

### Внутрифирменная мобильность как фактор качества трудовой жизни работников: специфика проявления в условиях экономической турбулентности

Д. В. Круглов<sup>1</sup>, В. А. Плотников<sup>2</sup> , О. С. Резникова<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I  
Московский пр-т, д. 9, г. Санкт-Петербург 190031, Российская Федерация

<sup>2</sup> Санкт-Петербургский государственный экономический университет  
наб. канала Грибоедова, д. 30-32, г. Санкт-Петербург 191023, Российская Федерация

<sup>3</sup> Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского  
пр-т Академика Вернадского, д. 4, г. Симферополь 295007, Российская Федерация

✉ e-mail: [plotnikov\\_2000@mail.ru](mailto:plotnikov_2000@mail.ru)

#### Резюме

**Актуальность.** В современных системах управления персоналом все большее внимание уделяется принципу человекоцентричности, что определяет рост внимания к качеству трудовой жизни работников. В этом контексте требуется углубленный анализ влияющих на него факторов с учетом присущей современной российской экономике турбулентности.

**Цель** – разработка и развитие теоретических и методических аспектов формирования и развития качества трудовой жизни.

**Задачи:** проанализировать концепции качества трудовой жизни; выявить особенности внутрифирменной мобильности; разработать предложения по повышению качества трудовой жизни на основе мобильности работников.

**Методология.** Использованы методы количественного и качественного, монографического и ретроспективного анализа, методы сравнения экономических явлений и процессов, методы абстрагирования, обобщения проанализированной экономической информации, а также специфические методы экономики качества и теории мотивации.

**Результаты.** Повышение качества трудовой жизни требует выстраивания эффективной системы взаимодействия общества, бизнеса и государства. В работе проведен анализ концепции качества трудовой жизни. Определены факторы формирования качества трудовой жизни. Предложены направления развития персонала в целях стабилизации занятости. Теоретические результаты исследования развивают теорию экономики качества и теорию экономики труда. Прикладные выводы исследования могут быть полезны менеджменту предприятий и руководителям служб управления персоналом.

**Выводы.** Планирование внутриорганизационной мобильности должно осуществляться на основе дифференциации работников в зависимости от степени их значимости, для чего рекомендовано категоризировать работников на «центр» и «периферию». Такое разделение кадров позволяет применять индивидуальную стратегию развития персонала в целях стабилизации занятости. Механизмы организации, мотивации труда и формирования качества трудовой жизни испытывают серьезное влияние со стороны внешних факторов, в частности череды макрошоков последних лет, вызвавших турбулентность в экономике; внутрифирменная мобильность направлена на удовлетворение потребностей индивида, ее можно рассматривать как фактор повышения качества трудовой жизни, в т. ч. в условиях турбулентности.

**Ключевые слова:** качество жизни; качество трудовой жизни; трудовые ресурсы; мотивация; внутрифирменная мобильность; движение трудовых ресурсов; экономическая турбулентность; экономика качества.

**Конфликт интересов:** В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

**Для цитирования:** Круглов Д. В., Плотников В. А., Резникова О. С. Внутрифирменная мобильность как фактор качества трудовой жизни работников: специфика проявления в условиях экономической турбулентности // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 6. С. 132–143. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-6-132-143>

Поступила в редакцию 12.10.2024

Принята к публикации 09.11.2024

Опубликована 27.12.2024

## Intra-firm mobility as a factor in the quality of employees' working life: specifics in the context of economic turbulence

Dmitriy V. Kruglov<sup>1</sup>, Vladimir A. Plotnikov<sup>2</sup> ✉, Olga S. Reznikova<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University  
9 Moskovsky Ave., St. Petersburg 190031, Russian Federation

<sup>2</sup> Saint Petersburg State University of Economics  
30-32 Griboedov canal Emb., St. Petersburg 191023, Russian Federation

<sup>3</sup> V. I. Vernadsky Crimean Federal University  
4 Academician Vernadsky Ave., Simferopol 295007, Russian Federation

✉ e-mail: Plotnikov\_2000@mail.ru

### Abstract

**Relevance.** In modern personnel management systems, more and more attention is paid to the principle of human-centeredness. From the standpoint of increasing the return on employees, special attention has been paid to such a complex indicator as the quality of their working life. In this context, an in-depth analysis of the factors influencing it is required, especially taking into account the turbulence in development inherent in the modern Russian economy.

