

Д. С. Кудряшова¹, А. А. Зайковская¹, И. Р. Либенсон¹

¹Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск

МИГРАЦИОННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РОССИИ И МИРЕ

Аннотация. В статье анализируются вопросы миграционной кадровой политики в РФ и в мире. Описываются виды миграции, а также современные миграционные потоки. Подчеркивается, что при создании миграционной кадровой политики необходимо обращать внимание на: безопасность граждан принимающей страны, привлечение талантливых людей, содействие интеграции тех, кто действительно желает работать, противодействие нелегальной миграцией, пресечение правонарушений в этой сфере. Отмечается, что несмотря на проблемы, связанные с миграцией, вплоть до угрозы национальной безопасности общества и даже самому существованию государства – утрате его устойчивости и даже суверенитета, миграционная кадровая политика не может не соблюдать принцип гуманности. А учитывая остроту демографической проблемы страны, миграционная кадровая политика РФ должна находить компромисс между обеспечением национальной безопасности страны и потребностью в росте населения как потенциального трудового ресурса. Известно, что рост населения страны может быть обеспечен тремя путями: увеличением рождаемости, увеличением продолжительности жизни, смягчением отношения коренного населения к мигрантам. В статье также формулируются признаки эффективной кадровой политики: соблюдение приоритета духовного над материальным; использование этических ценностей для защиты прав граждан России, так и иностранных мигрантов; обеспечение безопасности для граждан, повышение качества жизни и их благосостояния; обеспечение соблюдения законов и исключение безнаказанности за неправомерные действия иностранных граждан и чиновников, контролирующих миграцию; содействие интеграции иностранных граждан в российское общество; привлечение нравственно ориентированных специалистов в правоохранительные органы и иммиграционные службы; разработка и реализация программ по борьбе с нелегальной миграцией; использование морально-этического компаса для недопущения нарушения законов и др.

Ключевые слова: виды миграции, миграционные потоки, миграционная кадровая политика, результативная политика.

D. S. Kudryashova¹, A. A. Zaikovskaya¹, I. R. Libenson¹

¹Irkutsk State Transport University, Irkutsk

MIGRATION PERSONNEL POLICY IN RUSSIA AND THE WORLD

Abstract. The article analyzes the issues of migration personnel policy in the Russian Federation and in the world. The types of migration are described, as well as modern migration flows. It is emphasized that when creating a migration personnel policy, it is necessary to pay attention to: the safety of citizens of the host country, attracting talented people, facilitating the integration of those who really want to work, countering illegal migration, and suppressing offenses in this area. It is noted that despite the problems associated with migration, up to the threat to the national security of society and even the very existence of the state – the loss of its stability and even sovereignty, migration personnel policy cannot fail to comply with the principle of humanity. And given the severity of the country's demographic problem, the migration personnel policy of the Russian Federation must find a compromise between ensuring the country's national security and the need for population growth as a potential labor resource. It is known that the country's population growth can be achieved in three ways: an increase in the birth rate, an increase in life expectancy, and a softening of the attitude of the indigenous population towards migrants. The article also formulates the signs of an effective personnel policy: observing the priority of spiritual over material; using ethical values to protect the rights of Russian citizens and foreign migrants; ensuring security for citizens, improving the quality of life and their well-being; ensuring compliance with laws and eliminating impunity for illegal actions of foreign citizens and officials who control migration; facilitating the integration of foreign citizens into Russian society; attracting morally oriented specialists to law enforcement agencies and immigration services; developing and implementing programs to combat illegal migration; using a moral and ethical compass to prevent violations of laws, etc.

Keywords: types of migration, migration flows, migration personnel policy, effective policy.

Введение

Актуальность темы данной статьи обусловлена текущими событиями в стране и мире. Россия с начала интенсивной санкционной политики запада и особенно с начала СВО взяла курс на национальный (всеобъемлющий) суверенитет. Рабочая сила и специалисты стали везде нужны в государстве, взявшем курс на ускоренное развитие экономики, прежде всего производства и импортозамещения.

Миграционная кадровая политика является частью миграционной социально-экономической политики и специальной частью миграционной трудовой политики. Последняя представляет собой политико-управленческие решения в ответ на потребности страны в притоке высоко, средне и малоквалифицированных трудовых ресурсов из других регионов страны, ближнего и дальнего зарубежья, а также стимулирование к выезду из страны экономически избыточного населения. Если общая часть миграционной трудовой политики основана на статистических показателях потребности в трудовых ресурсах, то миграционная кадровая политика занимается созданием эффективной системы учета и контроля конкретных индивидуальных профессиональных, квалификационных (компетентностных), социально-психологических и психофизиологических личностных характеристик потенциальных работников на стадии их подбора и отбора еще до начала переселения. Это должно быть компетенцией миграционных служб во взаимодействии с ответственными государственными ведомствами и работодателями.

Основная часть

Прежде рассмотрим само явление «миграции». Оно происходит от латинского слова *migratio*, что означает переселение. Однако это является лишь коротким определением, а более полное определение звучит так: «Миграция населения – процесс перемещения людей через границы региона или государства в другие, в определенных ситуациях даже на дальние расстояния».

