

УДК 338.2

Научная специальность: 5.2.3

ISSN 1812-5220

© Проблемы анализа риска, 2024

Риски кадровой безопасности региона и направления их нивелирования в сфере образовательной деятельности

Каранина Е.В.*,**Карзаева Н.Н.,**

Вятский государственный университет,

610000, Россия, г. Киров,

ул. Московская, д. 36

Аннотация

В статье представлены материалы исследования по проверке гипотезы целесообразности применения целевого подхода к формированию системы индикаторов, характеризующих региональную кадровую безопасность, что является целью исследования. Для реализации этой цели были решены две основные задачи: определить риски кадровой безопасности региона (Кировской области) на основе оценки системы индикаторов, характеризующих профессиональный уровень трудового потенциала региона и его динамику; разработать предложения по повышению уровня кадровой безопасности региона посредством мероприятий в сфере образования. Для проверки гипотезы применялись общенаучные методы анализа и синтеза, вторичный анализ результатов исследований, опубликованных российскими учеными по вопросам региональной кадровой безопасности. Наличие разногласий в составе индикаторов кадровой безопасности и методов их оценки предопределило необходимость проведения исследования по этой теме. В результате проведенного исследования было сделано четыре основных вывода. Во-первых, для определения региональной кадровой безопасности целесообразно применять функциональный подход и рассматривать ее как подсистему региональной экономической безопасности в виде процесса, направленного на минимизацию кадровых рисков. Во-вторых, все множество факторов, влияющих на региональную кадровую безопасность, может быть разделено на четыре группы: экономическую, демографическую, социальную и технико-технологическую. Ключевым фактором, характеризующим региональную кадровую безопасность, является обеспеченность кадрами всех предприятий региона. В третьих, на ближайшие пять лет в Кировской области прогнозируется дефицит кадровых ресурсов. При этом потребность в кадрах с уровнем среднего профессионального образования превышает в три раза потребность в кадрах с высшим профессиональным образованием. Динамика прогнозной потребности не является равномерной, а характеризуется пилообразной формой. Анализ индикаторов, характеризующих систему образования и подготовки кадров в Кировской области, позволил сформировать перечень рисков региональной кадровой безопасности и предложения по их минимизации, что имеет практическое значение.

Ключевые слова: кадровая безопасность; регион; трудовой потенциал; риски; образовательная деятельность.

Для цитирования: Каранина Е.В., Карзаева Н.Н. Риски кадровой безопасности региона и направления их нивелирования в сфере образовательной деятельности // Проблемы анализа риска. 2024. Т. 21. № 1. С. 24–32.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Risks of Personnel Security in the Region and the Direction of their Leveling in the Field of Educational Activity

Elena V. Karanina*,
Natalia N. Karzaeva,
Vyatka State University,
Moskovskaya str., 36, Kirov,
610000, Russia

Abstract

The article presents research materials to test the hypothesis of the expediency of applying a targeted approach to the formation of a system of indicators characterizing regional personnel security, which is the purpose of the study. To achieve this goal, two main tasks were solved: to determine the risks of personnel security in the region (Kirov region) based on an assessment of a system of indicators characterizing the professional level of the region's labor potential and its dynamics; to develop proposals to improve the level of personnel security in the region through educational activities. To test the hypothesis, general scientific methods of analysis and synthesis were used, as well as a secondary analysis of research results published by Russian scientists on regional personnel security. The presence of disagreements in the composition of personnel safety indicators and methods of their assessment predetermined the need for research on this topic. As a result of the conducted research, there were four main conclusions. Firstly, to determine regional personnel security, it is advisable to apply a functional approach and consider it as a subsystem of regional economic security in the form of a process aimed at minimizing personnel risks. Secondly, all the many factors affecting regional personnel security can be divided into four groups: economic, demographic, social and technical and technological. The key factor characterizing regional personnel security is the availability of personnel for all enterprises in the region. Thirdly, a shortage of human resources is projected in the Kirov region for the next five years. At the same time, the needs for personnel with a secondary vocational education level exceed three times the needs for personnel with higher professional education. The dynamics of the forecast demand is not uniform, but is characterized by a sawtooth shape. The analysis of the indicators characterizing the education and training system in the Kirov region allowed us to form a list of regional personnel security risks and proposals for their minimization, which is of practical importance.