**The purpose** is development and advancement of theoretical and methodological aspects of the formation and development of the quality of working life.

**Objectives:** to analyze the concepts of quality of working life; to identify the features of intra-company mobility that affect the increase in employee productivity; to substantiate and develop proposals for improving the quality of working life based on employee mobility within the enterprise.

**Methodology.** The methods of quantitative and qualitative, monographic and retrospective analysis, methods of comparing economic phenomena and processes, methods of abstraction, generalization of analyzed economic information, as well as specific methods of quality economics and motivation theory were used.

**Results.** Improving the quality of life, including work life, requires building an effective system of interaction between society, business and the state, which is especially important in the context of economic turbulence. The paper analyzes the concept of quality of work life. The factors of formation of quality of work life are determined. Directions of personnel development in order to stabilize employment are proposed. The theoretical results of the study develop the theory of quality economics and the theory of labor economics. Applied findings of the study can be useful for enterprise management and heads of HR services.

**Conclusions.** One of the main conditions for the growth of labor productivity is the quality of work life. Planning of mobility within the organization should be carried out on the basis of differentiation of employees depending on the degree of their importance, for which it is recommended to categorize employees into the "center" and "periphery". Such division of personnel allows applying an individual strategy of personnel development in order to stabilize employment. The existing mechanisms of organization, motivation of labor and formation of quality of working life are seriously influenced by external factors, in particular, such a factor is a series of macro shocks of recent years, which caused turbulence in the economy; intra-company mobility is aimed at satisfying the needs of the individual and it can be considered as a factor in improving the quality of working life, including in the conditions of the noted turbulence.

**Keywords:** *quality of life; quality of working life; labor resources; motivation; intra-company mobility; movement of labor resources; economic turbulence; quality economics.*

**Conflict of interest:** *In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.*

**For citation:** Kruglov D.V., Plotnikov V.A., Reznikova O.S. Intra-firm mobility as a factor in the quality of employees' working life: specifics in the context of economic turbulence. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2024;14(6):132–143. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-6-132-143>

Received 12.10.2024

Accepted 09.11.2024

Published 27.12.2024

\*\*\*

## Введение

Качество является универсальной характеристикой различных явлений и процессов. В Толковом словаре Ожегова дается следующая общая трактовка этой категории: «Совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определенность» (цит. по: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=10902>). В силу высокого уровня универсализма категории «качество» она применима к различным предметным областям человеческой деятельности. Например:

– ГОСТ 15467-79 «Управление качеством продукции. Основные понятия. Термины и определения» вводит понятие «качество продукции»: «совокупность свойств продукции, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности в соответствии с ее назначением»;

– ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» определяет: «Качество продукции и услуг организации определяется способностью удовлетворять потребителей и преднамеренным или непреднамеренным влиянием на соответствующие заинтересованные стороны. Качество продукции и услуг включает не только выполнение функций в соответствии с назначением и их характеристики, но также воспринимаемую ценность и выгоду для потребителя».

В экономике традиционно категория качества используется для описания и оценки товаров и услуг, бизнес-процессов организаций и др. В то же время в силу универсализма категории «качество» она применима на мезо- и макроуровне экономики, в т. ч. для различных, строго говоря, не экономических, но также социально-экономических явлений и процессов. Например, значительное число публикаций посвящено исследованиям качества жизни [1; 2; 3; 4], где эта категория изучается как интегральная характеристика благосостояния (понимаемого в широком смысле не только лишь как уровень дохода и количество располагаемого имущества) населения.

В то же время отметим, что в силу многообразия социальных процессов, что находит отражение в многочисленности социально-экономических трактовок понятия «жизнь», качество жизни может рассматриваться не только как интегральная характеристика населения страны, региона, иной территории (например, города), но и применительно к отдельным социальным группам. В частности, объектом изучения авторов является качество трудовой жизни работников. На качество трудовой жизни влияет множество факторов, каждый из которых достоин самостоятельного анализа.

Целью исследования является разработка и развитие теоретических и методических аспектов формирования и развития качества трудовой жизни. Задачи исследо-

вания: проанализировать концепции качества трудовой жизни; выявить особенности внутрифирменной мобильности, влияющие на повышение производительности труда работника; обосновать и разработать предложения по повышению качества трудовой жизни на основе мобильности работников внутри предприятия.

