

<https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-3-1516>

Стратегические особенности формирования кадрового потенциала промышленности в научно-технологическом развитии России

И.В. Новикова^{1,2}  

¹Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,
119991, Москва, Ленинские горы, д. 1, Российская Федерация

²Центральный экономико-математический институт РАН,
117418, Москва, Нахимовский проспект, д. 47, Российская Федерация

 novikovaiv5@gmail.com

Аннотация. Формирование кадрового потенциала промышленности имеет ряд стратегических особенностей, связанных со спецификой этой отрасли, сложностью и высокой стоимостью подготовки для нее профессиональных кадров (особенно высокопроизводительных), а также с системой стратегической мотивации привлечения и долгосрочного удержания высококвалифицированных работников на промышленных предприятиях, соответствующих требуемому уровню научно-технологического развития страны. В статье обоснована важность понимания для каждого участника реализации стратегии того, как во всех стратегических приоритетах будут реализовываться его собственные ценности и интересы. Соответственно, все стратегические документы должны отражать ценности и интересы трудовых ресурсов для подготовки высокоэффективного кадрового потенциала, готового к деятельности в промышленном секторе. В статье определены подходы к формированию кадрового потенциала промышленных предприятий, отраженные в государственных стратегических нормативных и правовых документах: в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», в Государственной программе Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», в «Сводной стратегии развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года», в Подпрограмме «Развитие национального интеллектуального капитала» государственной программы Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации». В статье отражен успешный опыт постепенного формирования кадрового потенциала на основе функционирования научной школы стратегирования академика В.Л. Квинта, соответствующий реализации национальных целей и стратегических направлений научно-технологического развития России.

Ключевые слова: кадровый потенциал, промышленность, научно-технологическое развитие, стратегические интересы и ценности, государственные программы

Благодарности: исследование выполнено при поддержке Программы развития МГУ имени М.В. Ломоносова, проект № 23А-Ш0501 Междисциплинарной научно-образовательной школы «Математические методы анализа сложных систем».

Для цитирования: Новикова И.В. Стратегические особенности формирования кадрового потенциала промышленности в научно-технологическом развитии России. *Экономика промышленности*. 2025;18(3):325–332. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-3-1516>

Strategic features of formation of human resources potential of industry in scientific and technological development of Russia

I.V. Novikova^{1,2}  

¹ Lomonosov Moscow State University, 1 Leninskie Gory, Moscow 119991, Russian Federation

² Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences,
47 Nakhimovsky Ave., Moscow 117418, Russian Federation

 novikovaiv5@gmail.com

Abstract. The formation of the human resources potential of industry has a number of strategic features related to the specifics of this industry, the complexity and high cost of training professional personnel for it (especially highly productive), as well as with the system of strategic motivation for attracting and long-term retention of highly qualified workers in industrial enterprises that meet the required level of scientific and technological development of the country. The article substantiates the importance of understanding for each participant in the implementation of the strategy of how their own values and interests will be realized in all strategic priorities. Accordingly, all strategic documents should reflect the values and interests of labor resources so that they form a highly effective human resources potential ready for activity in the industrial sector. The article defines approaches to the formation of human resources potential of industrial enterprises, reflected in state strategic documents: in the Decree of the President of the Russian Federation “On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the period up to 2036”, in the State Program of the Russian Federation “Development of Industry and Increasing its Competitiveness”, in the “Consolidated Strategy for the Development of the Manufacturing Industry of the Russian Federation until 2024 and for the period up to 2035”, in the Subprogram “Development of National Intellectual Capital” of the state program of the Russian Federation “Scientific and Technological Development of the Russian Federation”. The article shows the successful experience of gradual formation of human resources potential based on the functioning of the scientific school of strategizing of professor Vladimir Kvint, corresponding to the implementation of national goals and strategic directions of scientific and technological development of Russia.

Keywords: human resources potential, industry, scientific and technological development, strategic interests and values, government programs

Acknowledgments: The study was carried out with the support of the Development Program of Lomonosov Moscow State University, project No. 23A-III0501 of the Interdisciplinary Scientific and Educational School “Mathematical Methods of Analysis of Complex Systems”.

