

На правах рукописи



**Петроченко Татьяна Владимировна**

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПРИНЯТИЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА  
РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВЫХ  
ФУНКЦИЙ

5.2.3 Региональная и отраслевая экономика  
(Бухгалтерский учет, аудит и экономическая статистика)

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Орел-2025

Работа выполнена в федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» на кафедре экономики, финансов и бухгалтерского учета

Научный руководитель:  
доктор экономических наук, профессор  
**Попова Людмила Владимировна**

**Официальные оппоненты:**

**Башина Ольга Эмильевна**, доктор экономических наук, профессор, автономная некоммерческая организация высшего образования «Московский гуманитарный университет», кафедра прикладной информатики и статистики, профессор

**Крылова Валентина Владимировна**, кандидат экономических наук, доцент, Новомосковский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева», кафедра экономики, финансов и бухгалтерского учета, доцент

**Ведущая организация:** федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I»

Защита диссертации состоится «17» января 2026 г. в 13.00 на заседании диссертационного совета 24.2.353.04 при федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева» по адресу: 302020, Орловская область, г. Орел, Наугорское шоссе, д. 40, аудитория 705.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на официальном сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» ([www.oreluniver.ru](http://www.oreluniver.ru)).

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_ 2025г. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены в сети Интернет на официальном сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» ([www.oreluniver.ru](http://www.oreluniver.ru)) и на официальном сайте Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.gisnauka.ru/>).

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Е.Г. Дедкова

## 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** обусловлена совокупностью фундаментальных изменений в современной экономике, которые формируют повышенные требования к управлению человеческими ресурсами. Эти изменения предъявляют повышенные требования к эффективности управления персоналом, а ключевым фактором успеха становится качество рабочей силы, формируемое сложным взаимодействием макроэкономических, технологических и внутренних корпоративных тенденций.

В первую очередь серьезной проблемой является демографический спад, который влечет за собой структурные изменения в составе населения и неравномерное его распределение по регионам. В результате на рынке труда возникла нехватка квалифицированных кадров, при этом спрос на рабочую силу, обусловленный демографическими факторами, все еще увеличивается. Поэтому разработка и реализация масштабных программ по установлению необходимых юридических, финансовых, организационных рамок, благоприятствующих формированию эффективного и адаптивного рынка труда, и поддерживающих высокий уровень качества рабочей силы, становится первоочередной задачей государства.

Кроме того, конкуренция за квалифицированных работников на глобальном уровне обостряет положение, поскольку промышленно развитые страны борются за ограниченный ресурс и эта борьба будет усиливаться. В этом контексте для России повышение производительности труда внутри страны приобретает значение ключевого фактора в обеспечении ее конкурентоспособности на международной арене. Россия может получить конкурентное преимущество, только, если ей удастся заключить соглашения с дружественными странами, учитывающие интересы сторон и ориентированные на справедливые партнерские отношения, а также устанавливающие высокие стандарты защиты трудящихся-мигрантов. Восполнить российский рынок рабочей силы без привлечения иностранных специалистов в ближайшем будущем вряд ли получиться. Как, заявил президент Владимир Путин в ходе выступления на XII съезде Федерации независимых профсоюзов, России придется завозить рабочую силу из-за границы или повышать производительность труда.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>РБК. Официальный сайт: <https://www.rbc.ru/politics/04/04/2024/660e89a99a7947467db4fc1>

Подобная ситуация подчёркивает актуальность проблемы оценки и управления качеством рабочей силы. Но существующие методики измерения трудовой квалификации, которые главным образом опираются на формальные критерии (образование, опыт работы), оказываются недостаточно точными. Они не в состоянии адекватно отразить значение «мягких навыков» (soft skills), которые становятся всё более важными в современном мире, и не позволяют объективно оценить эффективность использования трудовых ресурсов в условиях постоянных изменений в трудовых функциях. Проблема несоответствия между возрастающей необходимостью в высококвалифицированных кадрах и недостаточностью инструментов для их оценки стоит остро. Поэтому вопрос разработки научно-практического подхода и статистической поддержки к построению системы показателей оценки качества рабочей силы по видам выполняемых трудовых функций и управлеченческим процессам является весьма актуальным и служит основанием для признания выбранного направления исследования значимым для науки и практики.

**Степень разработанности проблемы.** Трудовая сфера, где определяется потребность и наличие рабочих мест, привлекает к себе внимание исследователей из разных областей научного знания. Эта тема является междисциплинарной. Вместе с тем, изучение рынка труда, анализ поведения агентов предложения и спроса на рабочую силу, входят в сферу компетенции экономической науки. Это вполне закономерно, поскольку труд является ключевой экономической категорией, а динамика труда выступает необходимым условием для достижения общественного благополучия и процветания. О различных аспектах труда и качестве рабочей силы высказывался ещё Аристотель. Его взгляды были тесно связаны с общим пониманием общества и экономики своего времени. В западной экономической науке наиболее значимые проблемы рабочей силы и её качества отражены в работах Г. Беккера, Д. Борхаса, М. Вебера, Дж. Гэлбрейта, Р. Коуза, Т. Шульц, Дж. Аткинсона, С.Л. Брю, Дж. М. Кейнса, К. Макконнела, А. Маршалла, Й. Михалик, С.Л. Брю, П. Самуэльсена, С. Фишера, Р. Дж. Эренберга и других.

В отечественной научной среде теоретический вклад в развитие исследований по проблемам качества рабочей силы внесли Л.И. Абалкин, С.А. Аронова, Г.И. Бондаренко, Б.М. Генкин, Р.И. Капелюшников, Ю.П. Кокин, В.В. Неугодов, С.Ю. Рошин, М.В. Симонова и др.

Решению прикладных статистических вопросов, посвященных рынку труда, трудовым ресурсам, занятости и безработице были посвящены исследования О.Э. Башиной, Г.А. Бондаренко, Б.Ш. Дашиевой, Е.А. Долгих, С.А. Долматовой, Д.Н. Крымзина, В.В. Крыловой, Н.А. Матева, Т.В. Сарычевой, Р.Х. Тагиева, А.О. Орловой, Л.С. Пантелиной, А.С. Фоминой и др. Статистические подходы к диагностике качества труда управленческого персонала исследовались А.А. Зыряновой.

Используемые подходы и методики оценки количественных и качественных характеристик качества рабочей силы описаны в работах О.А. Затепякина, Д.Ю. Ясинского, Е.В. Гутовой, О.В. Киселевой, А.Н. Рудневой, Е.Ю. Суворовой, О.Л. Чулановой, Д.Ю. Ясинского и др. Факторы и критерии повышения качества рабочей силы изучались по трудам П.А. Касатеева, Ю.В. Пермякова, Е.Ю. Суворовой и др.