При этом с учетом особенностей современного этапа развития российской экономики, обусловленного рядом реализованных в последние годы неэкономических шоков [5; 6; 7], исследование проведено с учетом специфики проявления внутрифирменной мобильности в условиях наблюдаемой в современной России экономической турбулентности.

### Материалы и методы

Особое значение исследования качества жизни в России приобрели в современных условиях, когда в экономике наблюдаются турбулентные процессы, вызванные двумя последовательными макрошоками – пандемическим (2020 г.) и санкционным (2022 г.) [8; 9; 10; 11; 12]. Неустойчивость экономической динамики, ее противоречивость, что и составляет сущность экономической турбулентности, негативно сказывается на качестве жизни населения. В этой связи высокую актуальность приобретает научное исследование этих процессов, тем более что один из ключевых индикаторов качества жизни – реальные располагаемые доходы населения – пока что не демонстрирует достаточно устойчивой положительной динамики (табл. 1).

Действительно, если оценивать ситуацию с доходами населения в России за последние три года, то ситуация вызывает оптимизм: начиная с 2021 г. доходы растут с ускоряющимися темпами. Но если рассмотреть положение дел более системно и за базу для сравнения принять отметку десятилетней давности (2013 г.), то выяснится, что за десятилетие прирост показателя составил 4,6%, что соответствует среднегодовым темпам прироста

за это десятилетие (исчисленным по формуле среднего геометрического) на уровне, близком к статистической погрешности – 0,45%.

**Таблица 1.** Динамика индексов реальных располагаемых денежных доходов населения Российской Федерации, %

Год	К предыдущему году	К 2013 г.
2014	98,8	98,8
2015	97,6	96,4
2016	95,5	92,1
2017	99,5	91,6
2018	100,7	92,3
2019	101,2	93,4
2020	98,0	91,5
2021	103,3	94,5
2022	104,5	98,8
2023	105,8	104,6

*Примечание.* Составлено и рассчитано по данным Росстата (<https://rosstat.gov.ru/folder/13397>).

Качество жизни населения, безусловно, не оценивается лишь уровнем денежных доходов населения. Это – комплексное, междисциплинарное понятие, зависящее от обширного перечня объективных и субъективных факторов [13; 14; 15; 16; 17]. Тем не менее уровень доходов как количественно измеримый индикатор во многом определяет качество жизни. Качество жизни населения играет ключевую роль в современных исследованиях в области экономики качества. Это определяется слабой (несмотря на широкую известность и частую используемость на практике) теоретической проработанностью этой категории.

Еще менее редкими являются исследования, рассматривающие не качество жизни в целом, а его отдельные составляющие, выделяемые на основе использования процессного подхода (в данном случае речь идет не о бизнес-процессах организаций, а о социальных и экономических процессах). В частности, объектом нашего исследователь-

ского интереса, как было указано выше, является качество трудовой жизни (КТЖ) работников.

Внимание именно к этой составляющей качества жизни определяется тем, что низкое КТЖ приводит к снижению мотивации работников, их социально-трудовой пассивности, неудовлетворенности имеющимися формами и типами занятости, что негативно сказывается на производительности труда и в конечном счете на уровне экономического развития

общества в целом, на возможности достигать поставленных целей социально-экономического развития.

Как показывают данные исследований РОМИР и Gallup International, работники в России в меньшей степени, чем в среднем в мире (исследование проводилось в 44 странах мира в конце 2023 года), удовлетворены качеством своей трудовой жизни (табл. 2). Это актуализирует рассмотрение заявленных нами для исследования вопросов.

**Таблица 2.** Сравнительная характеристика удовлетворенности работой и заработной платой в России и странах мира, % опрошенных

Вариант ответа	Российская Федерация	В среднем по странам
<i>Удовлетворенность работой</i>		
В той или иной степени удовлетворен	51	65
Нейтральное отношение к вопросу	22	17
В той или иной степени неудовлетворен	22	17
Затрудняюсь ответить	5	1
<i>Удовлетворенность заработной платой</i>		
В той или иной степени удовлетворен	38	47
Нейтральное отношение к вопросу	21	19
В той или иной степени неудовлетворен	39	31
Затрудняюсь ответить	2	3

*Примечание.* Составлено по данным РОМИР и Gallup International (<https://romir.ru/studies/rosiyane-menshe-dovolny-rabotoy-i-zarplatoy-chem-jiteli-drugih-stran>).

