в субъектах РФ [п. 2в Указа]; - создание и запуск к 2030 году цифровой платформы, способствующей формированию, поддержанию и сохранению здоровья человека на протяжении всей его жизни, на базе принципа управления на основе данных [п. 2и Указа]; - снижение уровня бедности ниже 7 процентов к 2030 году и ниже 5 процентов к 2036 году, в том числе уровня бедности многодетных семей до 12 процентов к 2030 году и до 8 процентов к 2036 году [п. 2к Указа]; др.
<p><i>2 – реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - создание к 2030 году условий для воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей [п. 3а Указа]; - увеличение к 2030 году численности иностранных студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в российских образовательных организациях высшего образования и научных организациях, не менее чем до 500 тыс. человек [п. 3б Указа]; - увеличение к 2030 году доли молодых людей, участвующих в проектах и программах, направленных на профессиональное, личностное развитие и патриотическое воспитание, не менее чем до 75 процентов [п. 3в Указа]; - увеличение к 2030 году доли молодых людей, верящих в возможности самореализации в России, не менее чем до 85 % [п. 3г Указа]; - увеличение к 2030 году доли молодых людей, вовлеченных в добровольческую и общественную деятельность, не менее чем до 45 % [п. 3д Указа]; - обеспечение к 2030 году функционирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, основанной на принципах ответственности, справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию 100 процентов обучающихся [п. 3е Указа];

Продолжение приложения Б

Задачи	Важнейшие целевые показатели и требуемый уровень их достижения к 2030 и 2036 гг.
	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение продвижения и защиты традиционных российских духовно-нравственных ценностей в рамках не менее 70 процентов проектов в сфере культуры, искусства и народного творчества, финансируемых государственными институтами развития, к 2030 году и не менее 80 процентов таких проектов к 2036 году [п. 3ж Указа]; - повышение к 2030 году удовлетворенности граждан работой государственных и муниципальных организаций культуры, искусства и народного творчества [п. 3з Указа]; - формирование к 2030 году современной системы профессионального развития педагогических работников для всех уровней образования, предусматривающей ежегодное дополнительное профессиональное образование на основе актуализированных профессиональных стандартов не менее чем 10 процентов педагогических работников на базе ведущих образовательных организаций высшего образования и научных организаций [п. 3и Указа]
<i>3 – создание комфортной и безопасной среды для жизни</i>	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение качества среды для жизни в опорных населенных пунктах на 30 процентов к 2030 году и на 60 процентов к 2036 году [п. 4а Указа]; - обеспечение граждан жильем общей площадью не менее 33 кв. метров на человека к 2030 году и не менее 38 кв. метров к 2036 году [п. 4б Указа]; - обновление к 2030 году жилищного фонда не менее чем на 20 процентов по сравнению с показателем 2019 года [п. 4в Указа]; - устойчивое сокращение непригодного для проживания жилищного фонда [п. 4г Указа]; - повышение доступности жилья на первичном рынке [п. 4д Указа]
<i>4 – достижение экологического благополучия</i>	<ul style="list-style-type: none"> - поэтапное снижение к 2036 году в два раза выбросов опасных загрязняющих веществ, оказывающих наибольшее негативное воздействие на окружающую среду и здоровье человека, в городах с высоким и очень высоким уровнем загрязнения атмосферного воздуха [п. 5б Указа]
<i>5 – развитие устойчивой и динамичной экономики</i>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже уровня инфляции [п. 6г Указа]; - обеспечение в 2024-2030 годах реального роста дохода на одного работника субъекта малого и среднего предпринимательства в 1,2 раза выше, чем рост валового внутреннего продукта [п. 6д Указа]; - создание к 2030 году эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них [п. 6и Указа]; - создание к 2030 году условий для одновременного освоения не менее чем 30 процентами студентов нескольких квалификаций в рамках профессионального образования [п. 6к Указа]; - создание к 2030 году институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации [п. 6л Указа]