Возможность применения статистических подходов для поддержки управленческих решений, в том числе для анализа качества трудовых ресурсов в условиях трансформации трудовых функций рассматривалась по работам М.Э. Аббасовой, П.Я. Бушина, А.А. Горбуновой, В.В. Глинского, Л.К. Серги, О.Ю. Рыжкова, Е.В. Лаптевой, Л.В. Золотовой, А.С. Шарлай и др.

Следует отметить, что, несмотря на обширное количество теоретических и прикладных научных изысканий в области труда, оценки рабочей силы, влияние качества рабочей силы на процессы принятия решений в условиях трансформации трудовых функций, а также их статистическая поддержка остается недостаточно изученными. Этот факт обусловил постановку цели и задач исследования, позволил сформулировать элементы научной новизны, обосновать теоретическое значение и полезность для практики, а также сделать соответствующие выводы и разработать конкретные мероприятия.

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертационной работы заключается в развитии теоретических положений и разработке научно-методических рекомендаций по построению системы статистической поддержки принятия управленческих решений на основе комплексной оценки качества рабочей силы в условиях трансформации трудовых функций, вызванной цифровизацией экономики, технологическими инновациями и изменением структуры рынка труда.

Из обозначенной цели вытекают задачи, которые следует решить в ходе исследования:

- исследовать и развить категориальный аппарат оценки качества рабочей силы и структурировать его содержательные характеристики, взаимодействие которых обеспечивает методологическую основу для статистического исследования в части эмпирического измерения и анализа;
- выявить и провести структуризацию факторов повышения качества рабочей силы, а также дать оценку их влияния на результативность выполнения трудовых функций, позволяющую в дальнейшем моделировании определять управляемые параметры;
- раскрыть тенденции и закономерности функционирования рынка рабочей силы под влиянием трудовых трансформаций и разработать авторскую концепцию эволюционного цикла трудовых функций, позволяющую формировать прогнозную основу для адаптации системы оценки качества рабочей силы к будущим изменениям;
- разработать ключевой элемент практического инструментария статистической поддержки управленческих решений - научно-практический подход к формированию системы оценочных показателей качества рабочей силы, дифференцированных по видам трудовой деятельности и управленческим процедурам;
- построить экономико-статистическую модель, направленную на определение и развитие качественных характеристик рабочей силы, а также на оценку их соответствия требованиям трансформирующихся трудовых функций.

**Соответствие диссертации паспорту специальности.** Область исследования соответствует требованиям паспорта специальностей ВАК – 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика. 11. Бухгалтерский учет, аудит и экономическая статистика (п. 11.14. Методология построения статистических показателей и систем показателей, п. 11.17. Прикладные статистические исследования в экономике. Статистическая поддержка управленческих решений).

**Объектом исследования** является процесс принятия управленческих решений в области развития человеческих ресурсов.

**Предмет исследования** – конкретные статистические методы и инструменты, применяемые для оценки качества рабочей силы и поддержки

процесса принятия управленческих решений в условиях изменения характера и содержания трудовых функций.

**Информационная база** представлена достоверной и актуальной информацией, полученной из официальных документов и нормативно-правовых актов, статистических и аналитических материалов, научных монографий и публикаций, собственных эмпирических исследований. В работе были использованы информационные материалы центра оказания услуг «Мой бизнес», пакет прикладных программ MS Excel, аналитическая информация образовательных организаций Брянской области.

**Научная новизна полученных результатов** состоит в приращении теоретических знаний по статистической поддержке принятия управленческих решений на основе оценки качества рабочей силы и разработке актуализированных подходов и методов для измерения совокупных свойств рабочей силы, отличающихся от традиционных оценочных схем интеграцией многомерных статистических моделей и инструментов анализа больших данных.

**Научная новизна и наиболее существенные результаты представлены в положениях, выносимых на защиту:**

- на основе существующей теоретической платформы сформулирована авторская интерпретация понятия «качество рабочей силы», как совокупности медико-физиологических и личностных характеристик работника. Выделены три группы сущностных характеристик и компонентов качества рабочей силы (психофизиологических, профессиональных и специфических), являющихся методологическим фундаментом для построения системы статистической поддержки управленческих решений;

- идентифицированы и научно обоснованы четыре группы факторов повышения качества рабочей силы и выявлено их влияние на выполнение трудовых функций, что позволяет обосновать существующую теоретическую базу, углубляя и систематизируя накопленный материал по исследованию качества рабочей силы и создает теоретико-методический фундамент для построения системы статистической поддержки управленческих решений;

- на основе выявленных тенденций и закономерностей функционирования рынка рабочей силы под влиянием трудовых трансформаций разработана авторская концепция эволюционного цикла трудовых функций, отличающаяся от классических статичных моделей возможностью моделировать динамичную и

реалистичную картину о рынке труда и качестве рабочей силы, с учетом влияния новейших технологий и глобальных интеграционных процессов, что создает теоретическую основу для прогнозной статистической поддержки управленческих решений;

– предложен научно-практический подход к построению системы показателей оценки качества рабочей силы (включающей в том числе показатели воспроизводства, профессионального уровня и образовательной подготовки), дифференцированный по видам выполняемых трудовых функций и управленческим процессам на региональном рынке труда, что создает методическую основу для адресной статистической поддержки управленческих решений на мезоуровне;

– разработана экономико-статистическая модель, воссоздающая процесс формирования качества рабочей силы на уровнях отдельного предприятия и отрасли, позволяющая обнаруживать влияние социальных и экономических факторов на личностные предпочтения и нужды каждого работника и формируя основу для предиктивной статистической поддержки управленческих решений. Моделирование факторного воздействия позволяет предложить и научно обосновать подход к интегральной оценке повышения качества рабочей силы и стимулирования роста производительности труда.

**Достоверность положений диссертационного исследования** подтверждается использованием проверенных первоисточников, проведенным анализом и сопоставлением полученных результатов с ранее выполненными другими учеными работами, путем обобщения опыта предшественников, через апробацию результатов исследования и публикацию полученных материалов в рецензируемых научных изданиях. В процессе исследования применялись такие методы, как системный анализ, индукция и дедукция, экономико-математическое моделирование, графическое моделирование, а также методы системного, статистического и сравнительного анализа и прогнозирования.

**Теоретическая значимость результатов исследования** заключается в дополнении имеющихся знаний в построении статистических индикаторов, относящихся к сфере труда, статистической поддержки принятия управленческих решений на основе оценки качества рабочей силы в условиях трансформации трудовых функций.