При этом следует обратить внимание на весьма важную особенность: «удовлетворенность оплатой труда не обязательно связана с отношением к работе. Человек может быть доволен работой, но при этом не удовлетворен вознаграждением, которое за нее получает, и наоборот. Таким образом, доля удовлетворенных вознаграждением традиционно ниже. Это проявляется и в России (табл. 2), что подчеркивает необходимость изучения не только доходов занятого населения, а именно КТЖ, рассматриваемого как комплексная характеристика.

Качество трудовой жизни определяется комплексом факторов, направленных на развитие способностей работников и удовлетворение их социальных и духовных потребностей. Высокое качество трудовой жизни рассматривается

нами как стимул к повышению производительности труда. В последние годы КТЖ исследуется российскими учеными как одна из форм качества жизни, этому посвящено достаточно большое число исследований [18; 19; 20; 21; 22]. При этом наиболее разработаны проблемы оценки качества трудовой жизни.

### Результаты и их обсуждение

Качество трудовой жизни неразрывно связано с системой мотивации сотрудников. Если рассмотреть отдельно систему мотивации предпринимателей, то она не имеет принципиальных отличий от набора мотивов сотрудников из других сфер деятельности. Это связано с самой природой человека, особенностями его поведения и восприятия. В этой связи при изучении мотивации среди предпри-

нимателей выявляются те же проблемы, что и у наемных работников. В предпринимательской среде можно выделить 3 вида мотивации: инновационная, материальная и социальная.

Инновационная мотивация характерна для современного представителя бизнеса. Его мотивы – это возможность самореализации и результаты предпринимательской деятельности. Качество жизни и процессов – это несколько другой мотиватор. Он относится к более высокому уровню, чем финансовый результат. Потребность в прибыли на предприятии, безусловно, относится к потребностям

низшей категории, а качество – это более высокая категория, имеющая непосредственное отношение к самовыражению и развитию.

Одно из направлений Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2030 года – это повышение качества жизни населения. В том числе рассматривается проблема улучшения качества трудовой жизни. Исследуя научную литературу, можно сделать вывод, что эволюция концепции качества трудовой жизни прошла несколько этапов в своем развитии и становлении (рис. 1).



Рис. 1. Этапы формирования концепции качества трудовой жизни [23]

Ключевым ресурсом предприятия является человек. Также немаловажным условием успешного функционирования предприятия является характер коммуникаций между людьми. В этой связи политика предприятия должна быть связана с тремя направлениями: для всех работников должен быть единый статус, трудоустроенность в течение всей жизни, уважение к каждой личности в организации.

Для повышения КТЖ требуются новые подходы к трудовым отношениям. Ключевым вопросом современных подходов является отождествление личных и производственных целей предприятия. Система мотивации должна основываться на согласовании интересов наемных работников и собственников предприятия [24]. Необходимо найти баланс между этими интересами для дальнейшего повышения качества трудовой жизни.

Опасения, связанные с потерей рабочего места, могут мотивировать работника работать более интенсивно и постоянно повышать свою квалификацию, что в дальнейшем будет способствовать повы-

шению качества трудовой жизни. Однако не все люди боятся потери рабочего места. Персонал, который на постоянной основе критикуется руководством за плохую работу, выбирает два направления своей деятельности: либо покинуть эту компанию, либо оказывать сопротивление руководству.

Актуальными способами мотивации в настоящее время являются: личное самосовершенствование; принадлежность определенной группе людей; признание руководством и коллегами; профессиональное мастерство; власть над подчиненными; личная ответственность.

Как мы указывали выше, одним из существенных факторов качества жизни является величина денежных доходов. Этот вывод справедлив и для КТЖ. Анализ структуры и источников формирования индивидуального и/или семейного бюджета работника позволяет делать выводы об уровне жизни человека. Доходы, получаемые работниками, являются стимулом для продолжения деятельности. Большое значение имеют источники по-