Продолжение приложения Б

Задачи	Важнейшие целевые показатели и требуемый уровень их достижения к 2030 и 2036 гг.
<i>6 – достижение технологического лидерства</i>	- обеспечение технологической независимости и формирование новых рынков по таким направлениям, как биоэкономика, сбережение здоровья граждан, продовольственная безопасность, беспилотные авиационные системы, средства производства и автоматизации, транспортная мобильность (включая автономные транспортные средства), экономика данных и цифровая трансформация, искусственный интеллект, новые материалы и химия, перспективные космические технологии и сервисы, новые энергетические технологии (в том числе атомные) [п. 7а Указа]
<i>7 – цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы</i>	<p>- формирование системы подбора, развития и ротации кадров для органов государственной власти и органов местного самоуправления на основе принципов равных возможностей, приоритета профессиональных знаний и квалификаций, включая механизмы регулярной оценки и обратной связи в рамках единой цифровой платформы [п. 7з Указа];</p> <p>- обеспечение к 2030 году повышения уровня удовлетворенности граждан качеством работы государственных и муниципальных служащих и работников организаций социальной сферы не менее чем на 50 процентов [п. 7и Указа];</p> <p>- создание системы эффективного противодействия преступлениям, совершаемым с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, и снижения ущерба от их совершения [п. 7к Указа];</p> <p>- обеспечение сетевого суверенитета и информационной безопасности в информационно-телекоммуникационной сети Интернет [п. 7л Указа]</p>

Источник [11]

Приложение В

Исходные данных для анализа и оценки кадровой безопасности (справочное)

Субъекты РФ	Индексы физического объема валового регионального продукта на душу населения (в процентах к предыдущему году)	Доля инвестиций в основной капитал к ВРП, процент	Численность студентов всего, человек	Численность студентов очной формы обучения, человек	Численность студентов очно-заочной формы обучения, человек	Численность студентов заочной формы обучения, человек	Принято всего, человек	Принято на очную форму обучения, человек	Принято на очно-заочную форму обучения, человек	Принято на заочную форму обучения, человек	Выпущено всего, человек	Выпущено с очной формы обучения, человек	Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек	Выпущено с заочной формы обучения, человек	Численность студентов всего, человек (СПО)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Белгородская область	100,2	15,0	47096	26546	1304	19246	12652	7724	526	4402	8655	4541	158	3928	39324
Брянская область	101,0	16,6	22514	11352	1743	9419	6097	3463	585	2049	4535	2187	210	2138	27688
Владимирская область	94,5	23,6	24179	11510	3523	9146	7509	3530	1429	2550	5319	2252	409	2658	32348
Воронежская область	98,3	25,0	86867	51645	3393	31829	24081	14900	1392	7789	17712	10452	328	6922	52285
Ивановская область	101,3	17,1	23078	15054	1672	6352	6123	4109	572	1442	4705	2996	254	1455	23004
Калужская область	87,9	20,7	19520	11373	1596	6551	5824	3161	943	1720	3722	1974	115	1633	22053
Костромская область	99,8	13,7	9802	5538	616	3648	2653	1623	307	723	1634	996	34	604	15925
Курская область	95,7	30,5	36922	19575	2257	15090	9859	5456	1075	3328	7054	3895	187	2971	28545
Липецкая область	93,1	21,0	18292	10548	3522	4222	4830	2877	1000	953	4012	2088	444	1417	26808

Продолжение приложения В

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Московская область	94,2	17,8	73928	40372	7605	25951	20938	12479	2997	5462	15252	8455	798	5999	120102
Орловская область	98,5	16,3	25691	14372	2446	8873	7463	4249	1158	2056	5803	3256	197	2350	16833
Рязанская область	102,8	14,9	28385	16874	1941	9570	7104	4410	786	1908	5622	3154	236	2232	26316
Смоленская область	101,6	13,7	22327	13680	1375	7272	5618	3423	537	1658	4083	2384	159	1518	22186
Тамбовская область	99,5	17,2	29044	15073	1897	12074	8055	4422	729	2904	5526	2921	235	2370	25509
Тверская область	98,1	14,1	22162	14232	1274	6656	6012	4066	616	1330	4572	2860	45	1667	28721
Тульская область	105,0	21,1	32969	16653	2615	13701	9233	4980	1084	3169	5900	3081	502	2317	35944
Ярославская область	98,1	15,6	31172	19809	1730	9633	8229	5580	569	2080	5321	3438	172	1711	36111
г.Москва	100,1	21,2	815506	534274	118096	163136	256745	170262	46588	39895	176089	104654	18831	51473	222231
Республика Карелия	92,2	24,7	10778	7745	557	2476	2745	1973	268	504	1941	1366	31	544	15785
Республика Коми	101,5	12,3	13001	7152	767	5082	3751	2416	340	995	2230	1148	57	1025	20651
Архангельская область	104,1	16,4	17377	12464	936	3977	4994	3649	399	946	3076	2043	92	940	26968
Ненецкий авт. округ	112,5	17,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1130
Вологодская область	96,1	17,1	18524	10163	1123	7238	5130	3159	530	1441	3422	1873	36	1513	31847
Калининградская область	95,0	16,6	21243	14184	807	6252	6251	4598	435	1218	3546	2168	42	1336	25685
Ленинградская область	98,9	34,2	6441	3117	617	2707	1571	819	241	511	824	491	60	273	21381

