

УДК 331

Самоварова Елизавета Сергеевна

адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических кадров,

Академия ФСИН России

lisska080694@yandex.ru

Samovarova Elizaveta Sergeevna

Adjunct of the Faculty of Training of Scientific and Pedagogical Personnel,

Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia

Аннотация: в статье представлены результаты теоретического обоснования некоторых положений теории кадровой безопасности на макро- и микро- уровнях. Проанализированы и дополнены сущностные характеристики и базовые понятия в сфере кадровой безопасности, а также сформулированы современные проблемы. Представлены данные, характеризующие рынок труда в 2024 г., а также выявлены причины, обуславливающие текущие показатели состояния рынка труда.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровые риски, человеческий потенциал, кадровое обеспечение, трудовые ресурсы

Abstract: the article presents the results of the theoretical substantiation of some provisions of the theory of personnel security at the macro and micro levels of the economic system. The essential characteristics and basic concepts in the field of personnel security are analyzed and supplemented, as well as modern problems are formulated. The data characterizing the labor market in 2024 are presented, as well as the reasons for the current indicators of the labor market. We have presented data characterizing the labor market in 2024, as well as identified the reasons for the current indicators of the labor market.

Keywords: personnel security, human potential, socio-economic development, labor resources

Теоретические основы обеспечения кадровой безопасности на макро и микро уровнях экономической системы: фундаментальные основы, базовые понятия, современные угрозы

Theoretical foundations of ensuring personnel security at the macro and micro levels of the economic system: fundamental principles, basic concepts, modern threats

Окончание кризиса 2019-2020 гг., связанного с пандемией Covid-2019, сопровождается формированием нового перечня вызовов и угроз экономике России. Среди широко перечня внутренних факторов наибольшую обеспокоенность вызывает формирование кадрового дефицита. Данная проблема оказывает существенное влияние на эффективность экономики, уровень инвестиционной активности на всех уровнях хозяйствования, качественное исполнение государственных функций.

Неблагоприятное влияние внутренних факторов является серьезной угрозой стабильности и перспективам развития экономики страны. Наиболее существенными в настоящее время представляются демографические проблемы. В течение 10 лет одновременно наблюдаются тенденции снижения рождаемости и повышения смертности населения.

На ситуацию влияют такие факторы, как демографическая политика, социально-экономическая и политическая обстановка, отсутствие резервов. В России стабильно снижается количество женщин репродуктивного возраста. Опубликованные данные подтверждают, что количество женщин в возрасте 20-29 лет снизилось более чем на 37% в период с 2010 по 2021 год [36]. Отрицательный прирост населения в совокупности с возрастающим показателем продолжительности жизни (приложение) стали причиной диспропорции в возрастной структуре трудоспособного населения.