Автор О.Д.Воробьева в своих работах пишет, что миграция населения — это «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований. Целью являются перемены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учёбы или трудовой деятельности независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит — притягивающих или выталкивающих». [1] Также существуют и другие определения, в отечественных публикациях их насчитывается около 40. Однако все они являются эквивалентами, и их суть отражается в самом латинском слове, от которого и происходит слово миграция.

Автором первого глубокого теоретического исследования в области миграции стал английский учёный конца 19 века Э. Г. Равенштейн. После того, как автор изучил миграционные процессы в Великобритании и Северной Америке, он сформулировал миграционные законы, всего их 11. Именно на них потом базировались другие теории миграций. Но ведущими закономерностями на сегодняшний день являются: больше всего миграций осуществляются на короткие расстояния. Чем больше территория, тем сильнее привлекает мигрантов. Каждому миграционному притоку – иммиграции, соответствует свой отток – эмиграция. Чем сильнее развивается промышленность и торговля, и транспорт, тем сильнее растет масштаб миграции. Определяющей причиной миграции являются экономическая.

Отметим также, что миграции делятся на ряд типов и видов: 1) Миграции по времени. Такие миграции делятся на постоянные и временные. Временные также делятся на краткосрочные, их срок менее, чем один год и долгосрочные, их срок более одного года. Краткосрочные миграции подразделяются на регулярные (маятниковые) и нерегулярные, к примеру, для сезонных работ. Сезонные миграции – трудоспособное население, которое совершает миграцию к местам временной работы и жительства на срок, обычно на месяц или более, но у них имеется возможность вернуться обратно на свое постоянное место жительства. Маятниковые – ежедневные или еженедельные миграции населения от мест их жительства до рабочего места, которые расположены в других населенных пунктах. 2) Миграция по охвату. Делится на

внешнюю миграцию (международная миграция: между континентами и государствами) и внутреннюю миграцию (внутри государственная: между городами, областями, сельской местностью и т.д.).

Человек, который переселяется за пределы государства или страны, носит название эмигрант. Возможность эмиграции люди получили после разрешения свободного выезда за границу. В СССР в 1922 году правительство ввело новые правила и требования для возможности миграции. Чтобы покинуть страну, нужно было иметь специальную визу, однако, даже с ней могли отказать. После того, как человек получал паспорт на выезд, давалось три месяца для выезда из союза, по истечению которых он должен был вернуться. Продлить данный документ было возможно в представительстве союза в другой стране, в которую человек отправился. С 1929 года люди, носящие звание выше рядового, не имели права выезжать за границу, если это не была рабочая командировка. По данным ООН, наибольшее количество эмигрантов России находится в Германии, Израиле и США.

Люди, которые наоборот переселяются в определенное государство и страну, называются иммигрантами. В России контролируется число иммигрантов, этим занимается Министерство Внутренних дел России, и, если человек пересек границу нелегально, то это должно пресекаться законом.

Согласно статистическим данным, основными миграционными потоками в Россию можно назвать следующие: 1) Узбекистан – 48,8%; 2) Таджикистан – 27%; 3) Киргизия – 13,3%; 4) Армения – 3,7%; 5) Казахстан – 2,7%; 6) Азербайджан – 2,2%; 7) Другие – 2,4%. [2]

В законодательстве РФ приняты следующие статусы иностранных граждан на территории РФ: 1) временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин — прибывший в Россию на основании визы или в порядке, не требующем визы, и получивший миграционную карту, но не имеющий вида на жительство или разрешения на временное проживание (срок пребывания в РФ ограничен 90 днями в течение 180 дней); 2) временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — получивший разрешение на временное проживание (например, при трудоустройстве); 3) постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — получивший вид на жительство, документ подтверждающий право на долгосрочное проживание на территории РФ. [3]

На численность жителей государства, страны влияет миграционное сальдо – разница между иммигрантами и эмигрантами. Существует отрицательное сальдо, когда количество эмигрантов превышает иммигрантов. Также есть и положительное сальдо, когда количество иммигрантов превышает количество эмигрантов.

Миграции по форме делятся на общественно-организованные и неорганизованные. Общественно-организованная миграция осуществляется, когда государство заинтересовано в миграции, однако не только по воле государства может быть. Принято считать общественно-организованной переводы по службе, также и ею считаются крупные строительства, такие как БАМ (Байкальско-Амурская магистраль), которая строилась с 1974 года по 1984 и ее протяженность составляет 4324 км. На ее строительство стекалось население со всей страны. Помимо этого, организация рабочей силы для работы в районах Севера, распределение выпускников ПТУ, университетов и другие.

Неорганизованная миграция осуществляется, если человек решил переехать по своей собственной инициативе и по частным причинам. В настоящее время она преобладает над общественно-организованной. Причины могут быть разными, начиная от экономических, политических и заканчивая иными мотивами. Миграция по характеру бывает добровольная, принудительная и вынужденная. Добровольная – осуществляется людьми, которые по собственной воле мигрируют, покидая свое постоянно место жительства, в другие страны, континенты или регионы, города. Принудительной миграцией считается та, которая была совершена принудительно, например, депортация народа, ссылка «раскулаченного» народа в Сибирь, распределение выпускников вуза, ПТУ и так далее. Вынужденная миграция происходит по таким мотивам, как неприятие культурных изменений в стране, климатические катастрофы, военные

действия, религиозная дискриминация, межнациональные проблемы, продовольственный и иные кризисы и др.

