

УДК 331.101.3

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ РЫНКА ТРУДА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

¹Ю.Н. Варнакова, ¹Д.А. Свищев, ²М.Е. Кулагина

¹ Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», Москва, email: economy.imc@gmail.com

² Региональный оператор по обращению с ТКО ООО «Экосойуз», Барнаул, email: me.kulagina@tko22.ru

Аннотация. В статье раскрывается роль и необходимость безотлагательного решения кадровых вопросов в контексте общей демографической ситуации в стране. Уделяется внимание дефициту квалифицированных кадров и последствиям не регулирования внутренней трудовой миграции населения. Рассматриваются причины и способы решения кадровых проблем реального сектора экономики на современном этапе развития России. Приводятся статистические данные о состоянии рынка труда и миграционных процессах для обоснования сделанных выводов. В исследовании систематизированы причины кадрового кризиса, часть из которых выглядит как неизбежные трансформационные процессы и тенденции рынка труда. На основе анализа данных рынка труда сформулированы основные тенденции и спрогнозированы ближайшие перспективы данной сферы. Приведены практические отраслевые примеры влияния рынка труда на развитие экономики. Обоснована роль эффективного решения кадровых проблем для реализации экологической реформы в рамках национального проекта «Экология» и федерального проекта «Комплексная система обращения с ТКО» и достижения закрепленных в них целевых показателей. Авторами статьи представлены предложения, позволяющие повлиять на существующие кадровые проблемы с целью недопущения замедления развития национальной экономики. В заключение сделаны выводы о необходимости комплексного решения проблемы дефицитности рынка труда при совместном взаимодействии органов власти всех уровней, системы профессионального образования и бизнеса в лице их руководства.

Ключевые слова: кадровые проблемы современной России, особенности рынка труда сферы обращения с ТКО, развитие экономики, экологическая реформа, национальный проект «Экология», федеральный проект «Комплексная система обращения с ТКО», внутренняя национальная безопасность.

MANAGING LABOR MARKET CHANGES AS A KEY FACTOR IN ECONOMIC DEVELOPMENT

¹Yu.N. Varnakova, ¹D.A. Svishchev, ²M.E. Kulagina

¹ Autonomous Non-Commercial Organization of Higher Education «V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations», Moscow, email: economy.imc@gmail.com

² Regional operator for handling solid municipal waste ООО Ecosoyuz, Barnaul, email: me.kulagina@tko22.ru

Abstract. The article reveals the role and necessity of urgent solution of personnel issues in the context of the general demographic situation in the country. Attention is paid to the shortage of qualified personnel and the consequences of not regulating the internal labor migration of the population. The reasons and ways of solving the personnel problems of the real sector of the economy at the present stage of Russia's development are considered. Statistical data on the state of the labor market and migration processes are provided to substantiate the conclusions reached. The study systematizes the causes of the personnel crisis, some of which look like inevitable transformational processes and labor market trends. Based on the analysis of labor market data, the main trends are formulated and the immediate prospects of this area are predicted. Practical industry examples of the impact of the labor market on economic development are given. The role of effective solution of personnel problems for the implementation of environmental reform within the framework of the national project «Ecology» and the federal project «Integrated MSW Management System» and the achievement of the targets set in them is substantiated. The authors of the article present proposals to influence the existing personnel problems in order to prevent a slowdown in the development of the national economy. In conclusion, conclusions are drawn about the need for a comprehensive solution to the problem of labor market scarcity through the joint interaction of authorities at all levels, the vocational education system and business represented by their leadership.

Keywords: personnel problems of modern Russia, features of the labor market in the sphere of solid waste management, economic development, environmental reform, national project «Ecology», federal project «Integrated System of Solid Waste Management», internal national security.