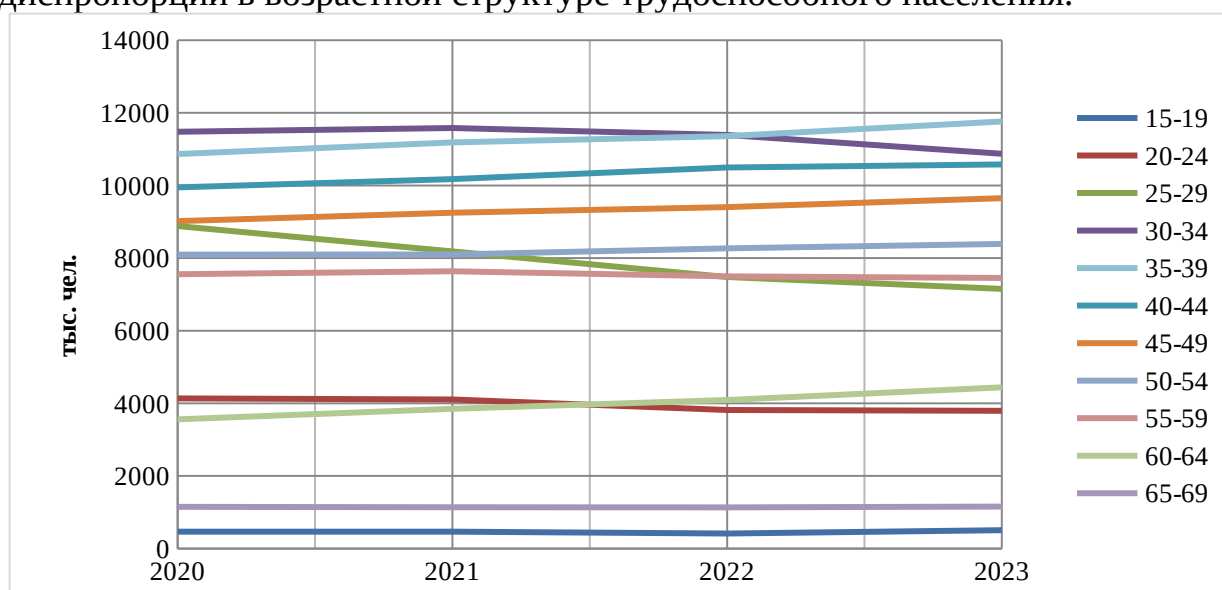


Рисунок 1 – Динамика численности трудоспособного населения Российской Федерации по возрастным группам (2020 – 2023 г.г.)

В течение нескольких лет наблюдается снижение доли трудоспособного населения в возрасте от 20 до 34 лет и повышение доли возрастной группы от 35 до 54 лет. По прогнозам специалистов, тенденция сохранится, и к 2030 году самая производительная и продуктивная для экономики часть рабочей силы сократится на четверть [34]. Данные открытых источников подтверждают, что многие организации стремятся к найму и сохранению персонала старшей возрастной группы. Также наблюдается увеличение доли занятых несовершеннолетних. В данной категории работников заинтересованы сферы сельского хозяйства, торговли и обслуживания.

Демографический кризис является серьезной угрозой не только развитию экономики. Изменение демографической структуры вследствие увеличения доли пожилого населения и сокращения молодежи создаст дисбаланс возрастной структуры населения страны. Это повлечет за собой снижение качества и количества рабочей силы, замедление экономического

роста, изменение условий социального и пенсионного обеспечения, системы здравоохранения и др.

Другая проблема, с которой сталкиваются в настоящее время рынок и общество, возникла в сфере трудовой миграции. Неэффективная миграционная политика в условиях демографического кризиса создает дополнительные препятствия для экономического роста и социально-политической стабильности в обществе. Динамика трудовой миграции на протяжении 10 лет остается нестабильной. В 2012-2014 годах в России официально работало от 6 до 7 мил. мигрантов, в 2019 году их количество сократилось до 4,5 – 5 млн. Закрытие границ и снижение спроса на труд мигрантов в период коронавируса повлекли за собой сокращение показателя до 3,5 млн. в 2022 году [24]. Эксперты отмечают актуальность данной проблемы в свете того, что иностранная рабочая сила составляет резерв рынка труда России в настоящее время [31].

Ситуация в отношениях с мигрантами осложняется обострением политических и социально-экономических факторов. Во-первых, по данным МВД России по состоянию на 1 сентября 2024 года более 600 тысяч человек находятся в стране нелегально. Количество преступлений, совершенных мигрантами в 2024 году выросло второе по сравнению с показателем 2023 года [35]. Как следствие, происходит ужесточение законодательства в сфере организации нелегальной миграции, рассматривается вопрос об ограничениях деятельности мигрантов в некоторых сферах. Другой причиной уменьшения легального миграционного притока можно считать поправки к законам, ужесточающие ответственность за нарушения положений воинского учета [2].