Продолжение приложения В

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Мурманская область	94,0	23,0	6861	3784	338	2739	1888	1117	127	644	1190	644	37	509	18244
Новгородская область	99,7	15,2	8887	6007	323	2557	2797	2076	131	590	1444	846	27	571	15300
Псковская область	100,5	16,6	10968	6209	566	4193	3315	1857	310	1148	1949	1038	28	883	13586
г. Санкт-Петербург	97,5	9,4	323361	243066	15983	64312	96298	74215	6902	15181	64645	48578	2062	13456	118281
Республика Адыгея	103,3	23,7	14180	7660	1794	4726	3914	1833	687	1394	3674	1919	458	1283	9513
Республика Калмыкия	109,7	13,3	8803	4316	692	3795	2568	1395	205	968	1508	1094	0	414	7825
Республика Крым	98,4	32,7	100943	58245	8879	33819	28107	16907	3264	7936	22212	12270	945	8810	149532
Краснодарский край	108,1	17,5	27976	17155	2334	8487	7175	4402	640	2133	5540	3355	332	1850	29156
Астраханская область	101,7	11,4	57458	34272	4612	18574	16662	10465	1912	4285	11203	6510	428	4220	62539
Волгоградская область	105,2	18,0	130472	74533	10998	44941	36195	21375	4758	10062	26427	14828	1241	9847	112215
Ростовская область	103,7	20,2	33413	24015	1238	8160	9660	7416	480	1764	7638	5317	195	2126	41126
г. Севастополь	106,7	45,6	14151	10227	582	3342	4206	3184	264	758	2802	1890	75	837	9878
Республика Дагестан	101,2	33,1	53192	26520	3820	22852	14688	8091	1426	5171	10232	4958	289	4962	79252
Республика Ингушетия	102,3	26,4	7702	4277	377	3048	2264	1182	254	828	1743	723	104	916	14993
Кабардино-Балкарская Республика	106,9	22,7	15812	12154	774	2884	4704	3843	260	601	2756	1901	0	824	17695
Карачаево-Черкесская Республика	104,7	28,1	10563	5733	380	4450	2398	1566	146	686	2221	1339	9	873	10292

Продолжение приложения В

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Республика Северная Осетия-Алания	101,2	20,0	20034	13556	1111	5367	5582	3760	452	1370	4045	2723	60	1262	18302
Чеченская Республика	103,4	37,6	35456	16008	4384	15064	9955	4827	1581	3547	6042	2397	506	3139	35027
Ставропольский край	101,7	23,9	64868	36594	6726	21548	17595	10377	1974	5244	14238	7639	984	5568	72543
Республика Башкортостан	101,2	23,2	99034	53205	6844	38985	27410	14826	2969	9615	19056	10338	715	8002	110599
Республика Марий Эл	100,3	16,2	17148	11463	1566	4119	5415	3675	551	1189	3119	2014	160	945	17448
Республика Мордовия	100,0	17,5	24857	15389	1267	8201	6488	4064	447	1977	5028	3122	282	1624	16979
Республика Татарстан	105,4	21,3	143911	95726	8394	39791	43582	30721	3703	9158	28860	18328	904	9628	92055
Удмуртская Республика	102,0	14,9	40859	21463	3250	16146	12111	6287	1530	4294	8155	3743	215	4197	44524
Чувашская Республика	104,7	19,7	35050	18516	3914	12620	10063	5158	2014	2891	7524	3283	379	3862	30885
Пермский край	99,5	18,9	53567	34934	2680	15953	15174	10617	938	3619	9582	6019	522	3041	90682
Кировская область	102,3	16,3	25230	15586	2240	7404	6795	4346	804	1645	4983	2869	287	1827	31740
Нижегородская область	103,6	20,4	85840	54525	6545	24770	24587	16562	2281	5744	16601	9837	1007	5757	75978
Оренбургская область	102,3	15,4	41108	23230	2424	15454	11033	6741	840	3452	7875	4724	156	2992	53402
Пензенская область	102,8	17,8	30362	19162	1351	9849	8550	5632	482	2436	6185	3862	106	2217	30308
Самарская область	98,4	19,1	99919	57815	10021	32083	29246	16560	4521	8165	18786	10989	994	6803	87435
Саратовская область	106,5	17,5	68943	41699	3571	23673	19340	12064	1503	5773	14440	8281	289	5870	57965