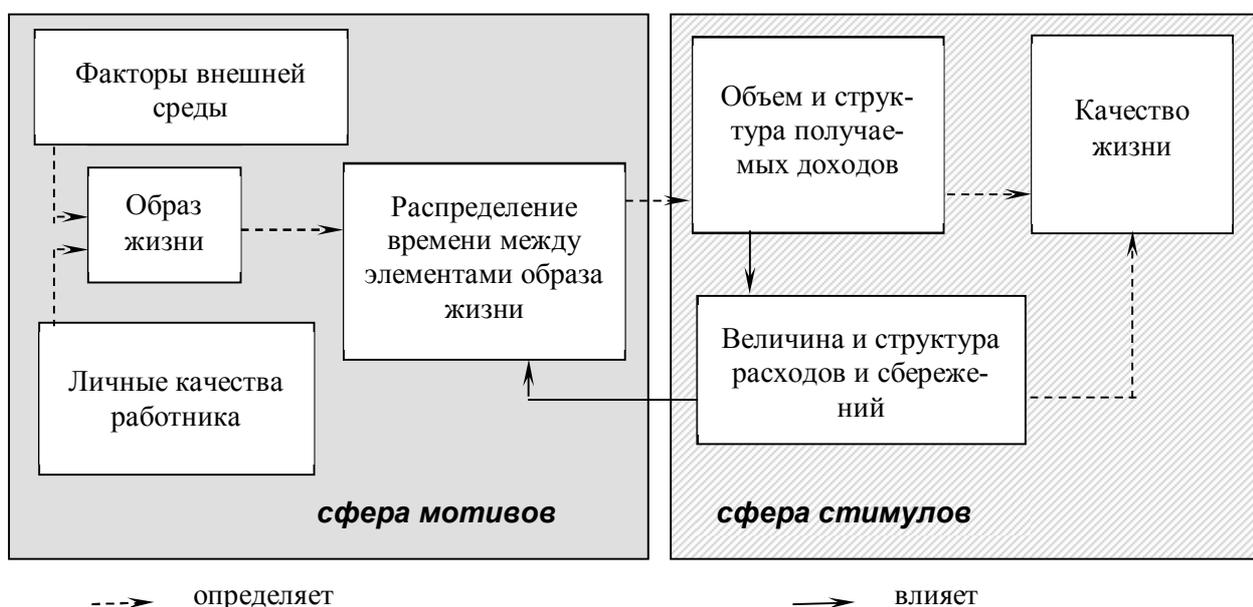
лучения доходов, поскольку определяют в дальнейшем приоритеты образа жизни. Доходы являются стимулом, способы их получения – мотивом. Схема механизма проявления качественно-количественных характеристик образа жизни в сферах мотивации и стимулирования приведена ниже (рис. 2).

Важными факторами, определяющими КТЖ, являются карьерный рост, стабильная занятость и получаемый доход. Изменение профессионального уровня связано с движением внутри структуры предприятия. По нашему мнению, внутри профессионально-квалификационной структуры предприятия движение (мобильность) работника является условным, так как персонал не перемещается физически. В данном случае происходит изменение качества рабочей силы. При смене должности сотрудник занимает другое место в иерархии.

Такое движение внутри предприятия называется внутрифирменной мобильностью. Перемещение работника внутри фирмы, по нашему мнению, следует рас-

сматривать как позитивное явление. Перспективы перехода работника с одной должности на другую повышают заинтересованность сотрудника в труде на данном предприятии. Если работники видят, что существует зависимость между качеством выполнения работ и продвижением по служебной лестнице, то они стараются лучше выполнять свои обязанности.

Смена рабочего места часто приводит к повышению производительности труда из-за личных способностей работника. Еще одним положительным фактором является снижение монотонности труда. Смена рабочего места – это сложный процесс. Он сопровождается разной реакцией работников, основывающейся не только на стремлении к получению более высокого дохода. Немаловажным фактором в данной ситуации является и надежда на движение по карьерной лестнице. Характер работы определяет склонность сотрудника к перемене рабочего места. В этой связи большую роль играют кадровая политика предприятия и уровень качества трудовой жизни.



**Рис. 2.** Схема механизм проявления качественно-количественных характеристик образа жизни в сферах мотивации и стимулирования<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 56 с.

Высший менеджмент предприятия заинтересован в низкой текучести кадров и стабильном коллективе. В то же время не стоит полностью замещать вакансии «своими» работниками. Это может привести к застою на предприятии. Здесь должен поддерживаться определенный баланс. Из практики известно: если в коллективе высокая текучесть кадров, он работает менее эффективно. Существует зависимость между сроками пребывания на рабочем месте человека и результатами труда.

Если у работника большой стаж, то он знает все нюансы трудового процесса и может работать с большей производительностью. Если же работник планирует покинуть предприятие, то он не заинтересован в высоких результатах труда. Следовательно, его производительность снижается. Также мобильность кадров внутри предприятия оказывает неблагоприятное влияние на эффективность затрат на обучение. При увольнении сотрудника (если он проходил обучение) эффективность снижается, так как средства, которые вложило предприятие, не принесут ожидаемого результата.