Миграционная политика в настоящее время сочетает в себе обеспечение национальных интересов и правопорядка и улучшение условия для легальной трудовой миграции. В нормативно-правовых актах [1] отмечено, что миграционная политика направлена на «увеличение масштабов организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности на территории России» и «повышение эффективности мер регулирования численности привлекаемых иностранных работников». Миграционный приток должен компенсировать естественную убыль населения, а также формировать источник дополнительных трудовых ресурсов.

При рекордно низких показателях безработицы от 85% до 90% государственных и коммерческих компаний с 2023 года испытывают острую нехватку кадров. Уровень обеспеченности коммерческих и государственных предприятий работниками по итогам полугодия находится на историческом минимуме (таблица 1).

Таблица 1 – Статистика обеспеченности трудовыми ресурсами в Российской Федерации (2020 – 2024 г.г.) [30]

	2020	2021	2022	2023	I кв. 2024	II кв. 2024
Обеспеченность	-6,4	-14,8	-14,3	-23,4	-28,4	-30,8

По данным опроса Superjob [29] нехватка персонала наблюдается в банковском секторе (85%), сферах IT и связи (83%), продаж (86%), в промышленном производстве (87%), строительстве (85%), логистике и транспорте (88%). Молодые специалисты ориентированы в настоящее время на удаленную работу, работу со свободным графиком и сферу услуг. Высоким спросом пользуются сферы, не требующие специального образования и фиксированного графика.

В сложившейся ситуации работодатели применяют различные методы для привлечения и удержания сотрудников. По данным HeadHunter, в рейтинге самых высокооплачиваемых профессий в 2023 году второе место заняли курьеры. Также наблюдается существенный рост оплаты труда таких категорий работников, как сварщики (72%), водители (64%), промоутеры и специалисты технической поддержки (63% и 48%). Кроме того, работодатели используют дополнительные меры стимулирования: при приеме на работу машинистов и их помощников РЖД вводят выплату в размере 150 тысяч рублей [33], ЖКХ обеспечивает рабочим гибкий график работы, компенсацию расходов при переезде, бесплатное питание и т.д.

Сформировавшаяся тенденция обусловлена падением престижа рабочих профессий, недостаточностью программ обучения практической направленности, несоответствием выпускников учебных заведений требованиям работодателей, возникновении новых форм занятости.

Негативные тенденции рынка труда распространяются, в том числе, на государственную службу. Согласно официальным заявлениям, нехватка сотрудников МВД России в текущем году составляет 152 тысячи человек (+60% к 2022 году). В некоторых регионах некомплект превышает 50%, что негативно влияет на эффективное выполнение функций органов власти. Проблема кадрового обеспечения возникла, в том числе, в секторе судебной власти. Количество вакантных должностей судей федеральных судов общей юрисдикции составляет 3581 (14,05%), судей федеральных арбитражных судов – 599 (13,33%) [27]. Некомплект в органах Государственного пожарного надзора составляет 15% [32]. На предприятиях оборонного сектора образовалось 90 тысяч вакансий [28].

Дефицит квалифицированных кадров и малоэффективная организация труда не только негативно влияют на деятельность производственного сектора, но и представляют угрозу национальной безопасности. Поскольку первичным звеном любой организации является человек, необходимо обратить внимание на кадровую составляющую системы обеспечения безопасности. Кадровый кризис сформировался во всех секторах, отраслях и сферах деятельности и на каждом уровне экономики. Помимо прочего, данная проблема представляет собой угрозу для обороноспособности страны посредством снижения мобилизационного ресурса. В этих условиях актуальной является задача обеспечения кадровой безопасности на корпоративном, региональном, государственном уровнях.