**Практическая значимость результатов исследования** в разработке и внедрении инструментов, методов и моделей, которые могут быть использованы для повышения эффективности управления человеческими ресурсами на уровне организаций и регионов в условиях трансформации трудовых функций. Конкретные аспекты практической значимости включают: авторскую систему показателей, позволяющих оценивать качество рабочей силы с учётом современных требований; модель оценки влияния различных факторов (образование, здоровье, мотивация, инвестиции в человеческий капитал и др.) на качество рабочей силы и валовой региональный продукт; механизм, помогающий организациям адаптироваться к изменениям на рынке труда. Предложенные инструменты апробированы на реальных данных Брянской области, что подтверждает их применимость и эффективность. Результаты могут быть адаптированы для других регионов со схожими социально-экономическими условиями.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования, выводы и рекомендации автора обсуждались и докладывались на **международных конференциях**: Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты (г. Брянск, 2024 г.), Актуальные вопросы экономики и агробизнеса (г. Брянск, 2024 г.), Актуальные проблемы и перспективы развития ЕАЭС в современных условиях экономического дисбаланса (г. Брянск, 2024 г.), Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона (г. Брянск, 2023 г.), Приоритетные направления экономического, социального и политического развития информационного общества (г. Тюмень, 2022 г.), Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов (г. Орёл, 2022 г.), Вызовы цифровой экономики: импортозамещение и стратегические приоритеты развития (г. Брянск, 2022 г.), Актуальные проблемы коммерции, логистики и маркетинга в условиях трансформации современной экономики (г. Гомель, 2022 г.), Актуальные вопросы экономики и бизнеса (г. Брянск, 2022 г.) и **всероссийских конференциях**: XXXI Апрельские экономические чтения (г. Омск, 2025 г.), Государственное регулирование рынка труда и занятости в эпоху цифровизации: основные направления и методы (г. Орёл, 2022 г.), Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы (г. Орёл, 2022 г.).

**Публикации.** Основные положения и выводы, полученные в ходе научного исследования и являющиеся частью доказательной базы значимости и новизны выполненной научной работы, нашли свое отражение в 26 работах общим объемом 23,5 п.л. (в том числе авторских – 9,15 п.л.), из них глава в коллективной монографии, 7 публикаций в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК РФ.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, приложений. Основной текст работы изложен на 190 страницах машинописного текста, содержит 24 таблицы и 51 рисунок, 2 приложения, список литературы состоит из 228 наименований.

**Во введении** представлена актуальность сформулированной темы научного исследования, обозначена степень изученности поднимаемой в диссертации проблемы, сформулирована цель диссертационного исследования и поставлен комплекс задач, требующих решения, дана характеристика области исследования, обозначены его объект и предмет, раскрыта и обоснована научная новизна полученных результатов, определена их теоретическая и практическая значимость, представлен уровень аprobации и внедрения основных положений диссертации.

**В первой главе** «Теоретические основы статистического исследования оценки качества рабочей силы» раскрыт и структурирован категориальный аппарат, что позволило выделить три группы сущностных характеристик качества рабочей силы, выступающих методологической основой для построения системы статистических показателей. Систематизированы экономико-статистические подходы к оценке качества рабочей силы, а также обобщены ключевые статистические методы, применимые для сбора и анализа данных о рабочей силе. Произведена классификация факторов повышения качества рабочей силы и оценка их влияния на выполнение трудовых функций, что обеспечило создание научного базиса для последующего статистического моделирования и выявления управляемых параметров.

**Во второй главе** «Статистическое исследование влияния качества рабочей силы на процессы принятия решений в условиях трансформации трудовых функций» выявлены ключевые тенденции и закономерности на рынке труда, с научной позиции обосновывающие необходимость прогнозной статистической поддержки управленческих решений, проведен статистический анализ

качественных показателей характеристики рабочей силы на рынке труда и разработана авторская концепция эволюционного цикла трудовых функций, позволяющая учитывать динамику изменений под влиянием технологий и глобализации. Предложен научно-практический подход к построению системы показателей оценки качества рабочей силы, дифференцированной по видам выполняемых трудовых функций и управленческим процессам, что формирует комплексный инструментарий для статистического мониторинга и оценки.

**В третьей главе** «Статистическая поддержка оценки эффективности использования рабочей силы в процессе принятия управленческих решений в условиях трансформации трудовых функций» произведено статистическое измерение влияния эффективности применения рабочей силы на результаты работы при пересмотре профстандартов, построен организационно-экономический механизм трансформации трудовых функций, ключевым элементом которого является применение методов статистического анализа для выявления взаимосвязей и управления процессом изменений, произведено экономико-статистическое моделирование формирования качества рабочей силы на микро- и мезоуровне. Разработаны регрессионные модели, связывающие предложенную систему показателей качества рабочей силы с валовым региональным продуктом.

**В заключении** обобщены теоретико-методические и практические выводы, подтверждающие, что разработанный научный аппарат и инструменты обеспечивают многоуровневую статистическую поддержку принятия управленческих решений.

## **2 ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ОБОСНОВАННЫЕ В ДИССЕРТАЦИИ И ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1 На основе существующей теоретической платформы сформулирована авторская интерпретация понятия «качество рабочей силы», как совокупности медико-физиологических и личностных характеристик работника. Выделены три группы сущностных характеристик и компонентов качества рабочей силы (психофизиологических, профессиональных и специфических), являющихся методологическим фундаментом для построения системы статистической поддержки управленческих решений**

В ходе диссертационного исследования доказано, что актуальность изучения понятия «качество рабочей силы» обусловлена ее ключевой ролью в условиях цифровой трансформации экономики и глобальных изменений на

рынке труда. Качество рабочей силы представляет собой многогранную и комплексную научную категорию, которая эволюционирует с происходящими изменениями в обществе. Проведенный анализ научной литературы выявил отсутствие единого подхода к определению данного понятия (Таблица 1), что позволило систематизировать существующие трактовки вокруг трех основных направлений: понимание качества как совокупности свойств и способностей, как уровня развития навыков и как комплексной оценки личных характеристик.

Таблица 1 – Подходы отечественных ученых к определению понятия «качество рабочей силы»

Подход к пониманию	Авторы
1. Совокупность (комплекс) свойств, характеристик, способностей и навыков человека	Майнагашев Р.В., Пьянкова Л.А. и Затепякин О.А., Разумов А.А. и Дрямов В.П., Суворова Е.Ю., Яковчук Н.С., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.
2. Уровень (мера) развития способностей, навыков	Бурыхин Б.С., Ясинский Б.С., Краснопевцева И.В., Мельник М.С., Митюшина Е.А., Симонова М.В. и др.
3. Комплексная оценка личных характеристик работника	Быкова Е.А., Кузьминова Т.В., Прокудин В.А., Степин Е.И., Ильина Т.В.

В целях статистического исследования и операционализации понятия в диссертации сформулировано авторское определение качества рабочей силы как *совокупной характеристики работника, учитывающей как его физиологические параметры (здоровье, выносливость, физическую подготовку), так и индивидуально-психологические особенности (мотивация, ответственность, инициативность, способность к саморазвитию), влияющие на успешность исполнения выполнения трудовых функций и вклад в достижение целей организации. Кроме того, у работника должен быть определенный запас знаний в определенном возрасте и накопленный опыт, определяющие успешность выполнения трудовых функций и вклад в достижение целей организации.*

В диссертационном исследовании в целях эмпирического измерения качества рабочей силы на основе анализа специальной литературы выделены и конкретизированы три группы ее сущностных характеристик с соответствующими структурными компонентами (Таблица 2). Данная структура обеспечивает системный подход к оценке и формирует методологическую основу для разработки статистического инструментария.