Экономические потери, связанные с движением персонала, можно определить на основе абсолютных и относительных показателей движения кадров. На предприятии его можно спрогнозировать, используя данные об обороте работников за предшествующие периоды. При этом использование чисто регрессионных моделей, базирующихся на изучении динамики временных рядов показателей, связанных с мобильностью персонала, не всегда дает удовлетворительный результат. Имеются и слабопредсказуемые факторы, которые также надо учитывать. Например, фактором выбытия кадров являются увольнения за те или иные нарушения.

На среднем предприятии текучесть кадров в среднем до 5% в год. Это считается нормой. Обновление кадров в коллективе происходит в случае решений

высшего менеджмента, связанных с привлечением перспективных сотрудников, или вследствие «борьбы» работников предприятия за продвижение по карьерной лестнице, или их увольнения. Принятие решения об увольнении работником может быть обусловлено следующими причинами: сокращение штата работников; семейные обстоятельства; состояние здоровья; призыв на военную службу; пенсионный возраст.

Можно констатировать, что мобильность рабочей силы внутри предприятия и, как следствие, качество трудовой жизни зависят от приоритетов кадровой политики. Внутрифирменная мобильность персонала направлена на удовлетворение потребностей человека. Это может способствовать «закреплению» кадров в организации. В этой связи внутрифирменную мобильность можно рассматривать как фактор повышения качества трудовой жизни.

Мобильность кадров внутри организации позволяет повышать квалификации и участвовать во внутриорганизационной ротации. В результате чего работники будут получать удовлетворение от труда. А его следствие – рост производительности и эффективности хозяйственной деятельности в целом.

## Выводы

Подводя итоги, отметим, что одним из основных условий роста производительности труда является качество трудовой жизни. Планирование мобильности внутри организации должно осуществляться на основе дифференциации работников в зависимости от степени их значимости. Руководство предприятия должно категорировать работников на «центр» и «периферию» по степени значимости для организации. Такое разделение кадров позволяет применять индивидуальную стратегию развития персонала в целях стабилизации занятости.

Позиция авторов после проведенного исследования заключается в следующем:

сложившиеся механизмы организации, мотивации труда и формирования КТЖ испытывают серьезное влияние со стороны внешних факторов, в частности, таким фактором является череда макрошоков последних лет, вызвавших турбулентность в экономике; внутрифирменная мобильность направлена на удовлетворение потребностей индивида, и ее можно рассматривать как фактор повышения качества трудовой жизни.

При этом заметим, что внутрифирменная мобильность может рассматриваться как манипуляция работниками со стороны администрации. Дальнейшие исследования этого вопроса мы пред-

ставляем по следующим направлениям: манипуляция сознанием в управлении; направления повышения профессиональной мобильности.

Научная новизна и теоретическая ценность полученных результатов, отраженных в статье, заключается в разработке механизма формирования качества трудовой жизни, в котором определена ведущая роль внутрифирменной мобильности. Практическая значимость исследования определяется его направленностью на формирование в России условий, способствующих росту качества трудовой жизни, что весьма актуально в условиях современного турбулентного развития.

### Список литературы

1. Дмитриев В. В., Каледин Н. В. Интегральная оценка состояния региональных социо-эколого-экономических систем и качества жизни населения (на примере субъектов Северо-Западного федерального округа России) // Балтийский регион. 2016. Т. 8, № 2. С. 125-140.
2. Легашов М. А. Рост качества жизни населения – приоритетная задача государства // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 5-1 (137). С. 120-124.
3. Овчинников О. В., Орлова В. В. Качество жизни как объект исследования. Особенности в Арктике // Вестник науки Сибири. 2018. № 4 (31). С. 70-81.
4. Плотников В. А., Вертакова Ю. В. Системный подход в оценке путей преодоления финансово-экономического кризиса // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. 2010. № 3 (27). С. 213-224.
5. Боркова Е. А. Обеспечение экономической безопасности через сглаживание субнациональных пространственных единиц посредством использования механизма государственно-частного партнерства // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2023. № 4 (142). С. 25-30.
6. Плотников А. В. Моделирование форм проявления кризиса в национальной экономике под воздействием неэкономического шока (на примере кризисов в России 2020 и 2022 годов) // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 5-2 (137). С. 194-199.
7. Положенцева Ю. С., Крыжановская О. А., Мальцева И. Ф. Инновационно-технологическое развитие промышленных предприятий в рамках новой парадигмы техноэкономики // Beneficium. 2023. № 4 (49). С. 64-73.
8. Вертакова Ю. В., Феоктистова Т. В. Реализация антикризисных мер для населения и бизнеса в условиях пандемии коронавируса COVID-19 // Экономика и управление. 2020. № 5. С. 444-454.
9. Дьякова О. В. Корреляция экономики России и геополитических событий в условиях политической турбулентности // Век качества. 2023. № 1. С. 76-91.