For citation: Novikova I.V. Strategic features of formation of human resources potential of industry in scientific and technological development of Russia. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2025;18(3):325–332. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-3-1516>

俄罗斯科技发展中工业人力资源潜力形成的战略特征

I.V. 诺维科娃^{1,2}  

¹ 莫斯科罗蒙诺索夫国立大学, 119991, 俄罗斯联邦莫斯科列宁山1号

² 俄罗斯科学院中央经济与数学研究所, 117418, 俄罗斯联邦莫斯科纳希莫夫斯基大街47号

 novikovaiv5@gmail.com

摘要: 工业人力资源潜力的形成具有一系列战略性特征, 这些特征与行业的特点、专业人才(尤其是高端人才)培养的复杂性和高成本有关, 也与吸引和长期留住符合国家科技发展水平的工业企业高素质人才的战略激励体系有关。本文论证了战略实施中每个参与者了解如何在所有战略优先事项的実施中实现自己的价值和利益的重要性。因此, 所有战略文件都应体现人力资源的价值和利益, 以培养高效的人力资源, 使其能够胜任工业领域的工作。本文确定了形成工业企业人力资源潜力的途径, 这些途径体现在以下国家战略规范性文件文件中: 俄罗斯联邦总统令《关于俄罗斯2030年前及未来2036年前国家发展目标》、《俄罗斯联邦工业发展和提高工业竞争力国家规划》、《2024与2035年前俄罗斯联邦制造业综合发展战略》以及俄罗

Скларовская государственная академия наук и технологий. В статье рассматриваются стратегические особенности формирования потенциала человеческих ресурсов промышленности. Автор анализирует роль государства в создании благоприятной среды для развития человеческого капитала, а также влияние различных факторов на этот процесс. В заключение подчеркивается важность комплексного подхода к решению этих задач.

Ключевые слова: потенциал человеческих ресурсов, стратегические особенности, государственная политика, развитие промышленности.

Благодарности: Работа выполнена в рамках государственного задания на выполнение научно-исследовательских работ в области экономики и социологии, финансируемого Министерством экономического развития Российской Федерации. Номер государственного задания: 23A-SH0501.

Введение

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»¹ приоритетными целями являются: «обеспечение устойчивого экономического и социального развития Российской Федерации, укрепление государственного, культурно-ценностного и экономического суверенитета, увеличения численности населения страны и повышения уровня жизни граждан, основываясь на традиционных российских духовно-нравственных ценностях и принципах патриотизма, приоритета человека, социальной справедливости и равенства возможностей, обеспечения безопасности государства и общественной безопасности, открытости внешнему миру, экономического развития, основанного на честной конкуренции, предпринимательстве и частной инициативе, высокой эффективности и технологичности»².

Такое формулирование целей полностью соответствует сущностному содержанию методологии стратегирования академика Владимира Львовича Квинта [1], которая в центр всех стратегий ставит человека, его духовные, интеллектуальные и материальные ценности. Экономическая эффективность стратегических документов является важным показателем их реализации, но не основным и тем более не единственным. Только повышение благосостояния человека, как конечный результат, делает стратегические долгосрочные инициативы возможными для воплощения в жизнь [2]. Стратегические приоритеты реализуют на протяжении длительного периода разные люди, иногда разные поколения, а для того, чтобы это стало возможным, они должны обладать стратегической мотивацией [3]. То есть в каждом стратегическом приоритете исполнитель должен видеть реализацию собственных ценностей и интересов. А так как человек разви-

вается, духовно, интеллектуально и материально растет, т.е. его поведение и факторы, на него влияющие, меняются, то эти изменения также должны быть учтены в стратегическом документе [4].

Оценка важности воздействия на развитие промышленного производства формирования кадрового потенциала

Важность учета фактора поведения в экономической деятельности, специфики принятия решений, особенно долгосрочного, стратегического характера, в основе которых и лежат определенные интересы, доказывается в достаточно новом научном направлении – поведенческой экономике. Признание этой сферы в научных кругах стало возможным благодаря тому, что за исследовательские труды в этой области были присвоены три нобелевские премии [5]. В условиях неполной информации, которая характеризует будущее развитие, например, промышленности, по мнению Д. Канемана (D. Kahneman): «...люди в целом часто не способны полностью анализировать ситуации, связанные с экономическими и вероятностными суждениями. В таких ситуациях человеческое суждение опирается на определенные короткие пути или эвристику, которые иногда систематически предвзяты» [6, с. 15]. Р. Талер (R.H. Thaler) построил модель принятия решений на основе взаимодействия двух противоположных компонент: «Планировщик» (*Planner*) и «Исполнитель» (*Doer*). «...Исполнитель испытывает сильные страсти и заботится только о текущем удовольствии, в то время как Планировщик пытается каким-то образом укротить страсти и максимизировать сумму полезностей Исполнителя с течением времени» [7, с. 495]. «Планировщик» может мотивировать «Исполнителя» или с помощью стратегии приверженности (соблюдения правил), или посредством стратегии вины (поощрения) [7, с. 509]. Ж. Тироле (J. Tirole) в своей статье показывает важность исследования и учета просоциального поведения, которое отражает сложное взаимодействие подлинного альтруизма, социальных или личных интересов и материальных стимулов. Он доказывает необходимость взаимосвязи индивидуальных интересов с корпоративной социальной ответственностью [8].