Keywords: personnel security; region; labor potential; risks; educational activities.

For citation: Karanina E.V., Karzaeva N.N. Risks of personnel security in the region and the direction of their leveling in the field of educational activity // *Issues of Risk Analysis*. 2024;21(1):24-32. (In Russ.).

The authors declare no conflict of interest.

Содержание

Введение

1. Кадровая безопасность региона и ее факторы
2. Оценка уровня кадровой безопасности Кировской области
3. Направления минимизации рисков региональной кадровой безопасности

Заключение

Список источников

Введение

Кадровый потенциал в функционировании экономической системы региона играет существенную роль, так как в настоящее время является одним из основных видов капитала, используемого в создании продукта. Поэтому наблюдается устойчивый рост интереса специалистов и ученых к проблемам кадровой безопасности экономических систем разного уровня. При этом акцент исследований смещен в основном в область организации системы кадровой безопасности хозяйствующих субъектов [1, 2], включая их отраслевую направленность [3]. Немногие авторы публикуют результаты исследований в области кадровой безопасности как составной части национальной безопасности (А. П. Ануфриева, А. В. Лялюк, Е. А. Деркачева [4], Н. Г. Гаджиев, С. А. Коноваленко [5], Ш. З. Мехдиев [6]).

Усилия многих ученых направлены на решение проблем региональной кадровой безопасности [7–11]. Следует отметить, что имеющиеся в настоящее время разногласия как в вопросах системы индикаторов, характеризующих уровень рисков кадровой безопасности, так и методики их оценки обуславливают цель проводимого авторами статьи исследования, направленного на обоснование гипотезы целевого подхода к формированию системы индикаторов, характеризующих региональную кадровую безопасность.

Цель исследования позволяет выделить две основные задачи:

- определить риски кадровой безопасности региона (Кировской области) на основе оценки системы индикаторов, характеризующих профессиональный уровень трудового потенциала региона и его динамику;
- разработать предложения по повышению уровня кадровой безопасности региона посредством мероприятий в сфере образования.

1. Кадровая безопасность региона и ее факторы

Определения региональной кадровой безопасности сформулированы учеными на основе функционального подхода, предполагающего рассмотрение ее как системы, обеспечивающей такой вид безопасности. Так, группа ученых в составе С. Н. Митякова, М. В. Ширяева, Н. Н. Яковлевой и Чжао Цонли под кадровой безопасностью региона как элемента подсистемы региональной экономической безопасности понимают

процесс «нейтрализации рисков и угроз, связанных с человеческими ресурсами региона, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями» [12, с. 217]. Аналогичный подход к раскрытию содержания региональной кадровой безопасности применяют А. В. Маслобоев и В. А. Путилов, конкретизируя инструменты ее обеспечения: «комплекс организационных мер и средств информационной поддержки, направленных на управление кадрами с точки зрения выявления проблемных зон в кадровой обеспеченности предприятий региона и выработку рекомендаций по устранению нежелательных эффектов проводимой кадровой политики на всех уровнях принятия управленческих решений» [13, с. 157–158].

А. В. Маслобоев и В. А. Путилов множество факторов, влияющих на региональную кадровую безопасность, разделяют на четыре группы: экономические; демографические; социальные и технологические [13, с. 160].

В составе экономических факторов системы кадровой безопасности учеными и специалистами выделяются:

- география рабочих мест и проживания граждан [14, с. 37];
- уровень производительности труда [14, с. 37];
- потребность в профессиональных кадрах по отраслям экономики [15, с. 28–29].