10. Замятина М. Ф. Проблемы и перспективы устойчивого развития российских регионов в контексте геополитической турбулентности // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2023. № 1 (72). С. 27-39.
11. Плотников В. А. Перспективы экономического развития в условиях постнормальности // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 6 (138). С. 15-21.
12. Юсуфова А. М. Экономическая безопасность предприятий: подходы к обеспечению в условиях современной политико-экономической турбулентности // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2023. № 6-1 (144). С. 188-193.
13. Бодрунов С. Д., Вертакова Ю. В., Непочатых О. Ю. Совершенствование экономической политики региона на основе выявления индикаторов развития // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2019. Т. 46, № 4. С. 589-599.
14. Васильева О. В. Измерение качества жизни населения: субъективный и объективный подходы // Векторы благополучия: экономика и социум. 2021. № 4 (43). С. 65-80.
15. Круглов Д. В., Амельченко Е. Н. Взаимосвязь цифровизации и качества жизни населения // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 11-3. С. 427-431.
16. Плотников В. А., Шамахов В. А. Стратегии территориального развития и качество жизни // Управленческое консультирование. 2015. № 7 (79). С. 57-64.
17. Резникова О. С., Димитриева С. Д. Участие государства в социальной политике и его роль в повышении качества жизни населения // Век качества. 2020. № 1. С. 24-35.
18. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
19. Горелов Н. А. Политика доходов и качество жизни населения. СПб.: Питер, 2003. 653 с.
20. Миляева Л. Г. Трансформационный анализ качества трудовой жизни персонала организаций // Путь науки. 2016. № 8 (30). С. 51-52.
21. Потуданская В. Ф. Качество трудовой жизни как индикатор социально-экономического положения развития региона // Актуальные проблемы труда и социальной политики: материалы региональной научно-практической конференции. Омск: Издательство Омского государственного технического университета, 2003. С. 9-11.
22. Тарабан О. В., Нефедьева Е. И. Исследование качества трудовой жизни экономически активного населения г. Иркутска // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 157-172.
23. Рачек С. В., Кушнарева Л. В. Развитие концепции качества трудовой жизни // Управленец. 2012. № 1-2. С. 74-78.
24. Самойлюк Т. А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни // Креативная экономика. 2014. Т. 8, № 5. С. 40-46.

## References

1. Dmitriev V.V., Kaledin N.V. Integral assessment of the state of regional socio-ecological and economic systems and the quality of life of the population (on the example of subjects of the Northwestern Federal District of Russia). *Baltiiskii region = Baltic Region*. 2016;8(2):125-140. (In Russ.)
2. Legashov M.A. Growth of quality the life of the population is a priority task of the state. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics*. 2022;(5-1):120-124. (In Russ.)

3. Ovchinnikov O.V., Orlova V.V. Quality of life as an object of research. Peculiarities in the Arctic. *Vestnik nauki Sibiri = Bulletin of Science of Siberia*. 2018;(4):70-81. (In Russ.)

4. Plotnikov V.A., Vertakova Yu.V. A systematic approach to assessing ways to overcome the financial and economic crisis. *Sovremennye tekhnologii. Sistemnyi analiz. Modelirovanie = Modern Technologies. System Analysis. Modeling*. 2010;(3):213-224. (In Russ.)

5. Borkova E.A. Ensuring economic security through the smoothing of subnational spatial units through the use of the mechanism of public-private partnership. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State Economic University*. 2023;(4):25-30. (In Russ.)

6. Plotnikov A.V. Modeling the forms of crisis manifestation in the national economy under the influence of a non-economic shock (on the example of crises in Russia in 2020 and 2022). *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics*. 2022;(5-2):194-199. (In Russ.)

7. Polozhentseva Yu.S., Kryzhanovskaya O.A., Maltseva I.F. Innovative and technological development of industrial enterprises within the framework of a new paradigm of technoeconomics. *Beneficium*. 2023;(4):64-73. (In Russ.)