¹ Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/news/73986>

² Там же.

Данные поведенческие особенности принятия важнейших решений необходимо учитывать при разработке стратегических документов в целях повышения результативности привлечения трудового потенциала для их реализации.

Школьнику и его родителям необходимо видеть перспективу выбора той или иной профессии, того или иного места будущей жизни, чтобы осознанно определиться с направлением подготовки и принять решение о переезде в другой регион (страну) или остаться на проживаемой территории. Самое важное, что данная осознанность является ядром стратегической долгосрочной мотивации к ответственной учебе, а затем к эффективной работе. Практически аналогичную ситуацию можно проследить среди учащихся средних профессиональных и высших учебных заведений. Слабая и даже отсутствующая мотивация к учебе является, в том числе, результатом непонимания перспектив своей дальнейшей жизни и собственного места в формировании общественного благосостояния, экономике народного хозяйства территории и страны в целом. Статистические данные о дельте между приемом и выпуском из учебных заведений профессионально подготовленной рабочей силы показывают пессимистичную картину (рис. 1).

Конечно, можно это отнести к влиянию многих факторов, которые воздействуя на вход в систему профессиональной подготовки, усиливаются в течение прохождения обучения и окончательно ухудшают ситуацию на выходе. Но не учитывать влияние значительной неопределенности государственных, региональных, отрасле-

вых и корпоративных долгосрочных стратегических решений тоже не стоит.

Интересы лиц старше трудоспособного возраста, лиц, обладающих инвалидностью и временной нетрудоспособностью, также должны получить отражение в стратегических документах [10], так как данные характеристики трудовых ресурсов могут у них появиться не только по достижению пенсионного возраста, но и внезапно (инвалидность). Работники, осознанно выстраивающие свою карьерную траекторию, внимательно оценивают стратегии тех, субъектов, у кого они планируют реализовать свой потенциал, в основном, определяя, соответствуют ли их интересы стратегическим приоритетам [11].

Важно учитывать и отражать интересы трудовых ресурсов на всех уровнях стратегий, от корпоративных, до глобальных [12], так как именно благодаря человеческому потенциалу разрабатываются и реализуются стратегические инициативы. Даже самая идеальная стратегия может быть «испорчена» неподготовленными или/и немотивированными работниками. Основой успешной подготовки и высокой мотивации является имплантация интересов сотрудников в стратегию [13]. Трудовой потенциал – многогранная экономическая категория, которая начинает свое формирование с детского возраста и заканчивается с выходом человека из производственных отношений [14]. И на протяжении всего этого продолжительного периода все меняющиеся интересы должны быть учтены в корпоративных, отраслевых, региональных и национальной стратегиях [15].