На наш взгляд, актуальной является задача теоретического обоснования концепции кадровой безопасности в качестве основы для разработки и реализации мероприятий, направленных на обеспечение кадровой безопасности. Для решения данной задачи необходимо проанализировать трактовки понятия и обосновать его экономическую сущность. Проблематика обеспечения кадровой безопасности, сущность и содержание понятия получили развитие в работах таких авторов, как Яркова Т.М. [26], Кибанов А.Я. [10], Мишина С.В. [18], Фурсов В.А., Лазарева Н.В., Куц Е.Н. [25], Баглей Д.Ю. [6], Скрипкина О.В., Кашаева В.Ю. [21], Коваленко Т.А. [12], Гречишкина А.А. [8] и др.

Анализ литературных источников [3-6, 8, 10, 12-18, 21, 25] позволил нам выявить наличие следующих подходов к пониманию сущности кадровой безопасности (таблица 2).

Таблица 2 – Подходы к определению кадровой безопасности организации

Подход	Авторы	Существенные характеристики
Функциональный	Баглей Д.Ю. Кынтиков М.В. Мишина С.В. Мишин А.Ю. Прозоровская К.А. Коробкова О.К. Райник А.А.	состояния
		выбор мероприятий и инструментов
		взаимозависимость методов и средств
Системный	Кузнецова Н.В. Дорофеев К.Н. Яркова Т.М. Фурсов В.А.	взаимосвязь
		взаимозависимость
		обособленность
Процессный	Сальников И.И. Чумарин И.Г. Гречишкина А.А. Алавердов А.Р.	поступательность
		непрерывность
		последовательность
Целевой	Михадова С.К. Кибанов А.Я. Астахова Е.А. Ларионова Н.А.	цель кадровой безопасности
		цели участников обеспечения
Структурный	Климова Е.З. Павлова И.А. Морозова А.М. Михадова С.К. Скрипкина О.В. Водянова В.В.	как структурный элемент экономической безопасности
		как ключевой элемент корпоративной безопасности

Рассматривая кадровую безопасность с позиции функционального подхода, авторы акцентируют внимание на состоянии защищенности субъекта хозяйственной деятельности от внешних и внутренних угроз, связанных с действиями персонала. Кадровая безопасность, как состояние, в контексте предложенных определений в наибольшей степени предполагает обеспечение стабильного функционирования организации.

Как часть экономической безопасности предприятия, кадровая безопасность предполагает создание условий для реализации кадрового потенциала и выполняет задачи по предотвращению рисков и защите от угроз в сфере работы с персоналом. С одной точки зрения, кадровая безопасность является элементом экономической безопасности, наряду с информационной, технико-технологической, финансовой, экономической и другими ее составляющими. Другая группа экономистов рассматривает кадровую безопасность в ключе корпоративной безопасности. Они пишут, что кадровая безопасность первична по отношению к другим элементам безопасности, так как непосредственно связана с персоналом [9].

Ключевым субъектом кадровой безопасности выступают кадровые подразделения организации. Реализуя комплекс функций в разрезе трудовых отношений на каждом этапе их возникновения, система кадровой безопасности находится в тесном взаимодействии с каждым структурным подразделением организации. Стоит отметить, что системность в работе с трудовыми ресурсами является условием, необходимым для предупреждения, минимизации и ликвидации угроз, препятствующих осуществлению эффективной хозяйственной деятельности субъектов рынка [26].

Кадровая безопасность, как процесс, предполагает непрерывную поступательную переходящую работу по нивелированию отрицательного влияния кадровой составляющей на результат деятельности организации. Некоторые исследователи предлагают системно-процессный подход к исследованию кадрового обеспечения. Анисимова Н.Ю. подчеркивает необходимость системного исследования, формирования и использования понятия для определения его экономической сущности, с одной стороны, и расширения системы ресурсного обеспечения в процессе реализации программ кадровой безопасности [4].

Формирование системы кадровой безопасности в организации требует разработки стратегии ее обеспечения. В научной литературе отсутствуют концепции разработки стратегии кадровой безопасности. Это обусловлено сложностью определения положительного эффекта в результате реализации стратегий кадровой безопасности. Кроме того, имеют значение сфера и масштабы деятельности, структура организации. Согласно Алавердову А.Р., функционирование системы кадровой безопасности дает организации коммерческие, репутационные, финансовые, кадровые преимущества [3].