8. Vertakova Yu.V., Feoktistova T.V. Implementation of anti-crisis measures for the population and business in the context of the COVID-19 coronavirus pandemic. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2020;(5):444-454. (In Russ.)

9. Dyakova O.V. Correlation of the Russian economy and geopolitical events in conditions of political turbulence. *Vek kachestva = Century of Quality*. 2023;(1):76-91. (In Russ.)

10. Zamyatina M.F. Problems and prospects of sustainable development of Russian regions in the context of geopolitical turbulence. *Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya = The Economy of the North-West: Problems and Prospects of Development*. 2023;(1):27-39. (In Russ.)

11. Plotnikov V.A. Prospects of economic development in post-normal conditions. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics*. 2022;(6):15-21. (In Russ.)

12. Yusufova A.M. Economic security of enterprises: approaches to ensuring in the conditions of modern political and economic turbulence. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta = Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics*. 2023;(6-1):188-193. (In Russ.)

13. Bodrunov S.D., Vertakova Yu.V., Nepochatykh O.Yu. Improving the economic policy of the region based on the identification of development indicators. *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Informatika = Scientific Departments of Belgorod State University. Series: Economics. Computer Science*. 2019;46(4):589-599. (In Russ.)

14. Vasilyeva O.V. Measuring the quality of life of the population: subjective and objective approaches. *Vektory blagopoluchiya: ekonomika i sotsium = Vectors of Well-Being: Economics and Society*. 2021;(4):65-80. (In Russ.)

15. Kruglov D.V., Amelchenko E.N. The interconnection of digitalization and the quality of life of the population. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2023;(11-3):427-431. (In Russ.)

16. Plotnikov V.A., Shamakhov V.A. Strategies of territorial development and quality of life. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie = Managerial Consulting*. 2015;(7):57-64. (In Russ.)

17. Reznikova O.S., Dimitrieva S.D. State participation in social policy and its role in improving the quality of life of the population. *Vek kachestva = The Age of Quality*. 2020;(1):24-35. (In Russ.)

18. Genkin B.M. Economics and sociology of labor. Moscow: Norma; 2007. 448 p. (In Russ.)

19. Gorelov N.A. Income policy and quality of life of the population. St. Petersburg: Piter; 2003. 653 p. (In Russ.)

20. Milyaeva L.G. Transformational analysis of the quality of working life of personnel of organizations. *Put' nauki = Path of Science*. 2016;(8):51-52. (In Russ.)

21. Potudanskaya V.F. The quality of working life as an indicator of the socio-economic situation of the region's development. In: *Aktual'nye problemy truda i sotsial'noi politiki: materialy regional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii. = Actual problems of labor and social policy: Materials of a regional scientific and practical conference*. Omsk: Izdatel'stvo Omskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta; 2003. P. 9-11. (In Russ.)

22. Taraban O.V., Nefedieva E.I. Study of the quality of working life of economically active population of Irkutsk. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2019;6(1):157-172. (In Russ.)

23. Rachek S.V., Kushnareva L.V. The development of the concept of the quality of working life. *Upravlenets = The Manager*. 2012;(1-2):74-78. (In Russ.)

24. Samoylyuk T.A. Humanization of labor – the main direction of improving the quality of working life. *Kreativnaya ekonomika = Creative Economics*. 2014;8(5):40-46. (In Russ.)

### Информация об авторах / Information about the Authors

**Круглов Дмитрий Валерьевич**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга, Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,  
e-mail: kdvspb@list.ru

**Dmitriy V. Kruglov**, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Department of Management and Marketing, Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University, St. Petersburg, Russian Federation,  
e-mail: kdvspb@list.ru

**Плотников Владимир Александрович**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры общей экономической теории и истории экономической мысли, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,  
e-mail: Plotnikov\_2000@mail.ru,  
ORCID: 0000-0002-3784-6195

**Vladimir A. Plotnikov**, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Department of General Economic Theory and History of Economic Thought, Saint Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russian Federation,  
e-mail: Plotnikov\_2000@mail.ru,  
ORCID: 0000-0002-3784-6195

**Резникова Ольга Сергеевна**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента предпринимательской деятельности, Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, г. Симферополь, Российская Федерация,  
e-mail: os@crimea.com

**Olga S. Reznikova**, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Entrepreneurial Management, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russian Federation,  
e-mail: os@crimea.com