Обоснование необходимости и предложение категориального аппарата, выделение компонентов содержательных характеристик качества рабочей силы имеет важное теоретическое и практическое значение, позволяющее перейти от теоретических дискуссий к построению комплексной системы статистических

показателей оценки качества рабочей силы, диагностики его состояния и разработки адресных управленческих решений на микро- и мезоуровне.

Таблица 2 – Группы сущностных характеристик и компонентов качества рабочей силы

Группа характеристик	Структурные компоненты
Психофизиологические	а) физическое состояние здоровья б) психологическое состояния здоровья в) скорость реакций г) пластичность мышления д) скорость обработки информации е) объем внимания
Профессиональные	а) уровень профессионального образования б) трудовой опыт в) уровень знаний в области информационно-коммуникационных технологий
Специфические	а) инновационность б) уровень профессиональной гибкости в) степень географической мобильности г) коммуникабельность д) лояльность е) владение цифровыми навыками, искусственным интеллектом и иностранным языком

**2 Идентифицированы и научно обоснованы четыре группы факторов повышения качества рабочей силы и выявлено их влияние на выполнение трудовых функций, что позволяет обосновать существующую теоретическую базу, углубляя и систематизируя накопленный материал по исследованию качества рабочей силы и создает теоретико-методический фундамент для построения системы статистической поддержки управленческих решений**

В диссертационном исследовании доказано, что современные вызовы, связанные с цифровой трансформацией и структурными сдвигами на рынке труда, актуализируют проблему комплексного управления качеством рабочей силы. Ключевым условием ее решения выступает научно обоснованная структуризация факторов повышения качества рабочей силы и оценка их воздействия на результативность трудовой деятельности.

Проведенный анализ существующих научных подходов к факторам, влияющим на качество рабочей силы, выявил методологическую разобщенность и фрагментарность: одни исследователи акцентируют *экономические и технологические детерминанты*, выделяя среди значимых производительность труда, технологический прогресс, инфраструктурные условия региона, другие – *демографические*, делая упор на демографические изменения, подчеркивая значение возраста, пола, этнического происхождения, или *социально-психологические характеристики*, акцентируя внимание на мотивации и удовлетворенности трудом, рабочей атмосфере и климате в коллективе, третьи –

придерживаются *интегрального* взгляда, объединяя экономические, социальные и культурные факторы, считая, что лишь сочетание различных компонентов формирует качество рабочей силы. Отсутствие единой классификационной схемы затрудняет формирование целостной картины и разработку адресных управленческих воздействий.

В целях преодоления выявленной в диссертационном исследовании теоретической разрозненности и учета современных реалий предложена авторская классификация факторов, структурирующая их в четыре комплексные группы (Таблица 3).

Таблица 3 – Классификация факторов повышения качества рабочей силы

Группа	Факторы	Комментарий	Влияние на трудовые функции
1	2	3	4
Факторы человеческого капитала	Образование и классификация работников	Переход к непрерывному обучению и повышению квалификации. Акцент на развитие гибких компетенций, необходимых для адаптации к изменениям и межотраслевым переходам.	Высокий уровень образования, опыта, физической формы, психологической устойчивости и профессиональных компетенций способствует эффективному выполнению поставленных задач, увеличению производительности труда и улучшению общих показателей деятельности предприятия
	Здоровье и физическая подготовка	Формирование здорового образа жизни и внедрение корпоративных программ здоровья. Повышение уровня гигиены труда и безопасности условий занятости	
	Мотивация и вовлеченность работника	Создание системы стимулирования производительности труда, учитывающей личные цели работника и интересы организации. Развитие корпоративной культуры, способствующей росту профессиональной самоидентификации работника.	
Организационные факторы	Совершенствование управления персоналом	Внедрение современных методов кадрового менеджмента и его оценки. Использование информационных технологий и автоматизации процессов управления человеческими ресурсами.	Эффективная структура, грамотная политика управления персоналом, здоровая корпоративная культура, развитое информационное пространство и современное техническое оснащение способствуют достижению высоких результатов в труде и укреплению конкурентных позиций организации на рынке.
	Инновационная деятельность организаций	Инвестиции в технологические инновации и создание благоприятных условий для развития предпринимательских инициатив. Организация внутреннего предпринимательства и участие работников в инновационных проектах.	
Факторы социальной инфраструктуры	Государственная политика поддержки профессионального образования и трудоустройства	Реализация государственных программ переобучения и переподготовки кадров. Поддержка региональных рынков труда путем субсидий и грантов на повышение конкурентоспособности рабочих мест.	Факторы являются важными составляющими успешного функционирования работников и оказывают непосредственное влияние на их трудовую активность и качество выполнения трудовых функций. Благополучие социальной среды является необходимым условием высокой производительности труда и устойчивого экономического роста.
	Роль профсоюзов и социальных партнеров	Активизация роли профсоюзов в формировании стандартов качества трудовой деятельности и защиты прав трудящихся. Участие работодателей и государства в разработке мер социальной ответственности бизнеса	

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
<b>Институциональные факторы</b>	Регулирование трудового законодательства	Обеспечение гибкости и адаптивности трудового права к современным условиям экономики. Оптимизация регулирования трудовых отношений.	Факторы создают основу для стабильного функционирования рынка труда и поддержания достойного уровня жизни населения. Их правильное применение способно существенно повлиять на производительность труда и удовлетворение потребностей работников.
	Социальное партнерство и согласованность действий власти, бизнеса и общества	Усиление взаимодействия различных институтов общества в вопросах подготовки и перераспределения рабочей силы. Поощрение сотрудничества образовательных учреждений и промышленных предприятий для формирования квалифицированных специалистов нового типа.	

Предложенная структуризация повышения качества рабочей силы формирует фундамент для построения системы статистической поддержки управленческих решений, а именно позволяет систематизировать сбор статистических данных для оценки влияния каждой группы факторов с применением корреляционно-регрессионного анализа.

**3 На основе выявленных тенденций и закономерностей функционирования рынка рабочей силы под влиянием трудовых трансформаций разработана авторская концепция эволюционного цикла трудовых функций, отличающаяся от классических статичных моделей возможностью моделировать динамичную и реалистичную картину о рынке труда и качестве рабочей силы, с учетом влияния новейших технологий и глобальных интеграционных процессов, что создает теоретическую основу для прогнозной статистической поддержки управленческих решений**

Проведенный в диссертационном исследовании анализ современных тенденций российского рынка труда, включая автоматизацию, рост дистанционной занятости, глобализацию и демографические сдвиги, выявил ограниченность классических статичных моделей в условиях быстро меняющейся экономической реальности. В качестве ответа на данный методологический вызов для построения системы прогнозной статистической поддержки управленческих решений разработана авторская концепция эволюционного цикла трудовых функций, представляющая динамическую модель трансформации труда через четыре последовательные стадии (Рисунок 1).