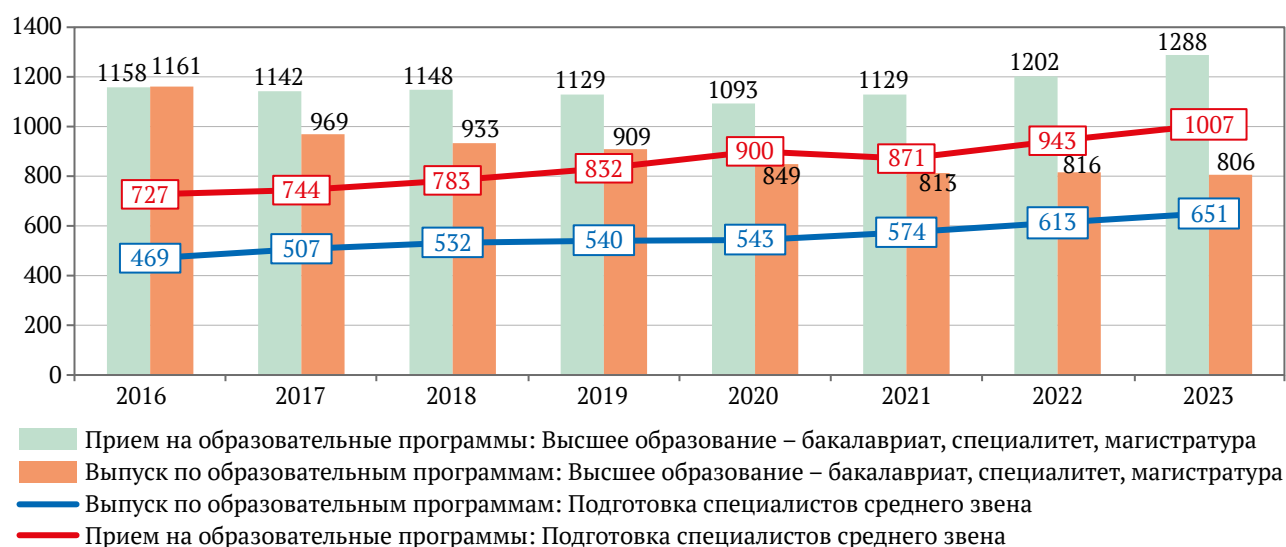


Рис. 1. Прием и выпуск с образовательных программ, тыс. чел. [9]

Fig. 1. Admission and graduation from educational programs (thousand people) [9]

Стратегия развития промышленного производства должна быть тесно связана с образовательной стратегией [16], так как формирование высокопроизводительных промышленных кадров требует длительного высокозатратного процесса подготовки [17]. При этом в течение этого периода возникает большая «воронка» отсева кадров, когда от потенциальных абитуриентов до работников производства происходит существенное сокращение, иногда десятки раз. Мотивация выбора профессии в области промышленного производства и соответствующей профессиональной подготовки в ряде случаев не совпадает с мотивацией дальнейшего трудоустройства в данной сфере [18]. Это потеря колоссальных затрат государства, а самое главное отсутствие того необходимого производственного трудового потенциала, прогноз на который формировался промышленными предприятиями [19].

Стратегия развития промышленности в современном мире, где лавинообразно нарастает влияние применения цифровых технологий, искусственного интеллекта, должна быть в значительной степени основана на экономике знаний, формирующей не только профессиональные технические компетенции, но и развивающей социальную ответственность, «зеленые» навыки и приоритеты бережного производства. Данные подходы нашли глубокое отражение в новой научной теории – нооэкономике. В своей книге В.Л. Квинт и С.Д. Бодрунов показывают возможности стратегирования трансформации промышленности прежде всего на человека [20]. Нооэкономический подход предполагает все больший вывод человека из непосредственного процесса производства в стратегическое управление на основе привлечения высококачественного трудового потенциала, в первую очередь талантов [20].

Необходимо учитывать, что формирование и реализация трудового потенциала, конечно, зависит от материальных стимулов и достойного вознаграждения, однако в стратегической перспективе они не играют решающей роли. Так, нобелевский лауреат Э. Фелпс подчеркивает, что в результате экономической деятельности можно получить «...опыт вовлеченности, личностного роста и самореализации. Даже люди с немногими или скромными талантами... приобрели навыки приложения собственного разума – распознавания возможности, решения задачи, осмысления нового способа или практики применения какой-то новой вещи» [21, с. 35]. Таким образом, в стратегических документах необходимо прописывать не только реализацию материальных интересов работников, но и их нематериальных ценностей.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности»³ «направлена на объединение усилий государства в сфере развития промышленного потенциала, создание системных долгосрочных стимулов для повышения конкурентоспособности российских промышленных компаний на внутреннем и мировом рынках». «В рамках Программы будут выполнены задачи по ускорению технологического развития Российской Федерации, обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике, созданию в базовых отраслях экономики, прежде всего в обрабатывающей промышленности и агропромышленном комплексе, высокопроизводительных экспортно-ориентированных секторов, развивающихся на основе современных технологий и обеспеченных высококвалифицированными кадрами»⁴. К сожалению, механизм реализации данной задачи с позиции формирования количественного и качественного кадрового потенциала, обладающего высокой мотивацией к эффективному труду в сфере промышленности, отсутствует. При этом отмечается «в настоящее время поддержка промышленного производства строится вокруг комплекса мер по нескольким направлениям – от защиты инвестиций до информационной, кадровой и локализационной политики».