Группа демографических факторов включает пять элементов:

- демографическая ситуация [15, с. 28–29];
- процессы депопуляции населения [16, с. 115];
- продолжительность жизни [16, с. 115];
- заболеваемость населения [16, с. 115];
- численность населения трудоспособного возраста [16, с. 115].

Наиболее представительной является группа социальных факторов, которые обусловлены квалификацией кадров [15, с. 29; 16, с. 114] и в конечном итоге уровнем профессионального образования.

2. Оценка уровня кадровой безопасности Кировской области

Ключевым индикатором уровня региональной кадровой безопасности является неудовлетворенная потребность в кадровых ресурсах. Однако следует отметить, что существует несколько методик прогноза баланса трудовых ресурсов (рис. 1). Это

Таблица 1. Прогноз потребности предприятий Кировской области в квалифицированных кадрах, тыс. чел.*Table 1. Forecast of the demand of enterprises in the Kirov region for qualified personnel, thousand people*

Показатели	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Прогноз потребности по результатам исследования Управления государственной службы (УГС) занятости населения Кировской области	53,2	51,7	53,6	50,0	54,0	51,8
Рассчитанная потребность в квалифицированных кадрах	54,9	53,4	55,5	51,7	55,8	53,6
Дополнительный прирост относительно прогноза УГС занятости населения Кировской области	1,7	1,7	1,9	1,7	1,8	1,8

обстоятельство предопределяет необходимость применения различных вариантов: пессимистического и оптимистического.

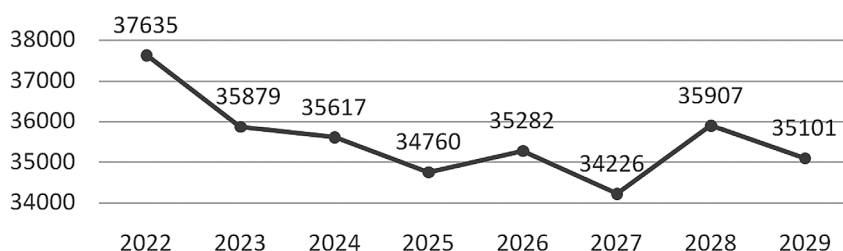
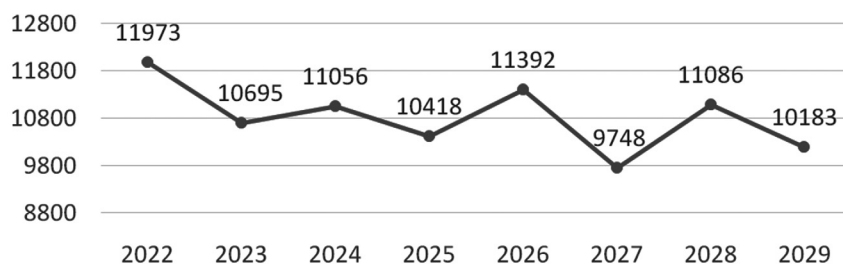
Прогноз УГС занятости населения Кировской области построен на основе прогноза баланса трудовых ресурсов на 2022–2024 гг. В прогнозе баланса трудовых ресурсов периода 2023–2025 гг. показатели численности постоянного населения и численности трудовых ресурсов снижаются.

Наблюдается демографический разрыв между прогнозом численности населения — снижение

численности по сравнению предварительным прогнозом баланса трудовых ресурсов на 2022–2024 гг.

Прогнозируется рост потребности в квалифицированных кадрах на 3,1%–3,6% по сравнению с прогнозом УГС занятости населения Кировской области от 2022 г. При этом следует отметить, что разрыв несущественный и укладывается в рамки допустимой погрешности, при этом данные прогноза ежеквартально корректируются.

Неравнозначными являются показатели потребности в кадрах с уровнем образования средним специальным и высшим (рис. 1 и рис. 2).