Предлагаемая концепция позволяет моделировать динамичную и реалистичную картину о рынке труда и качестве рабочей силы с учетом влияния новейших технологий и глобальных интеграционных процессов. Согласно предложенной концепции, каждая трудовая функция проходит четыре последовательные стадии эволюции, в ходе которых изменяется характер самой работы, а также требования к работникам и их навыки.

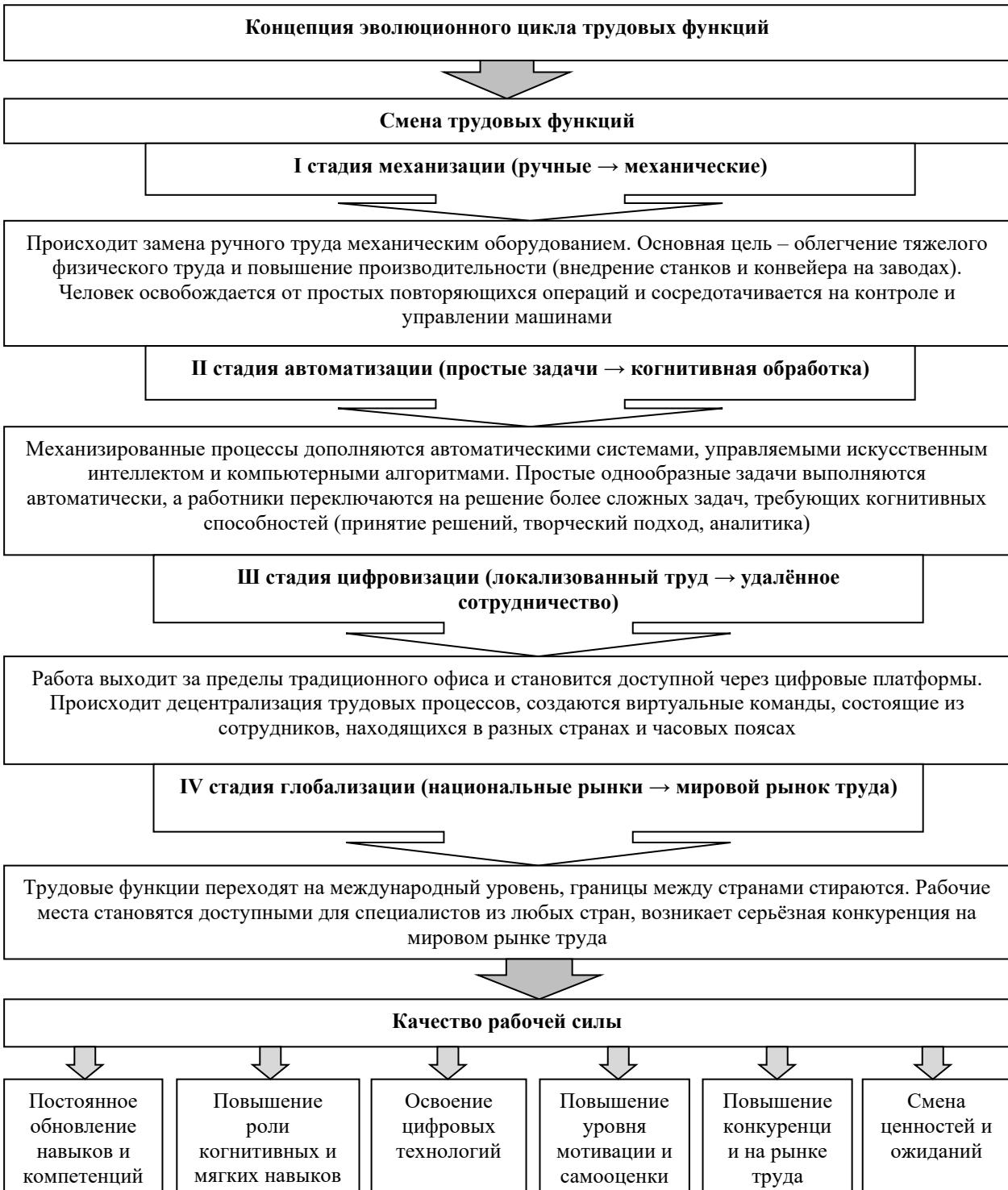


Рисунок 1 – Концепция эволюционного цикла трудовых функций, оказывающих влияние на качество рабочей силы

Научно-методическое и практическое значение авторской концепции определяется следующими ключевыми идеями: 1) постоянный эволюционный цикл; 2) воздействие технологических изменений; 3) трансформация компетенций; 4) необходимость адаптивного обучения.

Концепция эволюционного цикла позволяет перейти от реактивного к проактивному управлению качеством рабочей силы, обеспечивая идентификацию

текущей стадии развития конкретных трудовых функций, прогнозирование требований к компетенциям на перспективу, разработку адресных мер статистического мониторинга и формирование обоснованных управленческих решений, что подтверждает целесообразность создания системы статистической поддержки принятия управленческих решений на основе оценки качества рабочей силы в условиях трансформации трудовых функций.

**4 Предложен научно-практический подход к построению системы показателей оценки качества рабочей силы (включающей в том числе показатели воспроизводства, профессионального уровня и образовательной подготовки), дифференцированный по видам выполняемых трудовых функций и управленческим процессам на региональном рынке труда, что создает методическую основу для адресной статистической поддержки управленческих решений на мезоуровне**

В ходе диссертационного исследования сделан вывод, что в условиях цифровой трансформации экономики существующие системы показателей оценки качества рабочей силы демонстрируют методологическую ограниченность, не позволяя адекватно учитывать стремительные изменения в содержании труда и требованиях к компетенциям. Преодоление данного разрыва автором предложено осуществить через применение научно-практического подхода к построению системы показателей, реализующего принципы комплексности, объективности, ориентации на результаты и адаптивности, и включающего пять последовательных этапов: постановку целей и определение критериев, выбор методов сбора данных, обоснование используемых показателей, организацию процесса измерения и интерпретацию результатов.

Центральным компонентом предложенного научно-практического подхода к построению системы статистической оценки качества рабочей силы выступает авторская система показателей (Таблица 4), обеспечивающая многоуровневую оценку через взаимосвязанные блоки: профессионально-квалификационных и социально-психологических характеристик, блока физических возможностей и состояния здоровья и блока компетенций руководителя. Предложенная система основана на показателях использования трудовых ресурсов, которые в совокупности отражают состояние и перспективы развития регионального рынка труда и корреляционные связи между подсистемами социально-трудовых отношений и составом трудовых ресурсов в регионе.