Подавляющее большинство авторов подходят к обеспечению кадровой безопасности с точки зрения работы с персоналом на каждом этапе трудовых отношений. Обеспечение кадровой безопасности представляется приоритетной задачей кадровых служб. Управление персоналом, как инструмент обеспечения кадровой безопасности, предполагает системную работу по выявлению, анализу, предотвращению, минимизации кадровых рисков [14]. Работа по данному направлению осуществляется на этапах: планирования и маркетинга, найма и учёта, трудовых отношений, в процессе развития и мотивации, высвобождения персонала.

Понятие «безопасность» непосредственно связано с параметрами развития и устойчивости. Безопасность – это способность к устойчивости и развитию в условиях неопределенности и неустойчивости среды функционирования организации. Устойчивость и развитие в контексте кадровой безопасности обеспечивается за счет человеческих ресурсов и интеллектуальной собственности. Человеческий потенциал выступает в качестве резерва для качественного роста предприятия и обеспечения его конкурентных позиций.

В качестве инструмента повышения эффективности деятельности организации кадровая безопасность предполагает обучение и развитие персонала, привлечение высококвалифицированных кадров, развитие коммуникаций и улучшение внутреннего взаимодействия. Создание благоприятного социально-психологического климата также способствует повышению экономической безопасности. Рзаева У. С. и Головкина Д. В. Утверждают, что социально-психологический климат определяет коллективное настроение, уровень взаимодействия, психологические и морально-эмоциональные условия выполнения трудовых функций [19].

В подавляющем большинстве работ кадровая безопасность рассматривается в разрезе деятельности хозяйствующих субъектов. В данной работе мы также исходим из того, что кадровая безопасность обеспечивается на уровне корпоративного образования или ведомственной системы.

Таким образом, можно выделить основные принципы кадровой безопасности (таблица 3).

Таблица 3 – Принципы обеспечения кадровой безопасности

Принцип	Характеристика
системность	все участники обеспечения кадровой безопасности действуют согласованно и в соответствии с общей целью системы
непрерывность	работа с персоналом осуществляется поступательно на каждом этапе трудовых отношений. Планы и прогнозы строятся с учетом достигнутых результатов
целенаправленность и приоритетность	задачи каждого элемента системы ориентированы на достижение поставленной цели, в качестве приоритета обозначено стабильное функционирование и развитие системы
оптимальность	ресурсное обеспечение должно поддерживаться на уровне, необходимом для реализации наиболее эффективного способа достижения результата
ориентация на безопасность	стабильность и результативность деятельности требует минимизации неблагоприятного влияния фактора неопределенности

Обеспечение кадровой безопасности направлено на предупреждение рисков и защиту от угроз. Кадровые риски предполагают возможные потери и не достижение целей организации, связанные с принятием неэффективных решений по формированию, использованию, развитию и высвобождению персонала. Обеспечение кадровой безопасности направлено на предупреждение рисков и защиту от угроз. Кадровые риски предполагают возможные потери и не достижение целей организации, связанные с

принятием неэффективных решений по формированию, использованию, развитию и высвобождению персонала [7].

Большинство авторов [3, 7, 11, 12, 17, 22, 23] отмечают, что риски со стороны персонала возникают на всех этапах работы. Подразделение по работе с персоналом несет ответственность за подбор и найм профессионально грамотного и лояльного персонала, с целью обеспечения безопасности организации как от недобросовестных действий со стороны сотрудника, так и от дополнительных финансовых и временных затрат на подбор нового работника [16]. Контроль предполагает реализацию комплекса мер по недопущению рисков и минимизации угроз, связанных с персоналом, во всех сферах социально-трудовых отношений. Эффективная работа с персоналом также требует наличия профессиональных компетенций в сфере нормативно-правового обеспечения, в том числе, при увольнении персонала. При увольнении работника могут возникнуть следующие кадровые риски: нарушение конфиденциальности информации, разглашение коммерческой тайны, нанесение вреда программному обеспечению, формирование неблагоприятного психологического климата в коллективе, потеря квалифицированных кадров, ущерб деловой репутации и т.д.