**Рис. 1. Оценочная потребность Кировской области в квалифицированных кадрах со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих до 2029 г., чел.***Figure 1. The estimated need of the Kirov region for qualified personnel with secondary vocational education under the training program for qualified workers until 2029, people***Рис. 2. Оценочная потребность Кировской области в квалифицированных кадрах с высшим профессиональным образованием до 2029 г., чел.***Figure 2. The estimated need of the Kirov region in qualified personnel with higher professional education until 2029, people*

Анализ показателей позволяет сделать два основных вывода:

- потребность в специалистах со средним профессиональным образованием превышает практически в три раза потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием;
- динамика изменения двух видов потребности в специалистах разного уровня подготовки на протяжении анализируемого периода практически одинакова и характеризуется пилообразной формой.

Существенное преобладание потребности в квалифицированных рабочих кадрах происходит сегодня не только на региональном, но и в целом на федеральном уровне, складываясь под влиянием в первую очередь демографических факторов, а также дисбаланса потребности в профессиональном образовании и объеме профессиональной подготовки.

3. Направления минимизации рисков региональной кадровой безопасности

Возможность удовлетворить собственными силами потребности в профессиональных кадрах может быть оценена посредством анализа индикаторов, характеризующих систему образования и подготовки кадров в Кировской области за предыдущий период (табл. 2).

Анализ индикаторов, характеризующих систему образования и подготовки кадров с позиции риска, по методике масштабирования с учетом устанавливаемых пороговых значений позволяет признать удовлетворительными только два из них: валовый коэффициент охвата дошкольным образованием и численность преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих. В зоне риска

Таблица 2. Образование и подготовка кадров в Кировской области за 2016–2022 гг.

Table 2. Education and training in the Kirov region for 2016–2022

Индикаторы	Пороги		Кировская область							ПФО	РФ
	min	max	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022		
Валовой коэффициент охвата дошкольным образованием, %	60,0	80,0	73,3	72,3	72,4	76,6	78,9	82,1		79,1	73,2
Численность учителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, на 1000 обучающихся, чел.	50,0	70,0	74,8	71,6	69,2	66,5	64,7	63,3	64,0	63,5	62,6
Удельный вес обучающихся во вторую и третью смены в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, %	10	20	17,7	18,3	19,2	18,8	22,3	22,9	-	13,9	15,6
Численность преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена, на 1000 обучающихся, чел.	25,0	50,0	41,3	39,6	37,2	35,4	30,6	30,0	29,3	36,7	38,4
Численность преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, на 1000 обучающихся, чел.	25,0	50,0	34,7	46,8	49,6	45,9	40,0	46,6	44,3	39,0	37,5
Доля занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы, в %	15,0	30,0		12,9	14,7	15,3	25,7	23,5	24,1	20,3	25,3
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 1000 человек, чел.	200	300	260	256	245	229	223	208	208	273	278

Таблица 3. Направления минимизации рисков кадровой безопасности Кировской области*Table 3. Directions for minimizing the risks of personnel security in the Kirov region*

Зона риска	Последствия для экономики региона	Пути решения
- рост доли обучающихся в две смены в образовательных организациях начального, основного и среднего общего образования; - сокращение обучающихся вузов, в т.ч. аспирантов; - сравнительно невысокий уровень оплаты труда в сфере образования; - рост численности выпускников образовательных организаций СПО и ВО, работающих не по специальности; - отсутствие комплексной системы профориентации (школа – СПО – ВУЗ)	- снижение уровня высококвалифицированных кадров; - недостаточная обеспеченность образовательными организациями среднего общего образования; - миграционный отток выпускников школ в целях получения высшего образования; - недостаточный уровень покрытия кадровых потребностей отраслей экономики	- регулярный мониторинг потребностей отраслей экономики в кадрах; - корректировка образовательных программ образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования с учетом кадровых потребностей; - строительство, капитальный ремонт школ и учреждений СПО; - развитие мер поддержки выпускников школ; - повышение уровня оплаты педагогического труда

находятся показатели численности преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена, численности студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, доля рабочих и служащих, прошедших повышение квалификации или переподготовку кадров, в общей численности занятого населения. Следует отметить устойчивую тенденцию к снижению таких ключевых индикаторов как численность преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена и численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры. К негативным факторам следует отнести устойчивый рост численности обучающихся во вторую и третью смены.