Таблица 4 – Система показателей оценки качества рабочей силы по видам выполняемых трудовых функций и управленческим процессам

Показатели		Система показателей			
1	2	3	4	5	
воспроиз-водства	Состав занятого населения пенсионного возраста, %				
	Численность рабочей силы, тыс. чел.				
	Население в трудоспособном возрасте, тыс. чел.				
	Среднесписочная численность работников организаций, чел.				
	Численность населения, имеющих доходы ниже величины прожиточного минимума, %				
профессиональ- ма	Численность пенсионеров, тыс. чел.				
	Региональное распределение слушателей по программам профессионального обучения, чел.				
	Уровень развития цифровых навыков у школьников (8-11 классов)				
	Прием на обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих / служащих, тыс. чел.				
	Инвестиции в основной капитал на душу населения, руб.				
уровни образования	Доля лиц до 30 лет, освоивших профессиональные компетенции в период обучения по программам СПО и ВО				
	Профессиональное обучение для лиц, принятых на уровень среднего общего образования (10-11 классы)				
	Весовой коэффициент численности занятых, не имеющих профессиональное образование в общей численности рабочей силы				
	Коэффициент квалифицированной рабочей силы в общей численности занятых, %				
	Выпуск специалистов с высшим образованием, тыс. чел.				
<b>Профессионально-квалификационный блок</b>					
по видам выполняемых трудовых функций	<b>Уровень специальной подготовки</b> (доля работников с профессиональным образованием соответствующего профиля; наличие дополнительного специального обучения и курсов повышения квалификации; охват специализированными тренинговыми программами и семинарами)	<b>Опыт работы</b> (общий стаж работы по профилю выполняемой функции; опыт работы в условиях повышенного риска и нестандартных ситуаций, освоение смежных видов деятельности и многопрофильность специалиста)	<b>Производительность труда</b> (объем выполненных работ в единицу времени, экономия материалов и энергоресурсов благодаря эффективному использованию оборудования и инструментов, коэффициент полезного действия на отдельных участках производственного цикла)		
	<b>Блок физических возможностей и состояния здоровья</b>				
	<b>Общая физическая сила и выносливость</b> (регулярность прохождения медосмотров и обследования состояния здоровья, устойчивость организма к неблагоприятным факторам внешней среды и производственных рисков, скорость восстановления сил после тяжелых нагрузок)	<b>Индивидуальные особенности нервной системы</b> (темперамент, скорость реакции, внимание и память; способность концентрироваться на монотонной или интенсивной работе длительное время; адекватность восприятия сигналов опасности и умение действовать в экстремальных ситуациях)	<b>Психофизиологические характеристики</b> (характеристики внимания, памяти, скорости реакций; приспособленность к выполнению сложных интеллектуальных операций и принятию быстрых решений; удовлетворенность условиями труда и уровнем оплаты)		
<b>Блок социально-психологических характеристик</b>					
Интегральные показатели, оценивающие качество рабочей силы	<b>Способность к сотрудничеству и взаимодействию</b> (лидерские качества и умение управлять командой; навыки межличностного общения и разрешение конфликтов; командная сплоченность и поддержка коллегами друг друга)	<b>Самостоятельность и инициативность</b> (склонность к самостоятельному поиску решений и инициативным действиям; критичность мышления и склонность к экспериментированию; гибкость мышления и способность к адаптации)	<b>Эмоциональная устойчивость и стрессоустойчивость</b> (толерантность к стрессу и перегрузкам; способы саморегуляции и преодоления негативных эмоций; открытость к изменениям и конструктивное восприятие критики)		

Продолжение таблицы 4

	2	3	4	5
<b>Компетенции руководителя</b>				
по управлением процессам	Стратегическое мышление и видение будущего, инновационность и креативность	Организаторские способности	Коммуникабельность и лидерские качества	
	<b>Управленческие процессы и организация труда</b>			
	Эффективность организационных структур	Контроль и мониторинг выполнения задач	Принятие решений и управление изменениями	
	<b>Кадровая политика и развитие персонала</b>			
	Подбор и найм персонала	Обучение и развитие работников	Система мотивации и поощрения	
<b>Финансовое и бюджетное управление</b>				
	Финансовая грамотность и ведение бюджета	Инвестиции и финансовые ресурсы	Управленческий учет и отчетность	

Практическое применение авторской системы статистических показателей позволяет комплексно оценить качество рабочей силы по различным направлениям её деятельности, обеспечить сопоставимость оценок между работниками одной категории, а также достичь высокой аналитической точности и согласованности результатов в профессиональной и управленческой деятельности персонала. Такой подход дает возможность применять данную систему и ее элементы в качестве основы для разработки экономико-статистических моделей и прогнозирования социально-экономического развития региона, повышения качества человеческого капитала и результативности принимаемых управленческих решений.

**5 Разработана экономико-статистическая модель, воссоздающая процесс формирования качества рабочей силы на уровнях отдельного предприятия и отрасли, позволяющая обнаруживать влияние социальных и экономических факторов на личностные предпочтения и нужды каждого работника и формируя основу для предиктивной статистической поддержки управленческих решений. Моделирование факторного воздействия позволяет предложить и научно обосновать подход к интегральной оценке повышения качества рабочей силы и стимулирования роста производительности труда**

В диссертационном исследовании разработана и научно обоснована экономико-статистическая модель, воспроизводящая процесс формирования рабочей силы и позволяющая количественно оценивать влияние комплекса факторов на различных уровнях управления (предприятия, отрасли и региона).

На микроуровне (уровне предприятия) предложено использовать многофакторную регрессионную модель, которая комплексно интегрирует факторы социально-экономического, профессионального, психофизиологического и индивидуального характера, а также финансово-экономические

индикаторы в единую систему анализа:

$$Q=a_0+a_1X_1+a_2X_2+a_3X_3+a_4X_4+a_5X_5, \quad (1)$$

где  $Q$  – показатель качества рабочей силы для предприятия;

$X_1$  – социально-экономические показатели (уровень жизни, социальная мобильность, рынок труда, образование и квалификация, здравоохранение, миграция);

$X_2$  – профессиональные характеристики (профессиональная компетентность, производительность труда, качество выполняемой работы, инициативность и творческое мышление, организационная культура);

$X_3$  – психофизиологические характеристики (психологическое и физическое здоровье, способности и таланты эмоционально-волевые качества);

$X_4$  – индивидуальные предпочтения и потребности работников (материальные стимулы, условия труда, самореализация и профессиональный рост, общественное признание и статус);

$X_5$  – финансово-экономические индикаторы (доходы предприятия, инвестиции в человеческий капитал, издержки на подбор и удержание кадров, экономическая среда предприятия);

$a_i$  – коэффициенты регрессии, показывающие степень влияния соответствующих переменных на качество рабочей силы.

Данная модель позволяет не только выявлять влияние социальных и экономических условий на личностные предпочтения и потребности работников, но и формировать достоверную основу для предиктивной статистической поддержки управленческих решений, обеспечивая инновационный подход к повышению качества рабочей силы и стимулированию роста производительности труда.