Продолжение приложения В

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Ульянов- ская область	100,1	18,1	34785	20351	2977	11457	9298	5444	1182	2672	6653	3760	308	2585	28795
Курганская область	109,6	16,5	14060	5971	598	7491	3716	1742	167	1807	2840	1195	38	1607	21147
Свердлов- ская область	100,2	16,4	119515	77221	8589	33705	35737	23680	4107	7950	23463	13006	1491	8959	124686
Тюменская область	100,8	22,2	46933	32013	1010	13910	12526	9512	206	2808	9067	5655	85	3327	36932
Ханты- Мансий- ский авт.округ- Югра	101,7	19,3	19736	13471	1764	4501	5620	4105	603	912	4029	2739	19	1271	33692
Челябин- ская область	101,0	16,2	81583	43431	5267	32885	23635	12906	2033	8696	15954	8517	532	6905	95939
Ямало- Ненецкий авт. округ	99,8	26,5	169	8	48	113	0	0	0	0	0	0	0	0	10490
Республика Алтай	109,5	35,0	2604	1602	83	919	807	517	35	255	452	259	0	193	6616
Республика Тыва	108,3	21,1	5988	2978	248	2762	1814	891	126	797	980	510	22	448	10109
Республика Хакасия	98,2	14,8	7607	4321	497	2789	2069	1301	180	588	1609	868	61	680	14487
Алтайский край	103,6	15,5	51823	33623	2350	15850	13589	9244	1076	3269	8442	5658	102	2682	57157
Краснояр- ский край	102,8	22,7	65387	44812	2578	17997	18953	13710	911	4332	11497	7990	254	3253	74115
Иркутская область	105,2	35,9	64055	39304	2523	22228	17665	11468	814	5383	11501	7299	227	3975	68488
Кемеров- ская область- Кузбасс	100,4	17,2	44479	25687	3977	14815	12648	7509	1177	3962	7397	4360	580	2454	75609

Продолжение приложения В

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Новоси- бирская область	103,0	17,7	98303	64619	5522	28162	28682	20071	1733	6878	16914	11245	520	5149	71181
Омская область	107,2	20,5	72554	35175	8843	28536	23231	10326	4269	8636	12409	6308	998	5103	58779
Томская область	100,8	15,3	61715	43007	4324	14384	19587	13692	2402	3493	9586	6710	445	2431	25896
Республика Бурятия	110,6	24,6	19800	10866	1128	7806	6319	3752	516	2051	3513	1807	86	1620	29181
Республика Саха (Якутия)	103,5	31,9	22539	15254	778	6507	6851	4973	250	1628	3748	2562	33	1153	28410
Забайкаль- ский край	98,1	34,2	19095	9194	763	9138	4582	2621	323	1638	3344	1550	114	1680	30232
Камчатский край	92,0	26,5	4171	2109	383	1679	1160	618	175	367	787	342	70	375	7426
Примор- ский край	103,7	20,9	42790	34179	1361	7250	13165	11243	536	1386	8128	6309	199	1620	49740
Хабаров- ский край	97,5	26,4	38563	24057	1418	13088	10424	6714	528	3182	7903	4221	334	3348	37912
Амурская область	103,3	80,8	14708	10674	141	3893	4040	3102	60	878	2398	1610	26	762	22976
Магадан- ская область	93,3	25,8	2496	1150	93	1253	506	269	26	211	382	171	0	211	3911
Сахалин- ская область	96,3	17,6	4777	1872	351	2554	1122	518	64	540	645	261	0	383	11542
Еврейская автономная область	99,4	25,9	1941	933	0	1008	530	358	0	172	411	187	0	224	2906
Чукотский автономный округ	94,2	57,7	96	43	0	53	33	16	0	17	5	0	0	5	828