Дата поступления статьи в редакцию: 18.03.2025

Дата принятия статьи в печать: 25.04.2025

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена проблемой национального масштаба, стоящей во главе угла и требующей незамедлительных решений, — ухудшение демографической ситуации, в которой дефицит квалифицированных кадров, а также внутренняя (в том числе трудовая) миграция играют не последнюю роль. Отличительная особенность нынешнего состояния рынка труда при этом заключается в повышении спроса на рабочую силу при одновременном снижении её предложения. Исследования показывают, что экономика России нуждается в 1,5 млн специалистов. Наибольшая потребность при этом в инженерных специальностях различных отраслей (ИТ, машиностроение, строительство и прочее производство), медицинском персонале, педагогах среднего общего образования, сферы ЖКХ и сельского хозяйства. Миграция населения как сложная экономическая категория является следствием воздействия на миграционное поведение людей комплекса политических, межнациональных и экономических отношений. При этом внутренняя миграция в современных условиях развития экономики — это еще и сложный социальный процесс, тесно связанный с уровнем развития экономики и размещением отраслей производства в различных регионах.

Анализ и прогноз современной миграционной, демографической и социально-экономической ситуации показывает, что решение проблем миграции в Российской Федерации, особенно на фоне значительной естественной убыли населения, приобретает для государства первостепенное значение. Более того, депопуляционные процессы осложняются уменьшением численности трудоспособного населения при увеличении доли населения в возрасте старше трудоспособного. При сохранении тенденции к снижению миграционного прироста населения России эти процессы могут стать необратимыми [1].

Одним из способов решения проблемы рационального использования имеющихся трудовых ресурсов может стать изменение государством подходов к проблеме развития человеческого капитала. Осознание того, что развитие человеческого капитала требует, прежде всего, проведение сбалансированной инвестиционной политики, учитывающей многогранность проблемы и множественность влияющих факторов.

Цель исследования

Авторами исследования поставлена цель, которая заключается в изучении и детализации причин сложившегося кадрового дефицита в стране, формулировании на основе этого направлений корректировки и регулирования рынка труда, способствующих развитию экономики России впоследствии.

Методы и материалы исследования

В качестве объекта в данном исследовании выступили проблемы, тенденции и инструменты развития экономики страны в рамках функционирования и изменений рынка труда. Предметом стал механизм управления кадрами, направленный на устойчивый рынок труда, в системе ключевых факторов развития национальной экономики. Информационно-аналитической базой послужили практическая деятельность, накопленный опыт и сфера научных интересов авторов исследования в области решения вопросов кадрового менеджмента и развития деятельности экономических субъектов. Методика исследования представлена применением таких базовых научных методов, как: наблюдение и мониторинг, научный анализ и синтез, системный подход, контент-анализ, графический, статистический. Совокупное их использование позволило провести качественный анализ сложившейся ситуации и разработать пакет прикладных решений по решению проблемы кадрового голода на уровне государства.

Результаты и их обсуждение

В настоящий момент нет сомнений, что, если провести опрос среди руководителей компаний на тему: «Какую корпоративную проблему вы считаете одной из самых актуальных?», то кадровая проблема войдет в тройку наиболее острых [2]. При этом, уровень зарплаты далеко не всегда является причиной нехватки работников. Так в сфере обращения с твердыми коммунальными отходами (участником которой является один из авторов статьи) средняя заработная плата водителей мусоровозов достаточно высока, она составляет 113 тыс. руб., а в некоторых регионах достигает и 200 тыс. руб., однако это не спасает ситуацию [3]. Как показывает анализ в некоторых регионах нашей страны нехватка кадров у операторов экологического рынка доходит до 30% [4]. Это колоссальная проблема, требующая скорейшего решения. Усугубляет ситуацию тот факт, что отрасль находится в процессе серьезнейшей реформы. Реформа реализуется в рамках Федерального проекта «Комплексная система обращения с ТКО», входящего в состав национального проекта «Экология». На реализацию данного проекта предусмотрены серьезные ресурсы (порядка 102,039 млрд. руб. по данным на 01.07.2024) и не менее серьезные задачи

поставлены перед отраслью [5]. Активная реализация проекта идет с 2019 г. и уже есть определенные успехи, но с 2022 года мы столкнулись с проблемой, которая с каждым годом нарастает все серьезней, и это кадровая проблема. Изучая причины кадровых проблем в отрасли обращения с твердыми коммунальными отходами стало ясно, что они идентичны другим отраслям и вообще проблема является актуальной для всей экономики страны.