Отмеченные проблемы, в том числе, характеризующиеся устойчивым отставанием ряда показателей региона от параметров по федеральному округу (ПФО) и России (недостаточность учреждений начального, основного и среднего общего образования, снижение численности обучающихся высшего образования), определяются в первую очередь демографическими факторами и факторами привлекательности региона, влияющими на миграционный отток молодежи, в свою очередь провоцирующий снижение демографического, кадрового потенциала и кадровой безопасности региона.

Таким образом, анализ индикаторов, характеризующих систему образования и подготовки кадров, позволяет определить зоны риска кадровой безопасности Кировской области и направления деятельности по их минимизации (табл. 3).

Заключение

Для определения региональной кадровой безопасности целесообразно применять функциональный подход и рассматривать ее как подсистему региональной экономической безопасности в виде процесса, направленного на минимизацию кадровых рисков.

Все множество факторов, влияющих на региональную кадровую безопасность, может быть разделено на четыре группы: экономическую, демографическую, социальную и технико-технологическую. Ключевым фактором, характеризующим региональную кадровую безопасность, является обеспеченность кадрами всех предприятий региона.

На ближайшие пять лет в Кировской области прогнозируется дефицит кадровых ресурсов. При этом потребность в кадрах с уровнем среднего профессионального образования превышает в три раза потребность в кадрах с высшим профессиональным образованием. Динамика потребности не является равномерной, а характеризуется пилообразной формой.

Анализ индикаторов, характеризующих систему образования и подготовки кадров, позволил выделить две основные проблемы в области подготовки профессиональных кадров: стабильное снижение численности студентов и преподавателей.

С целью минимизации кадровых рисков на региональном уровне необходимо проводить следующие мероприятия:

- регулярный мониторинг потребности предприятий региона в кадрах с учетом ежегодных корректировок в прогнозируемом периоде 1–3–6 лет;
- совершенствование системы профессиональной ориентации выпускников школ с учетом кадровых

потребностей, в том числе на основе разрабатываемых цифровых экосистем кадрового развития региона с удобными сервисами доступа педагогов, родителей, школьников, включающих видеоролики о востребованных профессиях, информацию о стажировках, экскурсиях на ведущие предприятия, инструментах сторителлинга и др.

- развитие инструментов целевой профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- оптимизация объемов КЦП организаций высшего и среднего профессионального образования с учетом востребованных направлений подготовки и систематическую корректировку программ подготовки бакалавров, специалистов, магистров образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования с учетом кадровых потребностей региона;
- строительство и капитальный ремонт школ и учреждений среднего профессионального образования, технологическое переоснащение учреждений СПО, в том числе на основе активизации их участия в программе «Профессионалитет»;
- осуществление поддержки талантливых выпускников школ и преподавателей (по результатам ЕГЭ и иных достижений научно-исследовательской, творческой, общественной деятельности);
- повышение уровня оплаты педагогического труда и др.