Продолжение приложения В

Субъекты РФ	Численность студентов очной формы обучения всего, человек (СПО)	Численность студентов очно-заочной формы обучения всего, человек (СПО)	Численность студентов заочной формы обучения всего, человек (СПО)	Принято, человек (СПО)	Принято на очную форму обучения, человек (СПО)	Принято на очно-заочную форму обучения, человек (СПО)	Принято на заочную форму обучения, человек (СПО)	Выпущено всего, человек (СПО)	Выпущено с очной формы обучения, человек (СПО)	Выпущено с очно-заочной формы обучения, человек (СПО)	Выпущено с заочной формы обучения, человек (СПО)	Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г., тыс. ед.	Прирост высокопроизводительных рабочих мест по субъектам Российской Федерации за 2022 г., проц.	Уровень инновационной активности организаций, проц.	Доля внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте (ВРП), проц.	Индекс производительности труда (в % к предыдущему году)
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Белгородская область	36960	985	1379	12353	11692	297	364	8347	7860	180	307	-2,5	-0,9	15,1	0,33	96,7
Брянская область	25286	942	1460	8714	7932	479	303	6313	5439	315	509	-3,1	-2,3	12,1	0,17	101,9
Владимирская область	29796	468	2084	9754	9096	113	545	7322	6470	141	711	-1,2	-0,6	9,9	0,61	90,0
Воронежская область	48701	341	3243	17278	16012	283	983	11598	10792	149	657	6,5	2,0	10,4	0,81	94,6
Ивановская область	20500	723	1781	7089	6299	340	450	5029	4264	283	482	-0,5	-0,5	13,8	0,24	99,5
Калужская область	19895	875	1283	6838	6239	277	322	4499	4050	169	280	-0,5	-0,3	12,0	1,33	89,4
Костромская область	14105	128	1692	4873	4431	86	356	3385	2866	38	481	1,5	2,0	5,2	0,03	97,1
Курская область	25113	311	3121	8748	7868	115	765	7050	5907	64	1079	-3,1	-1,9	7,3	0,51	92,8
Липецкая область	23949	460	2399	8301	7538	180	583	6220	5484	127	609	-1,8	-1,0	12,1	0,21	93,3
Московская область	109149	3382	7571	37953	34621	1223	2109	26713	24119	782	1789	-35,7	-2,8	10,8	2,26	96,5

Продолжение приложения В

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Орловская область	15718	242	873	5074	4822	40	212	3920	3570	96	254	0,1	0,1	13,2	0,24	96,2
Рязанская область	24643	35	1638	7735	7367	20	348	5793	5251	30	512	-6,7	-3,9	10,2	0,38	101,1
Смоленская область	18968	323	2895	6989	5978	184	827	4585	3996	36	553	0,2	0,1	6,4	0,39	96,8
Тамбовская область	22477	817	2215	7776	6855	294	627	6029	5229	275	525	-4,2	-3,5	8,5	0,22	96,3
Тверская область	26130	179	2412	9077	8284	70	723	6264	5492	55	717	3,5	2,0	10,3	0,84	97,0
Тульская область	27933	578	7433	12016	8689	230	3097	7765	6379	180	1193	3,6	1,5	14,5	0,76	104,2
Ярославская область	32534	568	3009	11818	10722	262	834	8088	7128	191	769	-7,6	-3,8	10,6	1,59	98,5
г.Москва	180892	9573	31766	75894	61809	4276	9809	44929	37491	911	6527	119,9	4,1	11,3	1,81	101,3
Республика Карелия	13530	616	1639	5079	4483	224	372	3247	2620	88	539	0,7	0,7	5,5	0,35	90,6
Республика Коми	17821	426	2404	6607	5766	138	703	3947	3370	86	491	-4,5	-3,2	10,7	0,25	102,1
Архангельская область	23045	425	3498	8522	7510	90	922	6127	5187	133	807	1,7	0,8	4,6	0,17	102,1
Ненецкий авт. округ	1076	0	54	387	363	0	24	258	232	0	26	0,7	4,3	2,2	0,01	107,9
Вологодская область	28773	505	2569	9722	8812	169	741	6568	5842	135	578	-10,0	-5,3	9,3	0,10	95,1
Калининградская область	23253	360	2072	8477	7756	113	608	5024	4480	84	460	-4,1	-3,1	5,7	0,30	91,5
Ленинградская область	19955	33	1393	6330	5973	19	338	4281	3909	1	371	16,2	5,6	7,1	0,61	93,8
Мурманская область	15222	354	2668	5797	4871	145	781	3662	2885	47	730	-5,0	-3,8	10,3	0,31	97,1
Новгородская область	13869	179	1252	4947	4624	59	264	3013	2653	59	301	-2,1	-2,8	9,9	0,48	98,1
Псковская область	12010	128	1448	4560	4072	37	451	3011	2628	50	333	-1,9	-2,2	9,9	0,08	99,9

