

обеспечение благоприятных условий труда, пенсионное обеспечение, социальная защита и помощь, организация досуга и медицинского обслуживания. Трансформация социальной политики прежде всего связана с ее индивидуализацией и интеграцией с HR-политикой и HR-стратегией, что определяет появление новых HR-технологий и практик, направленных в первую очередь на привлечение и удержание персонала.

Важным инструментом реализации социальной, а сегодня и HR-политики, являются именно социальные программы. Ю.Е. Благов совместно с другими авторами определяет социальные программы как деятельность, которая осуществляется на добровольной основе в экономической, социальной и экологической сферах, направленных на удовлетворение соответствующих ожиданий внутренних и внешних заинтересованных сторон [2, с. 80]. Организации реализуют широкий спектр социальных программ, которые объединяются в социальный пакет, включаемый в ценностное предложение организации в рамках HR-брендинга на внутреннем и внешнем рынке труда.

Служба исследований hh.ru на основе исследования, в котором приняли участие более 200 компаний и 1814 работников и соискателей, выявила, что 46% компаний формируют соцпакет с фокусом на социальную поддержку и защиту сотрудников, 42% работодателей соцпакет помогает в привлечении наиболее квалифицированных соискателей, 40% – в усилении HR-бренда компании. В каждой пятой компании (21%) соцпакет призван работать на снижение выгорания сотрудников. Лишь в 6% компаний перед соцпакетом не стоят конкретные задачи [7].

Таким образом, социальная политика организаций в условиях дефицита кадров становится одним из ключевых инструментов привлечения и удержания сотрудников, а также позиционирования организации на рынке труда. В связи с этим сегодня компании должны большее значение придавать данному аспекту, оптимизируя свои социальные программы и структуру предлагаемого социального пакета и фокусируя внимание на поддержке баланса между работой и личной жизнью, внедрении инклюзивной культуры и корпоративном волонтерстве.

#### Литература

1. 5 ключевых HR-трендов на 2023 год // Блог Исследования. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/>
2. *Аверин А.Н.* Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. М., 2005.
3. *Благов Ю.Е., Кабалина В.И., Петрова-Савченко А.А., Соболев И.С.* Создание ценности для бизнеса и общества: анализ корпоративной социальной деятельности российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2015. № 2.
4. Соцпакет: что, помимо зарплаты, сегодня предлагают работодатели? 22 августа 2022 // Хэдхантер. – URL: <https://spb.hh.ru/article/30695>
5. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2019.
6. HR 2023–2024: Приоритеты, эффективность HR-процессов и забота о сотрудниках // Исследование СберЗдоровья и Atsearch Group. Даты проведения: июль–август 2023. URL: <https://drive.google.com/file/d/1esB4eWcEqQmRb8N05Rv9YcaZ3QaGvhcP/view?pli=1>
7. *Rosethorn H.* The Employer Brand: Keeping Faith with the Deal. Gower, 2009.

<https://doi.org/10.18522/1997-2377-2024-138-5-87-90>

УДК 332

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ<sup>1</sup>

**К.Ю. Белоусов**

*кандидат экономических наук, доцент*

*Санкт-Петербургский государственный университет*

*г. Санкт-Петербург, Россия*

Статья представляет собой анализ ключевых социально-экономических вызов, с которыми сталкиваются регионы Российской Федерации в контексте перехода к устойчивому развитию. Рассматривается широкий спектр проблем, вызывающих экономическую неравномерность развития

<sup>1</sup> Исследование проведено в рамках Дорожной карты сотрудничества СПбГУ и СОГУ (Проект «Исследование особенностей и повышение эффективности функционирования рынка труда как фактора социально-экономического развития регионов СКФО» ID PURE 102172469).

регионов. Подчеркивается необходимость комплексного подхода к решению поставленных задач, включающего стратегическое планирование, эффективное управление ресурсами, инвестиции в человеческий капитал и инфраструктуру, а также развитие институтов гражданского общества. Автор указывает на важность диверсификации экономики, улучшения инвестиционного климата, повышения конкурентоспособности и создания условий для устойчивого роста всех регионов страны.

Ключевые слова: устойчивое развитие, регионы Российской Федерации, актуальные проблемы экономики.

The article presents an analysis of the key socio-economic challenges faced by the regions of the Russian Federation in the context of the transition to sustainable development. The author examines a wide range of economic problems of the Russian regions development. The article emphasizes the need for a comprehensive approach to solving the tasks set, including strategic planning, effective resource management, investment in human capital and infrastructure, as well as the development of civil society institutions. The author points out the importance of diversifying the economy, improving the investment climate, increasing competitiveness and creating conditions for sustainable growth in all regions of the country.

Keywords: sustainable development, regions of the Russian Federation, current economic issues.

В хрестоматийном понимании устойчивое развитие (УР) – это триединая концепция, объединяющая экологическую, экономическую и социальную составляющие, которая предполагает переход к новой глобальной парадигме общественного развития, обеспечивающей потребности настоящего поколения без ущерба для будущих поколений. Это определение было дано Комиссией Брундтланд в 1987 г. [1, с. 24], и в настоящее время повсеместно используется в корпоративных нефинансовых отчетах в области устойчивого развития.