Председатель ЦБ РФ Э.С. Набиуллина еще год назад на выступлении в Государственной Думе озвучила, что основной проблемой для развития экономики, вопреки расхожему мнению, в настоящий момент является не рост ключевой ставки, а кадровая проблема. Как видно из рисунка 1 уровень безработицы в России несколько раз обновлял исторический минимум: даже в январе 2022 года, до начала СВО и санкций, он составлял 4,4%, в апреле того же года – 4%, а к концу августа 2023 года составил 3% [6]. На сегодняшний момент безработица составляет 2,4% от численности экономически активного населения, что является рекордным за всю постсоветскую историю страны [7].

Сегодня, по данным Росстата (рис. 2) официально безработными в возрасте 15-72 года числятся 1854 тыс. чел, что беспрецедентно мало, для сравнения, еще год назад было 2397 тыс. человек, а в 2022 году 2986 тыс. человек [8].

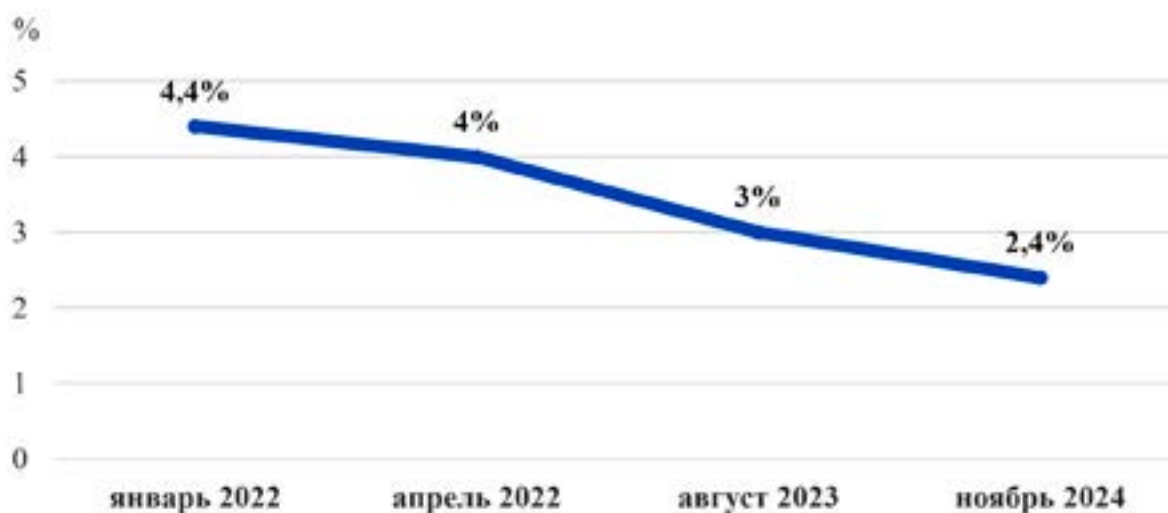


Рис. 1. Исторические минимумы безработицы за период 2022-2024 годы

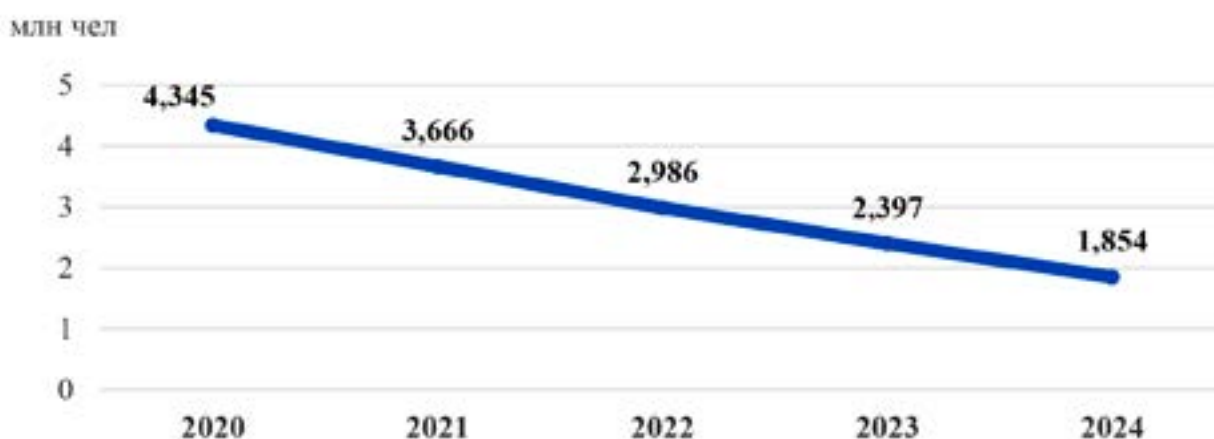


Рис. 2. Численность официально безработных за период 2022-2024 годы, миллионов человек

Среди причин отмечаются демографическая яма 1990-х, частичная мобилизация и релокация высококвалифицированных специалистов за рубеж, снижение количества мигрантов, снижение производительности труда, рост неполной занятости и самозанятости.