Продолжение приложения В

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
г.Санкт-Петербург	104354	5178	8749	42224	37424	1816	2984	25855	22940	803	2112	-29,4	-1,9	15,0	1,45	97,2
Республика Адыгея	8904	295	314	3338	3073	181	84	2132	1954	98	80	1,6	3,9	7,5	0,15	104,7
Республика Калмыкия	5974	294	1557	2920	2359	90	471	2164	1620	54	490	0,9	4,2	2,7	0,13	104,1
Республика Крым	138306	2723	8503	48148	45068	979	2101	34513	31435	585	2493	29,2	4,7	5,0	0,21	102,6
Краснодарский край	25377	959	2820	9210	8087	366	757	5900	5105	107	688	-6,7	-7,4	6,1	0,08	97,6
Астраханская область	55153	1970	5416	19910	17649	718	1543	13533	11559	486	1488	-12,9	-4,4	8,2	0,44	103,1
Волгоградская область	97166	1715	13334	34805	31102	525	3178	26616	22870	548	3198	11,0	2,2	26,4	0,60	101,5
Ростовская область	37832	914	2380	13817	12880	369	568	9947	9169	114	664	4,7	2,4	6,0	0,37	97,0
г.Севастополь	8964	0	914	3343	3085	0	258	2174	1968	0	206	2,3	3,8	7,8	0,64	98,8
Республика Дагестан	62237	1092	15923	26933	22653	464	3816	16771	13592	163	2881	6,1	5,6	3,1	0,13	93,7
Республика Ингушетия	11838	76	3079	5274	4450	37	787	3124	2547	26	551	-1,8	-10,2	1,1	0,11	96,9
Кабардино-Балкарская Республика	15111	309	2275	6193	5555	94	544	3905	3283	74	548	2,0	4,6	3,8	0,35	103,8
Карачаево-Черкесская Республика	9664	156	472	3406	3158	127	121	2379	2308	0	71	-0,7	-2,6	4,3	0,57	97,3
Республика Северная Осетия-Алания	16627	95	1580	6338	5847	0	491	4463	3999	28	436	3,2	6,9	2,9	0,26	98,3
Чеченская Республика	26108	1110	7809	14468	11301	504	2663	10427	8057	375	1995	-0,7	-1,0	2,0	0,16	98,2
Ставропольский край	66007	1334	5202	23585	21382	547	1656	16400	14532	172	1696	24,1	9,7	6,8	0,26	101,1

Продолжение приложения В

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Республика Башкортостан	100849	1016	8734	34546	31892	359	2295	26780	24036	225	2519	0,9	0,2	14,8	0,55	97,9
Республика Марий Эл	15854	120	1474	5602	5168	37	397	3227	2810	6	411	0,4	0,5	11,6	0,07	100,9
Республика Мордовия	16119	0	860	5247	5005	0	242	4098	3901	0	197	-3,5	-2,8	17,5	0,35	98,4
Республика Татарстан	85794	917	5344	29024	27245	319	1460	21486	19597	131	1758	20,7	3,3	32,0	0,67	103,9
Удмуртская Республика	37637	1313	5574	13739	11454	595	1690	9560	8333	60	1167	-10,4	-4,3	13,4	0,20	101,8
Чувашская Республика	28000	335	2550	10032	9257	112	663	6829	6076	92	661	0,6	0,4	13,8	0,35	104,9
Пермский край	66873	381	23428	30402	20936	111	9355	15869	13705	93	2071	12,4	2,9	11,6	1,14	99,6
Кировская область	26472	264	5004	10073	8800	102	1171	6468	5159	56	1253	-0,1	0,0	11,6	0,69	102,0
Нижегородская область	65376	1259	9343	22996	20162	399	2435	17781	15269	332	2180	2,3	0,4	15,4	4,40	102,4
Оренбургская область	48572	598	4232	16090	15067	216	807	12045	10784	151	1110	-10,7	-4,3	7,0	0,08	102,8
Пензенская область	27933	24	2351	9207	8538	5	664	6405	5760	7	629	-0,1	-0,1	14,6	0,80	102,0
Самарская область	77165	3089	7181	26804	23858	1238	1708	18358	15966	616	1776	5,1	1,0	17,9	0,93	98,8
Саратовская область	51824	821	5320	17655	15991	215	1449	12810	11265	278	1267	11,0	3,4	7,9	0,52	100,6
Ульяновская область	25718	346	2731	8982	8122	201	659	6222	5494	81	647	-5,4	-3,3	14,1	3,64	95,5
Курганская область	18494	308	2345	6575	5941	129	505	4087	3514	69	504	2,6	2,8	11,8	0,14	107,1
Свердловская область	105812	4003	14871	38559	32981	1251	4327	25703	21284	752	3667	10,6	1,5	11,8	1,11	100,1
Тюменская область	35544	287	1101	13253	12861	125	267	9204	8641	93	470	49,5	5,5	7,3	0,18	101,9