На мезоуровне (уровне региона) предложена к использованию расширенная многофакторная регрессионная модель:

$$Y=\beta_0+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+\dots+\beta_{12}X_{12}+\varepsilon, \quad (2)$$

где  $Y$  – валовый региональный продукт (зависимая переменная);

$X_i$  – независимые переменные (Таблица 5);

$\beta_i$  – коэффициенты регрессии, показывающие степень влияния соответствующих переменных на качество рабочей силы;

$\varepsilon$  – случайная ошибка.

Таблица 5 – Информационная база регрессионного анализа состояния качества рабочей силы на уровне региона

Переменная	Наименование показателя
Y	Валовой региональный продукт, млн. руб. (зависимая переменная)
X <sub>1</sub>	Численность рабочей силы, тыс. чел.
X <sub>2</sub>	Доля лиц до 30 лет, освоивших профессиональные компетенции в период обучения по программам СПО и ВО
X <sub>3</sub>	Профильное обучение для лиц, принятых на уровень среднего общего образования (10-11 классы)
X <sub>4</sub>	Численность пенсионеров, тыс. чел.
X <sub>5</sub>	Состав занятого населения пенсионного возраста, %
X <sub>6</sub>	Население трудоспособного возраста, тыс. чел.
X <sub>7</sub>	Региональное распределение слушателей по программам профессионального обучения, чел.
X <sub>8</sub>	Весовой коэффициент численности занятых, не имеющих профессиональное образование, в общей численности рабочей силы, %
X <sub>9</sub>	Коэффициент квалифицированной рабочей силы в общей численности занятых, %
X <sub>10</sub>	Уровень развития цифровых навыков у школьников (8-11 классов), %
X <sub>11</sub>	Среднесписочная численность работников организаций, чел.
X <sub>12</sub>	Прием на обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих / служащих, тыс.чел.

При построении модели в диссертационном исследовании проведен многофакторный регрессионный анализ, основанный на многомерных временных рядах данных Брянской области с 2014 по 2023 гг., что обеспечивает непрерывность и репрезентативность наблюдений и позволяет проводить среднесрочное прогнозирование развития региона с учетом выявленных значимых факторов.

Проведенный регрессионный анализ позволил выделить ключевые факторы, определяющие ВРП - показатели X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>6</sub>, X<sub>7</sub>. Выбор валового регионального продукта в качестве интегрального показателя качества рабочей силы на мезоуровне обеспечивает экономическую обоснованность и уменьшает риск искажения моделей за счет исключения коллинеарности и мультиколлинеарности при оценке достоверности.

По результатам практической апробации разработанной модели установлена статистически значимая зависимость между качеством рабочей силы и уровнем ВВП региона, определены ключевые факторы влияния - образование и профессиональная квалификация.

Предложенный в диссертационном исследовании методический инструментарий, позволяющий гибко использовать переменное число факторов и менять интервалы наблюдений, расширяет применение модели для всесторонней диагностики и оптимизации использования трудовых ресурсов в регионе. В совокупности эти решения обеспечивают статистически обоснованную методику интегральной оценки повышения качества рабочей силы, способствующую эффективному управлению человеческим капиталом и устойчивому экономическому развитию.

### **3 ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Диссертационное исследование вносит существенный вклад в развитие теории и практики статистической поддержки управленческих решений, предлагая комплексный научно-методический инструментарий для оценки и прогнозирования качества рабочей силы в условиях трансформации современных трудовых отношений.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в уточнении понятия «качество рабочей силы», разработке трехуровневой системы характеристик, формирующих методологический фундамент для статистических измерений, существенном развитии методологического аппарата статистической оценки качества рабочей силы через совершенствование классификации факторов влияния с обоснованием их системного взаимодействия, а также разработку концепции эволюционного цикла трудовых функций, преодолевающей ограничения статических подходов и создающая основу для прогнозной аналитики.

**Практическое значение диссертационного исследования** обеспечивается разработкой инструментария для решения конкретных проблем, возникающих в ходе статистической поддержки принятия управленческих решений оценки качества рабочей силы в условиях трансформации трудовых функций. В частности, предложенные многоуровневая система показателей оценки качества рабочей силы и экономико-статистическая модель, воссоздающая процесс формирования качества рабочей силы на уровнях предприятия, отрасли, региона направлены на статистический мониторинг и диагностику кадрового потенциала и его конкурентоспособности, а также прогнозно-аналитическое обеспечение в части статистического прогнозирования потребности в кадрах различной квалификации на основе регрессионных моделей и оценки влияния факторов трансформации трудовых функций на качество рабочей силы.

Разработанные инструменты сформировали комплексную систему статистической поддержки управленческих решений, обеспечивая переход от интуитивных к научно обоснованным подходам в управлении человеческими ресурсами на основе достоверных статистических данных и прогнозных моделей, прошли апробацию и готовы к внедрению в практику управления на различных уровнях - от отдельного предприятия до региональных органов власти.

## 4 ОСНОВНЫЕ РАБОТЫ, ОПУБЛИКОВАННЫЕ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### *Публикации в рецензируемых научных изданиях ВАК России*

1. Петроченко, Т.В. Экономико-статистические подходы к оценке качества рабочей силы / Т.В. Петроченко // Экономические и гуманитарные науки. - 2025. - № 10. - С. 110-118.
2. Петроченко, Т.В. Экономико-статистическое моделирование формирования качества рабочей силы и его влияние на принятие управленческих решений по развитию валового внутреннего продукта в регионе / Т.В. Петроченко // Экономические и гуманитарные науки. - 2025. - № 9. - С. 109-118.
3. Петроченко Т.В. Региональные индикаторы как факторы повышения качества рабочей силы на современном этапе / Т.В. Петроченко // Геополитика и экогеодинамика регионов. - 2024. - Т. 20, № 2. - С. 249-257. (0,5 п.л.).
4. Петроченко, Т.В. Реализация трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов как фактор повышения рынка труда в условиях развития глобального цифрового пространства / Т.В. Петроченко // Геополитика и экогеодинамика регионов. - 2023. - Т. 9, № 1. - С. 379-387. (0,5 п.л.).
5. Петроченко, Т.В. Влияние дефицита кадров на современный рынок труда в условиях неопределенности / Т.В. Петроченко // Экономическая среда. - 2023. - № 3 (45). - С. 61-69. (0,5 п.л.).
6. Петроченко, Т.В. Развитие цифровых компетенций специалистов в условиях формирования цифровой трансформации рынка труда / Т.В. Петроченко // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. - 2022. - Т. 10, № 3 (58). - С. 45-55. (0,6 п.л.).
7. Петроченко, Т.В. Проблемы и перспективы повышения производительности труда под влиянием решений по глобализации в международной торговле / Т.В. Петроченко // Экономическая среда. - 2021. - № 4 (38). - С. 45-50. (0,3 п.л.).