По мнению Э.С. Набиуллиной, нехватка рабочей силы сейчас наблюдается в машиностроении и химической промышленности.

Такого же мнения о кадровых проблемах придерживается и Министр труда и социальной защиты А.О. Котяков, комментируя новый нацпроект «Кадры». По мнению Министра, дополнительная потребность в кадрах по новому нацпроекту в 2030 году составит 2,4 млн человек по сравнению со взятым за базу 2022 годом. Больше всего специалистов потребуется в обрабатывающем производстве — плюс почти 540 000 рабочих мест. В сфере транспортировки и хранения — свыше 260 000, в здравоохранении и социальных услугах — еще более 270 000, наука и ИТ суммарно создадут еще почти 170 000 рабочих мест.

При этом, по данным Минтруда, к числу самых востребованных относятся профессии: станочников и наладчиков металлообрабатывающих станков, механиков, ремонтников транспортных средств, слесарей-инструментальщиков, рабочих в строительстве, сварщиков, газорезчиков, электромехаников, монтеров электрического оборудования, слесарей-трубопроводчиков, швей. Также существует потребность и в более узких специалистах в таких сферах как нанотехнологии, микроэлектроника и радиоэлектронная промышленность, протезно-ортопедическая промышленность, физическая культура и спорт.

Проанализировав проблемы, мы пришли к выводу, что можно выделить определенные причины кризиса (рис. 3), часть из которых выглядит как неизбежные трансформационные процессы и тенденции рынка труда:

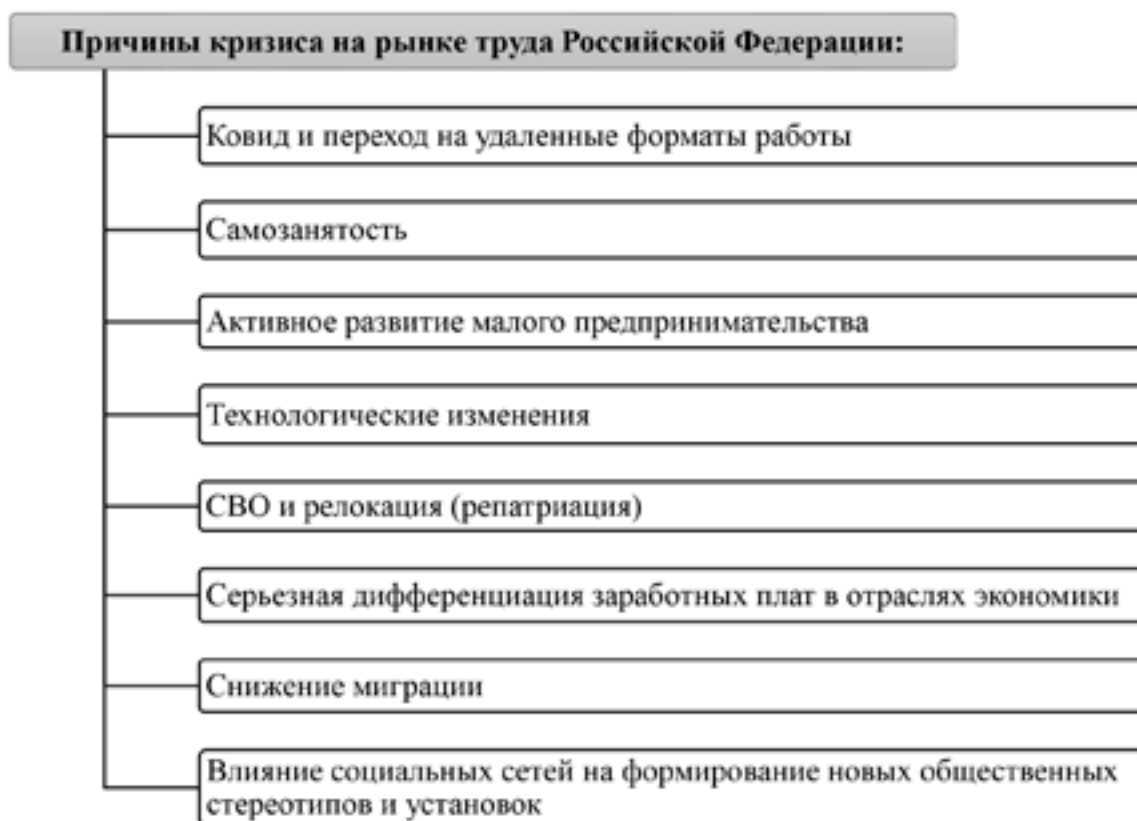


Рис. 3. Причины кризиса как неизбежные трансформационные процессы и тенденции рынка труда

1. Ковид и переход на удаленные форматы работы. Действительно, когда человек работает в офисе, он находится под постоянным контролем и совмещать свою работу с другой возможно только по согласованию с руководством. Если же человек работает удаленно, то на первое место выходит объем работы, которую он может выполнить и цена, которую он может запросить за данную работу. Проще говоря, если офисный работник не задумывался о том, может ли он получать больше за счет увеличения цены своей работы или повышения ее эффективности, то, находясь в удалённом формате, он имел возможность это попробовать. И те, у кого получилось — обратно в офис не вернулись.

Не можем не отметить и прямое негативное влияние коронавирусной инфекции на рынок труда вследствие роста смертности среди трудоспособного населения. По оценкам экспертов, темпы роста смертности населения трудоспособного возраста в 2020 году к 2019 году среди мужского и женского

населения составили 115% и 119% соответственно. Что, безусловно, спровоцировало увеличение спроса на рабочую силу.

2. **Самозанятость.** Данная форма занятости появилась относительно недавно. Ее ввели в качестве эксперимента в 2019 году и сегодня мы можем уже оценить результаты. Помимо плюсов в виде обеления рынка труда и роста налогов от профессиональной деятельности (НПД) есть и минусы. Самозанятость оттягивает людей из реального сектора и с этим мнением согласны многие эксперты [9].

3. **Активное развитие малого предпринимательства.** Последние годы огромные усилия были направлены на то, чтобы создать инфраструктуру для поддержки и развития малого предпринимательства. Это способствовало изменению карьерной траектории многих наемных работников, решившихся на переход в собственный бизнес. Кроме того, повлияло на ориентиры и ценности молодежи, когда престиж предпринимательской деятельности стал выше наемного труда. При этом, финансовые результаты многих субъектов микробизнеса вполне сопоставимы с заработными платами востребованных специалистов. Особенно в регионах. Кроме того, субъекты малого и среднего предпринимательства (далее — МСП) нуждаются в различных компетенциях и специалистах для воплощения своих бизнес-идей, что, в свою очередь, способствует повышению спроса на рабочую силу. Число субъектов МСП по состоянию на декабрь 2024 г. составило 6,56 млн, что на 4,05% больше, чем на ту же дату в 2023 году.