Среди причин возникновения кадровых рисков распространенными являются риски нелояльности, низкой осведомленности и непрофессионализма. Алавердов А.Р. определяет лояльность, как один из критериев высокой конкурентоспособности человеческого капитала. Он отмечает, что лояльность персонала является ключевым условием обеспечения безопасности имущественных и неимущественных интересов организации [3]. Махмудова И.Н. и Соловова Н.В. также обращают внимание на повышение лояльности как инструмент предотвращения потенциальных угроз деятельности организации [17].

Понятие «кадровая безопасность» имеет двойственную природу. С одной стороны, оно ориентировано на защиту организации от недобросовестных действий или бездействия сотрудников. Но оно также предполагает обеспечение прав персонала, как от нарушений со стороны работодателя (задержка заработной платы, нарушение режима труда и отдыха), так и со стороны других сотрудников (разглашение персональных данных, подлог) [17].

Наиболее существенными, на наш взгляд, являются риски, связанные с потерей человеческого капитала. Сокращение трудовых ресурсов влияет не только на качество товаров и производительность. В обозначенных условиях человеческие ресурсы являются потенциалом роста и развития организации. Утрата квалифицированного персонала сопряжена с потерей конкурентных преимуществ, ослаблением внутренних и внешних связей. По этой причине сохранение ключевого персонала представляет собой зону повышенного риска организации.

Литература

1. Федеральный закон от 08.08.2024 N 281-ФЗ "О внесении изменений в статью 4 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" и статью 22 Федерального закона "О гражданстве Российской Федерации"
2. Указ Президента РФ от 31 октября 2018 г. N 622 "О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы"
3. Аловердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. Т9. №5. С. 25-38
4. Анисимова Н. Ю. Системно-процессный подход к исследованию кадрового обеспечения АПК // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК: сборник научных статей XII Международной научно-практической конференции, Минск, 28-29 мая 2020 г. - Минск : БГАТУ, 2020. - С. 288-292.
5. Астахова Е.А., Ларионова Н.А., Панькова Л.Н., Чупрова Д.Б. Анализ современного состояния научных исследований в сфере кадровой безопасности. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2018;(5):31-40.
6. Баглей Д. Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ростов-н/Д., 2007. 35 с
7. Галешова Е.И. Кадровые риски в системе управления рисками современной организации // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия d. Экономические и юридические науки. 2010. №4. С. 54-61
8. Гречишкина А. А. Сущность понятия «кадровая безопасность» предприятий железнодорожного транспорта // Научный вестник Херсонского государственного университета. Серия «Экономические науки». 2014. Вып. 6. Ч. 2. С. 144-14
9. Кайгородцева, К. А. Роль кадровой безопасности в аспекте экономической безопасности / К. А. Кайгородцева // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s2.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
11. Киселёва О.О., Патутина Н.А. О методах обработки кадровых рисков в управлении инновационной деятельностью образовательной организации // Вестник Евразийской науки, 2020. №6 [Электронный ресурс]. - URL: <https://esj.today/PDF/30ECVN620.pdf>
12. Коваленко Т.А., Гринченко Е.В, Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике, № 3(5) 2017 г. С 19-22