В современном мире устойчивое развитие воспринимается как один из ключевых факторов обеспечения инклюзивного экономического роста, социальной справедливости и экологической устойчивости. В России, как и во всем мире, устойчивое развитие является приоритетом государственной политики. Российская Федерация, обладая обширными территориями и разнообразными экономическими условиями жизни, сталкивается с множеством проблем, которые требуют неотложного решения в контексте устойчивого развития регионов. Большинство этих проблем нашли своё отражение в Целях устойчивого развития ООН. Однако региональные аспекты устойчивого развития в России имеют ряд специфических проблем и вызовов, обусловленных географическими, климатическими, экономическими и социальными условиями, среди них можно выделить такие, как:

*Экономическая устойчивость регионов.* Экономическая стабильность субъектов Федерации является основой их устойчивого развития. Однако многие регионы России сталкиваются с проблемой зависимости от ресурсодобывающих компаний, что делает их уязвимыми к мировым ценовым колебаниям, геополитической обстановке и внешним санкционным воздействиям. Развитие инновационных и высокотехнологичных отраслей, диверсификация региональных экономик и увеличение доли малого и среднего бизнеса являются эффективным решением данной проблемы, но происходят недостаточно быстро.

*Социальная устойчивость и качество жизни.* Во многих регионах России наблюдаются значительные диспропорции в доходах, уровне жизни, доступе к качественным медицинским и образовательным услугам. Это способствует оттоку населения из развивающихся регионов в крупные города Федерального центра, что усугубляет демографическую обстановку в развивающихся городах страны.

*Экологическая устойчивость и управление природными ресурсами.* Промышленными городами Российской Федерации осуществляются попытки решения экологических проблем, связанных с загрязнением воздуха и водных ресурсов, обезлесением, эрозией почв, утратой биоразнообразия и таянием вечной мерзлоты. Ключевым направлением является совместные инициативы со стороны бизнеса и государственных органов власти, направленные на разработку и внедрение эффективных технологий управления отходами, снижение выбросов и переход к зеленой экономике.

*Институциональное и нормативное обеспечение устойчивого развития.* Для долгосрочного развития регионов необходима продуманная законодательная база и эффективно работающие институты. В России продолжается работа над созданием нормативной базы устойчивого развития. В настоящее время её входят три указа Президента РФ [11; 10; 9], два федеральных закона [12; 13], четыре стратегических документа федерального уровня [2; 3; 4; 8], восемь распоряжений Правительства РФ, Приказ Минэкономразвития России [7] и два Приказа Минприроды РФ [6; 5].

*Климатическая адаптация регионов.* Климатические изменения оказывают значительное влияние на экологическую и социально-экономическую стабильность регионов, особенно в уязвимых территориях, таких как Арктика и Сибирь. Адаптация к изменениям климата и снижение рисков требуют

комплексного подхода и международного сотрудничества. Игнорирование этих глобальных проблем может привести к долгосрочным негативным последствиям для экономики регионов.

*Технологическая модернизация экономики и внедрение инноваций.* Российские регионы должны способствовать созданию инновационной инфраструктуры, поддержке научных исследований и развитию человеческого капитала. Недостаточное финансирование этих сфер на местном уровне снижает конкурентоспособность экономики регионов на национальном рынке и способно существенно замедлить переход России к экономике устойчивого развития.

*Международное сотрудничество и обмен опытом.* Международное сотрудничество позволяет России обмениваться лучшими практиками по развитию региональной экономики, привлекать инвестиции и участвовать в глобальных проектах по устойчивому развитию. Российские регионы могут использовать международный опыт таких стран, как Китай, для решения проблемы создания очагов модернизации – когда федеральный центр начинает существенно опережать страну в социально-экономическом развитии.

*Экономическая неравномерность развития* это одна из наиболее существенных и сложных проблем российской экономики. Московский столичный регион и ряд крупных городов демонстрируют высокие темпы экономического роста, в то время как многие другие регионы существенно отстают по всем показателям. Это приводит к миграции населения, усугублению демографических проблем регионов и созданию дополнительной нагрузки на инфраструктуру крупных городов.

Устойчивое развитие регионов Российской Федерации – это многоплановый процесс, который требует комплексного подхода и взаимодействия всех уровней власти, бизнеса и гражданского общества. Диверсификация экономики, улучшение инвестиционного климата, повышение конкурентоспособности и создание условий для перехода к зеленой экономике являются важными аспектами устойчивого развития регионов России. Среди направлений, которые необходимо развивать, можно выделить следующие:

- диверсификация и развитие отраслей региональных экономик;
- создание новых рабочих мест, в т.ч. в инновационных секторах;
- привлечение инвестиций и головных компаний в регионы;
- модернизация производственной и транспортной инфраструктуры;
- развитие государственно-частных инвестиций в науку и ниоокр;
- налоговое стимулирование развития зеленых технологий и отраслей;
- адаптационные меры в области изменения климата;
- развитие человеческого капитала (инвестиции в местное образование и здравоохранение).