4. **Технологические изменения.** Ярким примером является то, что спрос на специалистов в IT, инженерии и цифровом маркетинге растет быстрее, чем рынок успевает готовить новых профессионалов. Структурные изменения требуют оперативного перераспределения работников. Быстрый рост производства продукции требует все большего количества соответствующих кадров. Наибольшую потребность в труде испытывают компании, занимающиеся импортозамещением и выпуском военно-промышленной продукции. Отметим, что за 2024 г. рост промышленного производства по итогу составил почти 4,5%. На конец 2024 года в военно-промышленном комплексе (далее — ВПК) трудились 3,8 млн чел. Для новейшей истории страны это рекордный показатель. Невзирая на это, дефицит кадров в этой сфере оценивается примерно в 400 тыс. человек.

5. **СВО и релокация (репатриация).** При принятии решения участвовать в СВО значение имеют как финансовые, так и патриотические факторы. Кто-то для себя увидел возможность заработать, для кого-то важно отстаивать интересы страны. При этом, часть граждан посчитало для себя приемлемым сменить место проживания и данный отток также оказал определенное влияние на рынок труда. В 2022 году эмигрировало около 700 000 человек, при этом вернулись обратно лишь 50% из них.

6. **Серьезная дифференциация заработных плат в отраслях экономики.** В настоящий момент заработная плата в различных отраслях нашей экономики существенно отличается и порой, даже в несколько раз. Так, если в сфере ИТ зарплата может достигать и до 500 тыс. руб. в месяц, то крайне сложно найти сотрудника в сферу ЖКХ на 47 тыс. руб. Наиболее высокооплачиваемыми на сегодня являются специалисты ВПК, логистики и сферы ИТ. При этом наиболее низкооплачиваемыми являются специалисты сферы ЖКХ и розницы. При этом, нехватку кадров испытывают как те, так и другие отрасли [10].

7. **Снижение миграции.** Показатели регистрируемого миграционного прироста населения России еще в 2023 г. снизились приблизительно в 2 раза (или на 90 тыс. человек) относительно значений, характерных для аналогичных периодов, предшествующих пандемии COVID-19, и продолжают снижаться. При этом, около 80% россиян считают, что в их регионах проживают слишком много мигрантов. Как следует из опроса НН.ru, чаще всего такой ответ давали респонденты, работающие в сферах транспорта и логистики, автобизнеса, безопасности и строительства. Кроме того, мы видим ужесточение миграционной политики в стране. Это и снижение квот по мигрантам почти вдвое в 2025 г. по сравнению с 2024 г. и ужесточение законодательства в части нелегального пребывания мигрантов на территории РФ и другие меры.

8. **Влияние социальных сетей на формирование новых общественных стереотипов и установок.** Мы видим, что сегодня в обществе существует определенный тренд на различные псевдодуховные практики, аффирмации, карты желаний и т.д. Не давая оценку моральной и этической стороне данного тренда в рамках нашего исследования, подчеркнем лишь тот факт, что такая форма занятости также влияет на рынок труда, оттягивая людей из реального сектора в сектор оказания подобных услуг. Он никак не регулируется, вход в него простой, данная деятельность не несет для занятого в ней никакой ответственности, при этом дает большую свободу действий. Конкурировать официальной работе с жестким графиком, конкретными задачами и высокой степенью ответственности за качество выполнения своей работы с данным видом деятельности практически не реально [11].

Итак, мы видим, что изменений на рынке труда происходит множество. Все они разные, но все они серьезные и многозначительные. Нельзя рассчитывать на саморегуляцию. Развитие экономики может происходить только при условии устойчивого рынка труда. Когда мы видим такие существенные изменения, то необходимо принимать конкретные меры, чтобы эти изменения не стали критическими и не привели к срывам и провалам в хозяйственных процессах.