13. Крохичева Г. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». Т. 8. № 3 (2016). [Электронный ресурс]. - URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>
14. Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Baikal Research Journal. 2012. №4. 5 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kadrovoy-bezopasnosti-kak-funktsiya-upravleniya-personalom/viewer>
15. Литовченко О. Ю. Формирование кадровой безопасности предприятий АПК: автореф дис. ... канд. экон. наук. Киев, 2010. 26 с.
16. Махмудова И.Н. Методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала: организация бизнес-процесса // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 11(65). С. 180-184
17. Махмудова И.Н., Соловова Н.В. Кадровая безопасность: организация и управление : учебное пособие // Издательство Самарского университета, 2022. – 96 с.
18. Мишина С.В. Подходы к определению сущности понятия "кадровая безопасность" / С.В. Мишина, А.Ю. Мишин // Научно-теоретический и практический журнал. – Серия: Право, экономические науки. – 2016. – № 24 (155). – С. 63–69.
19. Рзаева У. С., Головкина Д. В. Социально-психологический климат в организации, как фактор, влияющий на её кадровую безопасность // . 2022. №44 (89). [Электронный ресурс]. - URL: <https://scilead.ru/article/3114-sotsialno-psikhologicheskij-klimat-v-organiza>
20. Сафонов, П. А. Кадровая безопасность в системе конкурентных преимуществ и недостатков современной организации / П. А. Сафонов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 13 (147). — С. 364-367.
21. Скрипкина О.В., Кашаева В.Ю. Кадровая безопасность как основной элемент системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Обеспечение комплексной безопасности предприятий: проблемы и решения: Сборник тезисов докладов IV международной научно-практической конференции. – Рязань, 2015г. – 148 с.
22. Соломандина Т.О., Соломандин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.:Альфа-Пресс. – 2011. – 688 с.
23. Митрофанова, А. Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации / А. Е. Митрофанова // Вестник университета. – 2013. – № 7. – С. 228-232.
24. Флоринская Ю. Ф. Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2 (63). С. 223–232.
25. Фурсов В.А., Лазарева Н.В., Куц Е.Н., Аветова К.Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 4-2. – С. 270-276

26. Яркова Т.М. Современные подходы обеспечения кадровой безопасности организаций в России // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 3. – С. 731-742.

27. В России не хватает 4000 судей [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2024/04/03/1029530-v-rossii-ne-hvataet-4000-sudei?ysclid=m1rxdemly7347153918>

28. В российском оборонном секторе появилось почти 90 тысяч вакансий [Электронный ресурс]. - URL: <https://www1.ru/news/2024/10/02/ostraiia-nexvatka-v-bulgarian-military-predpolozili-cto-deficit-kadrov-otrazitsia-na-vypolnenii-oboro.html>

29. Дефицит кадров в России [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.moedelo.org/club/kadrovyy-uchet/deficit-kadrov-v-rossii>

30. Информационно-аналитический комментарий Банка России. Мониторинг предприятий №7, июль 2024 [Электронный ресурс]. - URL: <https://cbr.ru/Collection/Collection/File/49342/0724.pdf>

31. Миграция прошлого не догонит [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6919986>

32. МЧС: Нехватка инспекторов Госпожнадзора составляет 15 процентов [Электронный ресурс]. - URL: <https://rg.ru/2024/07/18/mchs-nexvatka-inspektorov-gospozhnadzora-sostavliaet-15-procentov.html?ysclid=m1rxkfo4k5517183924>

33. РЖД введут выплату в 150 тысяч рублей при приеме сотрудников двух категорий [Электронный ресурс]. - URL: <https://company.rzd.ru/ru/9401/page/78314?id=219304&ysclid=m3cw23mea5543068759>

34. Рынок труда и демография: «размолаживание» рабочей силы [Электронный ресурс]. - URL: <https://hh.ru/article/28803>

35. СКР: в 2024 году преступность среди нелегальных мигрантов выросла почти втрое [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7197764?ysclid=m1rom6yc3c138655317>

36. Число россиянок репродуктивного возраста будет падать до 2046 года [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.rbc.ru/society/04/07/2024/66864f8c9a79476eed32d505?ysclid=m27nui37o119289664>