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2020 г. № 1512-р утверждена Сводная стратегия развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года⁵ (далее – Стратегия), которая также определяет основные направления государственной промышленной политики, но не формулирует четко направления кадрового обеспечения данных производств.

В государственной программе Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации»⁶ определена подпрограмма «Развитие национального интеллектуального капитала», целью которой является

³ Государственная программа Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности». Разработана в соответствии с поручением Председателя Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. № ВП-П113-8165.

⁴ Там же.

⁵ Сводная стратегия развития обрабатывающей промышленности Российской Федерации до 2024 года и на период до 2035 года (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2020 г. № 1512-р).

⁶ Государственная программа Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2019 г. № 377).

«формирование эффективной системы сбалансированного воспроизводства научных, инженерных и предпринимательских кадров и повышение их конкурентоспособности на мировом уровне». Пример успешной реализации поставленных задач данной программы можно наблюдать в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова.

Задача подпрограммы: «Привлечение к работе в России ученых мирового класса и молодых исследователей, имеющих научные результаты высокого уровня, создание и развитие конкурентоспособных научных и инженерных школ на территории страны»⁷. С 2007 г. в России стала формироваться научная школа стратегирования под руководством академика, Иностранного члена РАН Владимир Львовича Квинта. Ученый с мировым именем был приглашен в Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова для создания кафедры финансовой стратегии. Владимир Львович за результаты своей научной и практической деятельности в сфере стратегирования награжден многими зарубежными наградами, в том числе Фулбрайтовской премией (США), Государственной премией в области науки и техники Республики Узбекистан. Отмечен почетными званиями ряда университетов в России, США, Словении, Албании, Казахстана, Киргизии, Китая, Узбекистана. В России В.Л. Квинт награжден тремя государственными высокими наградами: Орденом Александра Невского (2023), Орденом Почета (2017), Орденом Дружбы (2006). Указом Президента ему присвоено почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации». В 2018 г. Ученый совет МГУ отметил В.Л. Квинта за разработку теории стратегии и методологию стратегирования своей высшей наградой «Премией имени М.В. Ломоносова I степени за научные работы».

Для обеспечения учебного процесса на созданной кафедре книги В.Л. Квинта, опубликованные за рубежом, начали переводить на русский язык. В 2018 г. в целях расширения деятельности кафедра была переименована в кафедру экономической и финансовой стратегии, которая стала вести подготовку профессиональных стратегов, обладающих стратегическим мышлением и стратегической мотивацией не только для понимания, поддержки и реализации стратегических инициатив государства, регионов, корпораций, но и для того, чтобы самостоятельно

разрабатывать и предлагать собственные долгосрочные масштабные идеи.

Задача подпрограммы: «Расширение влияния науки на общество, понимание ценности результатов интеллектуального труда, повышение престижа карьеры в сфере науки...; выявление талантливой молодежи и обеспечение возможности построения их карьеры...»⁸. В декабре 2016 г. в целях расширения сферы подготовки профессиональных стратегов были сформированы два направления дополнительной деятельности научной школы: создание диссертационного совета для защиты кандидатских и докторских диссертаций по разным направлениям разработки и реализации стратегии (стратегированию) и Международного проекта «Школа юных стратегов Владимира Квинта».

К началу 2025 г. научная школа подготовила 5 докторов и 18 кандидатов экономических наук. По данным на март 2025 г. методологию стратегирования изучили более 1300 учащихся в 39 школах, гимназиях, лицеях, училищах, колледжах в 4 регионах России. В связи с необходимостью эффективной реализации «Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области-Кузбасса до 2030 года и на более длительную перспективу»⁹ (подготовленную под научным руководством В.Л. Квинта) по инициативе губернатора Кузбасса в Кемеровском государственном университете была создана кафедра региональных и отраслевых стратегий, которая объединила усилия по подготовке профессиональных стратегов от школьников, учащихся средних и высших профессиональных учебных заведений, до кандидатов и докторов наук.

Для обеспечения образовательного процесса необходимой учебной и научной литературой ученые научной школы подготовили более 160 монографий, учебников, учебных пособий и сборников научных трудов, раскрывающих разные направления стратегирования. С 2020 г. выходит специализированный журнал «Стратегирование: теория и практика», который в силу публикации высокорейтинговых статей в течение очень короткого срока был включен в список ВАК, а затем и в список журналов, рекомендованных МГУ имени М.В. Ломоносова. В целях повышения заинтересованности молодых людей

⁸ Там же.