### *Монографии*

8. Петроченко, Т.В. Трансформация экономических систем современности в условиях цифровизации: коллективная монография / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС, Брянский филиал; под общей редакцией С.В. Андриянова, канд. экон. наук, доцента, Г.А. Куликовой, канд. экон. наук, доцента. - Брянск: Издательство Брянского филиала РАНХиГС, 2023. - 224с. С. 136-156. (14 п.л., авт. 1,25 п.л.).

### *Другие публикации:*

9. Петроченко, Т.В. Комплексная статистика рынка труда: безработица и неполная занятость / Т.В. Петроченко // XXXI Апрельские экономические чтения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 95-летию Финансового университета в г. Омске, Омск, 17 апреля 2025 года. - Москва: ООО «Издательство «Перо», 2025. - С. 115-118. (0,2 п.л.).

10. Петроченко, Т.В. Вопросы статистики и статистического анализа состояния рынка труда в научных исследованиях отечественных ученых / Т.В. Петроченко // Механизмы государственной поддержки и развития реального сектора региона: Материалы круглого стола (г. Орёл, 23 декабря 2024 г.) - Орёл: ОГУ имени И.С. Тургенева, 2025. - с 7-12 (0,3 п.л.)

11. Петроченко, Т.В. Будущее отечественного ИТ: как Россия обучает молодых специалистов и идет к цифровому суверенитету / Т.В. Петроченко, О.И. Кирюхина, Н.С. Будникова // Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты: Сборник статей VI Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летнему Юбилею инженерно-экономического института, проводимого в рамках Десятилетия науки и технологий в России, Брянск, 16-17 мая 2024 года. - Брянск: Брянский государственный инженерно-технологический университет, 2024. - С. 569-576. (0,4 п.л., автор. 0,2 п.л.).

12. Петроченко, Т.В. Народное хозяйство: современные проблемы и перспективы рабочей силы / Т.В. Петроченко // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник трудов XV Международной научно-практической конференции, Брянск, 14-15 марта 2024 года. - Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2024. - С. 133-136. (0,2 п.л.).

13. Петроченко, Т.В. Применение информационных технологий в государственном управлении в сфере труда и занятости / Т.В. Петроченко, О.И. Кирюхина // Приоритетные направления экономического, социального и политического развития информационного общества (ПИ-2022): Материалы Международной научно-практической конференции. В 30х томах, Тюмень, 25 ноября 2022 года. - Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2024. - С. 91-97. (0,4 п.л., автор. 0,2 п.л.).

14. Петроченко, Т.В. Трудовая миграция и единый рынок труда ЕАЭС / Т.В. Петроченко, Н.С. Будникова, О.И. Кирюхина // Актуальные проблемы и перспективы развития ЕАЭС в современных условиях экономического дисбаланса: Сборник материалов Международной научной конференции, Брянск, 01-30 апреля 2024 года. - Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс», 2024. - С. 148-151. (0,3 п.л., автор. 0,1 п.л.).

15. Петроченко, Т.В. Информационная безопасность в сфере рынка труда / Т.В. Петроченко, Н.С. Будникова, О.И. Кирюхина // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона: сборник

статей научно-практической конференции, Брянск, 28 ноября 2023 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2023. – С. 71-78. (0,4 п.л., автор. 0,2 п.л.).

16. Петроченко, Т.В. Влияние качества рабочей силы на профессиональную подготовку населения в Брянской области / Т.В. Петроченко // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона: сборник статей научно-практической конференции, Брянск, 28 ноября 2023 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2023. – С. 109-114. (0,3 п.л.).

17. Петроченко, Т.В. Государственное регулирование рынка труда и занятости в эпоху цифровизации: основные направления и методы / Т.В. Петроченко, Н.С. Будникова, О.И. Кирюхина // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: Материалы всероссийской научно-практической конференции, Орёл, 01 декабря 2022 года. – Орёл: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. – С. 223-227. (0,3 п.л., автор. 0,1 п.л.).

18. Петроченко, Т.В. Цифровые трансформации рынка труда: профессии будущего / Т.В. Петроченко // Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы: сборник статей XIII всероссийской научно-практической конференции, Орёл, 02 декабря 2022 года / Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС. – Орёл: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. – С. 186-192. (0,4 п.л.).

19. Петроченко, Т.В. Развитие компетенций и их влияние на повышение качества рабочей силы для обеспечения устойчивого финансового развития региона / Т.В. Петроченко // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: Сборник научных статей VIII международной научно-практической конференции, Орёл, 01 декабря 2022 года. – Орёл: Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. – С. 150-156. (0,4 п.л.).

20. Петроченко, Т.В. Мотивация трудовой деятельности персонала как фактор обеспечения информационной безопасности / Т.В. Петроченко // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Информационные технологии. – 2022. – № 1 (19). – С. 67-69. (0,2 п.л.).

21. Петроченко, Т.В. Компетентностный подход в управлении персонала ретейлеров в условиях цифровой трансформации рынка труда / Т.В. Петроченко // Вызовы цифровой экономики: импортозамещение и стратегические приоритеты развития, Брянск, 20 мая 2022 года / Сборник статей V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Брянск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет», 2022. – С. 560-566. (0,4 п.л.).

22. Петроченко, Т.В. Технология принятия управленческих решений в сфере рынка труда на основе использования цифровых технологий российскими ретейлерами / Т.В. Петроченко // Актуальные проблемы коммерции, логистики и маркетинга в условиях трансформации современной экономики: Сборник научных статей международной научно-практической конференции, Гомель, 20 октября 2022 года / Е.П. Багрянцева [и др.]. Под научной редакцией Е.П. Багрянцевой. – Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2022. – С. 98-101. (0,2 п.л.).

23. Петроченко, Т.В. Оплата труда как стимулирующий фактор производительности труда в условиях цифровизации экономики / Т.В. Петроченко, О.И. Кирюхина, Н.С. Будникова // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник трудов XIII Международной научно-практической конференции, Брянск, 17-18 марта 2022 года. Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2022. – С. 613-619. (0,4 п.л., автор. 0,2 п.л.).

24. Петроченко, Т.В. Основные тенденции развития трудовых отношений в сфере микрофинансирования / Т.В. Петроченко, Н.С. Будникова, О.И. Кирюхина // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: Сборник трудов XIII Международной научно-практической конференции, Брянск, 17-18 марта 2022 года. Брянск: Брянский государственный аграрный университет, 2022. – С. 572-575. (0,3 п.л., автор. 0,1 п.л.).

25. Петроченко, Т.В. Роль информационных технологий в принятии управленческих решений для повышения эффективности труда / Т.В. Петроченко // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона: Сборник статей научно-практической конференции, Брянск, 18 ноября 2022 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2022. – С. 106-112. (0,4 п.л.).

26. Петроченко, Т.В. Рабочие профессии и кадровый дефицит в сфере труда в условиях санкций / Т.В. Петроченко, Н.С. Будникова, О.И. Кирюхина // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона: Сборник статей научно-практической конференции, Брянск, 18 ноября 2022 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2022. – С. 165-170. (0,3 п.л., автор. 0,1 п.л.).