Исходя из вышесказанного, выделим некоторые направления корректировки и регулирования рынка труда, способствующие развитию экономики, по нашему мнению:

1. **Повышение МРОТ.** Данная мера очень дискуссионна. Причина понятна: МРОТ заложен во всех тарифах и экономических цепочках. Его изменение моментально приводит к росту цен на большинство товаров, работ и услуг, разгоняя инфляцию, обесценивая реальные доходы населения и нивелируя, по сути, весь эффект от повышения МРОТ для граждан, чья заработная плата была проиндексирована. Однако в качестве защиты данной меры стоит привести аргумент, что причина текущей инфляции не в росте МРОТ, а в большей степени объясняется дифференциацией доходов населения и потому ни приведет к существенному изменению цен, но будет способствовать выравниванию доходов.

2. **Координация с ВУЗами и корректировка контрольных цифр приема.** Такое решение озвучивал, в том числе и Министр труда и социальной защиты Котяков А.О. На наш взгляд, это одна из самых быстрых и самых эффективных мер, потому что с одной стороны, бюджет финансирует действительно самые важные потребности экономики, с другой, — работодатель имеет возможность набирать необходимые кадры и даже участвовать в их обучении через систему практик и стажировок.

3. **Борьба за внутреннюю миграцию.** Данное направление тесно связано с комфортной городской средой, вопросами экологии и социально-экономического развития регионов. У нас большая страна и ее субъекты сильно отличаются между собой и по климату, и по уровню развития, и по плотности населения, и по культурно-религиозным особенностям. Причины и в географическом расположении и историческом наследии и в том числе — управленческом потенциале региональных органов государственной власти. Об этом много говорили еще 3-4 года назад, но потом появились более актуальные темы. Полагаем. Что сейчас необходимо вернуться к данному вопросу и при формировании региональных и местных бюджетов учитывать в том числе и мероприятия, направленные на решение кадровых проблем своего региона.

4. **Изменение подходов кадровой политики компаний.** По данному направлению существует много наработанной практики и исследований. Ковид привнес гибкость в установление форм и графиков работы, которая сохранилась и после него. Возможность совмещать работу с учебой, социальные пакеты в виде абонементов в спортзал и ДМС, создание доброжелательной, комфортной атмосферы на работе — эти и многие другие методы помогают компаниям, не имеющим возможности платить высокую заработную плату, решать свои кадровые проблемы. Это интересное направление, которое можно развивать и которое приносит определенный эффект.

5. **Изменение трудового законодательства.** Тут могут быть весьма разнообразные меры — от привлечения подростков с более раннего возраста, чем установлено в настоящий момент (тут важно подчеркнуть особые условия по технике безопасности и охране труда), установление более гибких графиков для женщин, имеющих детей, снижение сроков выхода на пенсию отдельным категориям граждан из отраслей, наиболее остро нуждающихся в работниках.

6. **Повышение имиджа рабочего человека.** Об этом много говорят, но это сложный процесс, долгосрочный, трудоемкий и затратный. Никто не спорит с мнением «надо», но до сих пор нет ответа «как?». Даная задача может быть решена на государственном уровне. В качестве примера можно привести формирование положительного образа военнослужащего. В обществе, действительно, присутствует уважение к данным гражданам. Аналогичным образом возможно привить уважение и почет к гражданам рабочих специальностей, врачам, учителям и т.д.

7. **Личная ответственность руководителя.** Помимо всех перечисленных направлений решения кадровой проблемы, отметим, что никакие нормы, правила, порядки и системные меры не заменят личную ответственность руководителя. Взаимоотношения в коллективе, вовлеченность людей в рабочий процесс, внутренний настрой и микроклимат во многом зависят от непосредственного руководителя структурного подразделения и компании в целом. Наш опыт показывает, что проявление заботы и участия в жизни своих сотрудников не является нарушением субординации. При соблюдении уважительного, корректного поведения, а также внимания к состоянию и настроению сотрудников, они всегда отвечают более высокой самоотдачей, ответственностью и вовлеченностью.