В заключение следует подчеркнуть, что экономика регионов Российской Федерации сталкивается с рядом актуальных проблем, которые непосредственным образом влияют на перспективы их устойчивого развития. К таким проблемам относятся социальная и экономическая неустойчивость, медленно идущая климатическая адаптация, технологическая модернизация и внедрение инноваций, сложности в области международного сотрудничества и обмена опытом по причине введенных антироссийских санкций, а также экономическая неравномерность развития субъектов Федерации.

Решение этих и многих других актуальных проблем в области устойчивого развития позволит не только улучшить качество жизни населения, но и обеспечить процветание регионов в долгосрочной перспективе.

#### Литература

1. Брундиланд Г.Х. Наше общее будущее: доклад Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития // Генеральная ассамблея ООН. 1987. 412 с. – URL: <https://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf>.
2. Климатическая доктрина Российской Федерации (утв. Распоряжением Президента РФ от 17.12.2009 г. № 861-РП).
3. Национальный план мероприятий первого этапа адаптации к изменениям климата на период до 2022 г.
4. Национальный план мероприятий второго этапа адаптации к изменениям климата на период до 2025 г.
5. Приказ Минприроды России от 27.05.2022 г. № 371 «Об утверждении методик количественного определения объемов выбросов парниковых газов и поглощений парниковых газов».
6. Приказ Минприроды России от 29.06.2017 г. № 330 «Об утверждении методических указаний по количественному определению объема косвенных энергетических выбросов парниковых газов».
7. Приказ Минэкономразвития России от 13.05.2021 г. № 267 «Об утверждении методических рекомендаций и показателей по вопросам адаптации к изменениям климата».

8. Стратегия социально-экономического развития РФ с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года (утв. Распоряжением Правительства РФ от 29.10.2021 г. № 3052-Р).
9. Указ от 04.11.2020 № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов».
10. Указ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
11. Указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 № 440 «О концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию».
12. Федеральный закон № 296-ФЗ от 02.07.2021 г. «Об ограничении выбросов парниковых газов».
13. Федеральный закон № 34-ФЗ от 06.03.2022 г. «О проведении эксперимента по ограничению выбросов парниковых газов в отдельных субъектах Российской Федерации».

<https://doi.org/10.18522/1997-2377-2024-138-5-90-92>

УДК 35.077+177

### **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСТИНИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

***В.Л. Белый***

*аспирант*

*Российский экономический университет имени В.Г. Плеханова*

*г. Москва, Россия*

Рассматривается вопрос о ключевой роли трудовых ресурсов в обеспечении конкурентоспособности гостиничного предприятия. Подчёркнута необходимость эффективного использования трудовых ресурсов для увеличения качества предоставляемых услуг гостиничными предприятиями. Намечены пути эффективного использования трудовых ресурсов гостиничного предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, конкурентоспособность предприятия, качество предоставляемых услуг, гостиничное предприятие.

This article examines the key role of labor resources in ensuring the competitiveness of a hotel enterprise. The need for effective use of labor resources to improve the quality of services provided by hotel enterprises is emphasized. Ways to effectively use labor resources of a hotel enterprise are outlined.

Keywords: labor resources, enterprise competitiveness, quality of services provided, hotel enterprise.

В современных условиях, когда российская экономика находится под жесткими санкциями Запада и Америки, наиболее значимой целью повышения её конкурентоспособности является обеспечение как предприятий, так и сферы услуг качественной, профессиональной рабочей силой.

В этой связи потребность гостиничных предприятий в соответствующем профессионально-квалификационном составе работников, обладающих не только специфическими, профессиональными навыками, но и навыками владения цифровыми технологиями, становится особенно актуальным. Сейчас сложно представить гостиничное предприятие, которое не использовало бы активно цифровые технологии в своей работе. Прогресс в сфере цифровых технологий расширяет возможность гостиницам привлекать клиентов, но в то же время требует значительных денежных ресурсов и квалифицированных специалистов [3, с. 60–62]. Поэтому важно, на наш взгляд, уделить особое внимание категории «трудовые ресурсы» и показать их роль в обеспечении конкурентоспособности гостиничных предприятий.

В вопросе определения сущности понятия категории «трудовые ресурсы предприятия» будем использовать подход профессора И.Е. Савенкова [2], который много лет занимается исследованием этого вопроса.

Исходя из этого, в рамках данной работы к трудовым ресурсам мы относим работников того или иного предприятия, которые обладают навыками, позволяющими решать текущие задачи предприятия под влиянием внутренних и внешних характеристик, которыми они обладают в силу своей индивидуальности. Для определения роли трудовых ресурсов в обеспечении конкурентоспособности гостиничного предприятия определимся с понятием «конкурентоспособность гостиничного предприятия».

Конкурентоспособность любого предприятия, и гостиничного в том числе – это важный показатель, отвечающий за эффективность работы предприятия, основывающийся на наличие внешних и