⁹ Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 года (утв. Законом Кемеровской области – Кузбасса от 04.10.2024 г. №97-ОЗ). Режим доступа: [https://ako.ru/upload/medialibrary/4a4/163-%D0%9E%D0%97%20\(1\).pdf](https://ako.ru/upload/medialibrary/4a4/163-%D0%9E%D0%97%20(1).pdf) (дата обращения: 25.04.2024).

⁷ Государственная программа Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 марта 2019 г. № 377).

в науке ежегодно научная школа В.Л. Квинта проводит международный конкурс «Инновационные стратегии развития», международные конференции «Университариум стратега» в нескольких городах России. Для последователей научной школы важно, что результаты их трудов признаются и востребованы не только в России, но и в других странах. Книги научной школы переведены на 11 языков и опубликованы в Австралии, Албании, Армении, Великобритании, Германии, Канаде, Китае, Кыргызстане, Израиле, Италии, Монголии, России, Сингапуре, Словении, США, Узбекистане.

Заключение

Реализация национальных целей в области промышленного производства, направленных на научно-технологическое развитие страны,

требует кардинального пересмотра подходов к формированию кадрового потенциала, который справится с существующими и потенциальными угрозами и максимально эффективно и оперативно реализует появляющиеся возможности. Согласованность ценностей, интересов всех участников разработки и реализации стратегий разных уровней позволит сформировать эффективную стратегическую мотивацию, основанную на социальной ответственности и бережном производстве для настоящего и будущих поколений. Имеющиеся результативные практики формирования кадрового потенциала в Московском государственном университете необходимо распространять на всей территории страны с целью формирования технологического лидерства в мире.

Список литературы / References

1. Квинт В.Л. *Концепция стратегирования*. Кемерово: КемГУ; 2020. 170 с.
2. *Экономическая и финансовая стратегия*. Под науч. ред. В.Л. Квинта. М.: Из-во Московского университета; 2024. 247 с.
3. Новикова И.В., Самайбекова З.К. Система стратегической мотивации в инновационном предприятии. *Стратегирование: теория и практика*. 2024;4(4):453–467. <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2024-4-4-453-467>
Novikova I.V., Samaybekova Z.K. Strategic motivation system in innovative business. *Strategizing: Theory and Practice*. 2024;4(4):453–467. (In Russ.). <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2024-4-4-453-467>
4. Квинт В.Л. Стратегирование в России и мире: ставка на человека. *Экономика и управление*. 2014;(11):15–17.
Kvint V.L. Strategic planning in Russia and the world: Importance of human interactions. *Economics and Management*. 2014;(11):15–17. (In Russ.)
5. Фесянова О.А. Теоретические основы стратегической мотивации в трудах нобелевских лауреатов. *Управленческое консультирование*. 2023;(3):121–130. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2023-3-121-130>
Fesyanova O.A. Theoretical foundations of strategic motivation in the works of Nobel laureates. *Administrative Consulting*. 2023;(3):121–130. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2023-3-121-130>
6. Foundations of Behavioral and Experimental Economics: Daniel Kahneman and Vernon Smith. Prize Lecture. Advanced information on the Prize in Economic Sciences. 2002, 17 December 2002. 25 p.
7. Thaler R.H. *From cashews to nudges: The evolution of behavioral economics*. Prize Lecture. 8 December 2017. University of Chicago Booth School of Business, Chicago, IL, USA. 27 p.
8. Bénabou R., Tirole J. *Individual and corporate social responsibility*. TSEWP working paper series. November 11, 2009. 27 p.
9. Россия 2024: Стат. справочник. М.: Росстат; 2024. 18 с.
10. Дудовцева Ю.В. Методология концепций стратегии промышленных предприятий в сфере предоставления гериатрических услуг. *Экономика промышленности*. 2019;12(4):503–510. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2019-4-503-510>
Dudovtseva Yu.V. Methodology of developing strategy concept for providing geriatric services in industrial system. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2019;12(4):503–510. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2019-4-503-510>
11. Новикова И.В. *Стратегическое управление трудовыми ресурсами*. М.: КноРус; 2022. 180 с.
12. Квинт В.Л., Окрепилов В.В. Качество жизни и ценности в национальных стратегиях развития. *Вестник Российской академии наук*. 2014;84(5):412–424. <https://doi.org/10.7868/S0869587314050107>
Kvint V.L., Okrepilov V.V. Quality of life and values in national development strategies. *Herald of the Russian Academy of Sciences*. 2014;84(3):188–200.
13. Новикова И.В., Самайбекова З.К. Современные технологии стратегического управления персоналом в условиях инновационного развития предпринимательских структур. *Управленческое консультирование*. 2024;(1):84–95. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2024-1-84-95>
Novikova I.V., Samaybekova Z.K. Modern technologies of strategic HR management in the conditions of innovative development of entrepreneurial structures. *Administrative Consulting*. 2024;(1):84–95. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2024-1-84-95>