Список источников [References]

1. Рожков И. А. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Наукосфера. 2022. № 1–1. С. 353–357 [Rozhkov I. A. Personnel safety of the organization: risks and threats // Naukosfera. 2022;(1–1):353–357. (In Russ.)]
2. Карзаева Н. Н. Каранина Е. В. Кадровая безопасность. М.: Инфра-М, 2023. 210 с.
<https://doi.org/10.12737/1907618> [Karzaeva N. N. Karanina E. V. Personnel security. M.: Infra-M, 2023. 210 p. (In Russ.)]
3. Яшкова Н. В. Кадровая безопасность предприятий железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы современного транспорта. 2020. № 2. С. 46–54 [Yashkova N. V. Human resource management and personnel security of the enterprise // Current problems of modern transport. 2020;(2):46–54 (In Russ.)]
4. Ануфриева А. П., Лялюк А. В., Деркачева Е. А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности в Российской Федерации // Экономика и предпринимательство. 2023. № 1(150). С. 289–293.
<https://doi.org/10.34925/EIP.2023.150.1.058> [Anufrieva A. P., Lyalyuk A. V., Derkacheva E. A. Personnel security as an element of economic security in the Russian Federation // Economy and entrepreneurship. 2023; (1(150)):289–293. (In Russ.),
<https://doi.org/10.34925/EIP.2023.150.1.058>]
5. Гаджиев Н. Г., Коноваленко С. А. Угрозы и вызовы кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности государства // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. 2021. Т. 36. № 2. С. 7–19.
<https://doi.org/10.21779/2500-1930-2021-362-7-19> [Gadzhiev N. G., Konovalenko S. A. Threats and challenges to personnel security in the system of ensuring state economic safety // Herald of Dagestan State University. Series 3. Social Sciences. 2021;36(2):7–19 (In Russ.).
<https://doi.org/10.21779/2500-1930-2021-362-7-19>]
6. Мехдиев Ш. З. Государственная кадровая политика и национальная безопасность страны // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 3. № 11(107). С. 56–61.
<https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2020.11.03.010> [Mehdiyev Sh. Z. State personnel policy and national security of the country // Economics and Management: Problems, Solutions. 2020;3(11):56–61. (In Russ.).
<https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2020.11.03.010>]
7. Антипин И. А., Шишкина Е. А. Кадровая безопасность старопромышленного региона: оценка, динамика, риски // Техничко-технологические проблемы сервиса. 2023. № 4 (66). С. 111–117 [Antipin I. A., Shishkina E. A. Personnel security of the old industrial region: assessments, dynamics, risks // Technical and technological problems of service. 2023;(4(66)):111–117. (In Russ.)]
8. Карзаева Н. Н., Давыдова Л. В. Информационное обеспечение оценки региональной кадровой безопасности // Проблемы анализа риска. 2019. Т. 16. № 3. С. 42–51.
<https://doi.org/10.32686/1812-5220-2019-16-3-42-51> [Karzaeva N. N., Davydova L. V. Information support evaluation of regional personnel security // Issues of Risk Analysis. 2019;16(3):42–51. (In Russ.).
<https://doi.org/10.32686/1812-5220-2019-16-3-42-51>]
9. Рязанова О. А., Тимин А. Н., Котанджян А. В. Взаимосвязь кадровой и социальной безопасности региона на примере Кировской области // Проблемы анализа риска. 2022. Т. 19. № 3. С. 10–21.