Продолжение приложения В

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Ханты-Мансийский авт.округ-Югра	29348	493	3851	11251	9887	165	1199	7138	5924	130	1084	22,8	5,3	6,0	0,05	103,5
Челябинская область	85690	1984	8265	30048	26561	1052	2435	19583	17155	175	2253	2,6	0,5	12,1	1,17	101,1
Ямало-Ненецкий авт. округ	8875	320	1295	3165	2684	128	353	2409	2034	19	356	13,5	5,8	4,7	0,01	100,8
Республика Алтай	5876	0	740	1929	1711	0	218	1735	1550	0	185	-1,9	-6,9	5,3	0,12	108,8
Республика Тыва	8613	389	1107	3724	3181	172	371	2558	2309	65	183	-2,0	-7,4	3,0	0,39	102,8
Республика Хакасия	13116	329	1042	5055	4246	329	480	3104	2834	0	270	-0,3	-0,6	4,3	0,06	96,2
Алтайский край	51258	549	5350	18275	16628	151	1496	12834	11448	126	1260	-26,7	-8,8	14,0	0,30	96,7
Красноярский край	63096	940	10079	24409	21364	311	2734	16344	13761	181	2402	18,6	4,1	7,0	1,10	104,9
Иркутская область	57110	1226	10152	22561	19388	345	2828	13712	11408	223	2081	16,3	4,6	6,9	0,28	101,7
Кемеровская область-Кузбасс	65676	2510	7423	24050	21004	868	2178	14907	12871	399	1637	30,7	8,5	7,1	0,10	99,2
Новосибирская область	63244	129	7808	23983	21524	61	2398	14929	13379	7	1543	12,9	2,6	11,0	1,76	104,0
Омская область	48814	1408	8557	18457	15519	520	2418	12390	10116	565	1709	9,2	3,9	11,2	0,74	107,0
Томская область	22468	552	2876	8864	7868	226	770	5357	4733	105	519	2,4	1,6	15,2	2,19	98,4
Республика Бурятия	26706	38	2437	9767	9058	12	697	6102	5404	11	687	-8,4	-7,1	4,4	0,25	112,2
Республика Саха (Якутия)	25756	132	2522	10497	9788	40	669	6862	6235	56	571	-1,4	-0,7	12,3	0,20	101,4
Забайкальский край	23559	600	6073	9887	7900	294	1693	5869	4691	78	1100	0,2	0,2	3,9	0,11	99,9

Продолжение приложения В

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Камчатский край	6067	264	1095	2460	2059	79	322	1516	1139	68	309	-3,7	-5,6	9,4	0,47	95,7
Приморский край	40738	1140	7862	16374	13943	392	2039	10201	8035	185	1981	6,1	2,1	7,7	0,62	104,0
Хабаровский край	29783	639	7490	12195	10024	231	1940	7532	5928	100	1504	-1,0	-0,5	7,7	0,21	97,5
Амурская область	19804	459	2713	7378	6509	192	677	4858	4039	105	714	3,7	2,4	6,8	0,16	102,6
Магаданская область	2915	123	873	1292	1035	36	221	677	484	20	173	2,0	4,9	8,6	0,28	95,9
Сахалинская область	9198	274	2070	3847	3096	100	651	2203	1703	28	472	14,0	16,5	4,8	0,07	93,9
Еврейская автономная область	2444	0	462	1047	953	0	94	580	477	0	103	-0,7	-3,3	4,0	0,13	98,4
Чукотский автономный округ	638	11	179	283	260	0	23	156	105	0	51	0,9	4,6	7,5	0,07	95,7

Источник: составлено автором