14. Шацкая И.В. Концепция стратегического управления кадровым обеспечением инновационного развития России. Под науч. ред. В.Л. Квинта. СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС; 2021. 338 с.
15. Стратегирование человеческого потенциала Кузбасса. Под науч. ред. В.Л. Квинта. Кемерово: КемГУ; 2020. 453 с.
16. Аршинова А.И. Стратегирование развития образования в регионах России в контексте управления экономическим ростом, цифровизацией и укрепления технологического суверенитета промышленности. *Экономика промышленности*. 2025;18(1):24–34. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-1-1431>
Arshinova A.I. Strategizing the development of education in the regions of Russia in the context of managing economic growth, digitalization and strengthening the technological sovereignty of industry. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2025;18(1):24–34. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2025-1-1431>
17. Сасаев Н.И., Квинт В.Л. Стратегирование промышленного ядра национальной экономики. *Экономика промышленности*. 2024;17(3):245–260. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-3-1349>
Sasaev N.I., Kvint V.L. Strategizing the industrial core of the national economy. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2024;17(3):245–260. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-3-1349>
18. Шацкая И.В. Система профессионального образования как источник кадрового обеспечения модернизационных преобразований российской экономики. М.: Спутник+; 2014. 136 с.
19. Квинт В.Л., Новикова И.В., Алимуратов М.К., Сасаев Н.И. Стратегирование технологического суверенитета национальной экономики. *Управленческое консультирование*. 2022;(9):57–67. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2022-9-57-67>
Kvint V.L., Novikova I.V., Alimuradov M.K., Sasaev N.I. Strategizing the national economy during a period of burgeoning technological sovereignty. *Administrative Consulting*. 2022;(9):57–67. (In Russ.) <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2022-9-57-67>
20. Kvint V., Bodrunov S. *Strategizzare le trasformazioni sociali: noomia, sapere, tecnologia*. Roma: Sandro Teti Editore; 2024. 256 p.
21. Фелпс Э. Массовое процветание: как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений. Пер. с англ. М.: Изд-во Института Гайдара: Фонд «Либеральная Миссия»; 2015. 472 с. (Russ. transl. from: Phelps E. *Mass flourishing. How grassroots innovation created jobs, challenge, and change*. Princeton: Princeton University Press; 2013. 378 p.)

Информация об авторе

Ирина Викторовна Новикова – д-р экон. наук, зам. заведующего кафедрой экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики, профессор кафедры экономической и финансовой стратегии Московской школы экономики, ведущий научный сотрудник Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 119234, Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 61, Российская Федерация; ведущий научный сотрудник, Центральный экономико-математический институт РАН, 117418, Москва, Нахимовский проспект, д. 47, Российская Федерация; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3741-3031>; e-mail: novikovaiv5@gmail.com

Information about the author

Irina V. Novikova – Dr.Sci. (Econ.), Deputy Head of the Department of Economic and Financial Strategy, Lomonosov Moscow State University' Moscow School of Economics, Professor, Economic and Financial Strategy Department at Lomonosov Moscow State University' Moscow School of Economics, Leading Researcher at the Center for Strategic Studies, Institute for Mathematical Research of Complex Systems, Lomonosov Moscow State University, 1-61 Leninskie Gory, Moscow 119234, Russian Federation; Leading Researcher, Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences, 47 Nakhimovsky Ave., Moscow 117418, Russian Federation; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3741-3031>; e-mail: novikovaiv5@gmail.com

Поступила в редакцию 25.07.2025; поступила после доработки 25.08.2025; принята к публикации 01.09.2025
Received 25.07.2025; Revised 25.08.2025; Accepted 01.09.2025