- <https://doi.org/10.32686/1812-5220-2022-19-3-10-21>
[Ryazanova O. A., Timin A. N., Kotanjyan A. V. Interrelation of personnel and social security of the region on the example of the Kirov region // *Issues of Risk Analysis*. 2022;9(3):10–21. (In Russ.).
<https://doi.org/10.32686/1812-5220-2022-19-3-10-21>]
10. Синева А. А., Черемысина Н. В. Кадровая безопасность Тамбовской области // *Евразийское пространство: экономика, право, общество*. 2021. № 4. С. 47–50 [Sineva A. A., Cheremisina N. V. Personnel security of the Tambov region // *The Eurasian Space: Economy, Law, Society*. 2021;(4):47–50. (In Russ.)]
 11. Тохиоров Т. И. Анализ и оценка состояния экономической безопасности Согдийской области // *Проблемы анализа риска*. 2023. Т. 20. № 2. С. 26–40. <https://doi.org/10.32686/1812-5220-2023-20-2-26-40> [Tokhirov T. I. Analysis and assessment of the state of economic security of the Sughd region // *Issues of Risk Analysis*. 2023;20(2):26–40. (In Russ.).
<https://doi.org/10.32686/1812-5220-2023-20-2-26-40>]
 12. Митяков С. Н., Ширияев М. В., Яковлева Н. Н., Чжао Ц. Кадровая безопасность как один из ключевых факторов экономической безопасности региона // *Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы: Материалы II Международной научно-практической конференции*. Нижний Новгород: Нижегород. гос. техн. ун-т им. П. Е. Алексеева, 2014. С. 216–221. [Mityakov S. N. Personnel security as one of the key factors of economic security in the region / S. N. Mityakov, M. V. Shiryayev, N. N. Yakovleva, D. Ts. Chzhao // *Economic security of Russia: problems and prospects: Materials of the II International Scientific and Practical Conference*. Nizhny Novgorod: Nizhegorod State Technical University. R. E. Alekseev University, 2014. P. 216–221. (In Russ.)]
 13. Маслобоев А. В., Путилов В. А. Проблематика и инструменты информационной поддержки управления кадровой безопасностью региона // в сб. *Труды Международного симпозиума «Надежность и качество»*. 2020. Т. 1. С. 157–163 [Masloboev A. V. Problematics and tools of information support for personnel security management in the region / A. V. Masloboev, V. A. Putilov // in *Proceedings of the International Symposium Reliability and Quality*. 2020. Vol. 1. P. 157–163. (In Russ.)]
 14. Сошина О. Н. Основные проблемы обеспечения уровня экономической безопасности региона в цифровой экономике // *Экономика. Информатика*. 2020. Т. 47. № 1. С. 31–39.
<https://doi.org/10.18413/2687-0932-2020-47-1-31-39>
 15. Антропов В. А., Воронина Л. Н. Концептуальные основы развития образовательного потенциала региона // *Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета*. 2018. № 2. С. 26–36 [Antropov V. A., Voronina L. N. Conceptual basis for the development of the regional educational potential // *Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University*. 2018;(2):26–36. (In Russ.)]
 16. Апатова Н. В., Авдеева К. В. Регион как объект управления и анализа // *Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета*. 2017. № 1. С. 106–120 [Apatova N. V., Avdeeva K. V. Region as an object of management and analysis // *Corporate governance and innovative economic development of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Capital of Syktyvkar State University*. 2017;(1):106–120. (In Russ.)]

Сведения об авторах

Каранина Елена Валерьевна: доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической безопасности и финансов, Вятский государственный университет (ФГБОУ ВО ВятГУ)

Количество публикаций: более 450

Область научных интересов: управление рисками, экономическая безопасность, диагностика рисков и угроз безопасности

ResearcherID: L-1395-2016

Scopus Author ID: 57192661919

ORCID: 0000-0002-5439-5912

Контактная информация:

Адрес: 610000 г. Киров, ул. Московская, д. 36

karanina@vyatsu.ru

Карзаева Наталья Николаевна: доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической безопасности и финансов, Вятский государственный университет (ФГБОУ ВО ВятГУ)

Количество публикаций: более 360

Область научных интересов: экономическая безопасность, внутренний контроль, бухгалтерский учет

ORCID: 0000-0003-0225-0946

Контактная информация:

Адрес: 610 000 г. Киров, ул. Московская, д. 36
k-nn@yandex.ru

Статья поступила в редакцию: 22.01.2024

Одобрена после рецензирования: 05.02.2024

Принята к публикации: 07.02.2024

Дата публикации: 29.02.2024

The article was submitted: 22.01.2024

Approved after reviewing: 05.02.2024

Accepted for publication: 07.02.2024

Date of publication: 29.02.2024