Выводы

Мониторинг сложившихся трендов и динамика проблем на рынке труда в России устойчиво свидетельствуют о том, что необходимо предпринимать решительные действия уже сейчас. Депопуляционные, миграционные и трудовые дефицитные процессы могут стать необратимыми для экономики страны. Ситуация носит критический характер, ее саморазрешение и саморегулирование с течением времени невозможно. Эти проблемы необходимо решать, исходя из новых реалий жизни. В ходе исследования был выявлен дисбаланс растущего спроса на трудовые ресурсы и стремительно падающим предложением. Имеющийся кадровый голод, ставший следствием демографических, геополитических факторов и социально-экономических изменений, на данном этапе представляет серьезную угрозу устойчивому экономическому росту страны. При том, что безработица на сегодняшний день находится на исторически низком уровне, в условиях конкурентной борьбы работодателям необходимо оперативно пересматривать свои подходы к вопросу управлению кадрами, включая повышение оплаты труда, стимулирующих выплат, социальных льгот, внедрение прочих новых программ по удержанию и привлечению новых сотрудников требуемых квалификаций. Можно констатировать тот факт, что прежняя модель рынка труда была основана на подходе «оптимизации людей под бизнес», а в нынешних реалиях, независимо от желаний работодателя, единственная эффективная система та, которая «оптимизирует бизнес для людей». Таким образом, для преодоления кадрового дефицита, обеспечения конкурентоспособности и устойчивости российской экономики в условиях глобальных вызовов и трендов необходим интегральный подход. Этого можно достичь только при комплексном и эффективном взаимодействии власти, включая адекватные государственные инициативы, оптимальную региональную экономику, и ответственном походе бизнеса к данной проблеме.

Литература

1. Новосельский С.О., Кирсанов К.А., Яковлев В.М. Ретроспективный анализ функционирования социально-экономической системы Российской Федерации в условиях геополитической турбулентности. Москва, 2022. 192 с.
2. Митяев В.С., Варнакова Ю.Н. Эффективность кадрового обеспечения государственного аппарата: анализ тенденций // Россия и мир: развитие цивилизаций. Мир, страна, университет — 25 лет развития: Сборник трудов молодых ученых и студентов XIV международной научно-практической конференции. М., 2024. С. 397-400.
3. Статистика зарплат в России за 2024 год — «Водитель мусоровоза» [Электронный ресурс]. URL: <https://russia.gorodrabot.ru/salaries/voditel-musorovoza> (дата обращения 12.04.2025).
4. Больше половины региональных операторов испытывают нехватку водителей мусоровозов [Электронный ресурс]. URL: <https://dzen.ru/a/ZqEsMyxiTV9m9j> (дата обращения 12.04.2025).
5. Национальный проект «Экология» [Электронный ресурс]. URL: https://www.mnr.gov.ru/activity/np_ecology/ (дата обращения 12.04.2025).
6. Эксперты ждут роста дефицита кадров в России до 2-4 млн человек к 2030 году [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/business/934482> (дата обращения 12.04.2025).
7. Набиуллина назвала основную проблему экономики России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/09/11/2023/654c8ef89a7947166afec281> (дата обращения 12.04.2025).
8. Трудовые ресурсы, занятость и безработица [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 12.04.2025).
9. Труд для каждого: как регионы решают кадровые вопросы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/07/11/2024/672333ad9a7947d33c2ed7fe> (дата обращения 12.04.2025).
10. Новосельский С.О., Пшеничникова О.В., Макин М.В., Садыкова В.И. Оценка развития малого и среднего предпринимательства в РФ: международный аспект // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. № 8-2 (21). С. 120-124.
11. Шатохин М.В., Телегина О.В., Новосельский С.О., Жахов Н.В., Золотарев А.А. Управление продовольственной безопасностью на региональном уровне. Курск, 2015. 106 с.
12. Варнакова Ю.Н., Носкова Г.В., Дмитриева Н.В., Гагарина М.В. Административные регуляторы в управлении экономическими ресурсами в России // Экономика и предпринимательство. 2024. № 9 (170). С. 619-623.