Миграция по признаку легальности делится на: легальную и нелегальную. Легальная миграция – это когда люди пересекают границы законно, имея визу или другой документ, у них всегда есть документ, удостоверяющий личность и правительству известно их местоположение, статус соответствует закону и правилам страны.

Легальное пересечение границ мигрантами в 2023 году, ищущими работу, насчитывает порядка 4,1 млн человек, что на 30% больше, чем в 2022 году. Около 4,5 млн прибыло иностранцев в связи с трудовой деятельностью. В 2023 году по данным погранслужбы пересечений из Китая было 66396, однако сравнивая с 2019, он все еще ниже. Из Турции в 2023 году в Россию прибыло 20359 человек по работе, что также ниже числа прибывших в Россию оттуда же в 2019. Численность трудовых мигрантов на начало 2024 составляет 7,7 млн. человек. Трудовая миграция в Россию из Вьетнама составляет 12442 человека, из Индии 10041 человек, из Таиланда 1771 человек, Шри-Ланки 1492 человека, Индонезии, а также Непала и других стран. Всего из «дальней Азии» приехало по работе 117435, из Европы 23000. Трудовой поток с Украины сократился до 2600 человек. [4]

Нелегальная миграция – пересечение границы РФ с нарушением миграционного законодательства самой страны. Нелегалами считаются иностранные граждане, которые не имеют при себе документы, удостоверяющие их личность, с поддельными документами. Мигранты, которые незаконно пересекли границы, не имея при этом визы или те, кто сфабриковал право на въезд, в РФ или другую страну. К списку нелегальных мигрантов относятся также и студенты, которые по истечению срока обучения не покинули страну, иностранный рабочий персонал, который имеет при себе просроченный трудовой договор, а также те, кто находится на территории РФ с просроченной визой.

Факторами нелегальной миграции являются: а) экономическое отставание страны, из которой данный нелегальный мигрант приехал, от страны в которую он решил приехать; б) попытка сбежать от уголовного наказания той страны, гражданином которой он является. Также у такой миграции имеются и свои последствия, например, одним из самых ярких, по нашему мнению, можно отметить то, что Россия теряет возможность получать налоги с таких людей, так по некоторым оценкам наша страна недополучает ежегодно 40 миллиардов рублей. Помимо этого, последствием является и ухудшение санитарно-эпидемиологической ситуации в стране, что увеличивает риск заболевания. Также нелегальные иммигранты пользуются услугами медицинских учреждений, так ежегодно выделяется из государственного бюджета около 75 миллионов рублей на лечение туберкулеза у мигрантов нелегалов. Их дети посещают общественные школы, увеличиваются расходы на поддержку правопорядка, и т.д., что создает бремя для налогоплательщиков и страны в целом.

Так как, трудовые мигранты живут не в своей стране, есть риск разрушения их семей, ведь они долгое время не могут видеться с ними. Имеет место риск нарушение жилищного кодекса, ведь нелегалы или их наниматели стараются сэкономить на аренде. Также их подрядчики часто экономят на обеспечении безопасных условий труда. Так доля рабочих мест с опасными условиями труда в период примерно с 2004 по 2014 возросла на 18 процентов. [5]

Нередко нелегальные мигранты не получают свою зарплату долгое время, бывает, что они находятся у нанимателей в статусе фактического рабства и многие другие нарушения в сторону мигрантов часто остаются без государственного и общественного контроля.

Рассмотрим структуру процесса перемещения гражданина в трудовой миграции. 1) Принятие решения. На этом этапе люди решают куда иммигрировать, внимательно изучают всю информацию, собирают документы при необходимости. Копят деньги на переезд и первое время. Анализируют пути переезда, ищут самые выгодные и удобные способы перевозки вещей. 2) Территориальное перемещение. Люди, с собранными вещами, переезжают в другой город, регион, страну, которую выбрали. Этот этап предусматривает сам процесс переезда из своего города. 3) Адаптация. Люди постепенно привыкают к новому месту жительства, находят работу, место учебы. Знакомятся с соседями, адаптируются к, возможно, новым условиям

климата в данном месте. Покупают машины или дачи неподалеку, если у них есть данная возможность.

Далее отметим основные тенденции в миграционной кадровой политике, характерные для всего глобального мира. 1) Рост миграции: глобальная миграция находится на рекордно высоком уровне, и ожидается, что эта тенденция сохранится в ближайшие годы. 2) Увеличение разнообразия мигрантов: мигранты происходят из все более разнообразного спектра стран и имеют различные уровни образования и навыков. 3) Старение населения: во многих развитых странах старение населения приводит к нехватке рабочей силы, что делает иммиграцию важным источником новых работников. 4) Технологические изменения: технологический прогресс создает новые возможности для миграции, например, удаленной работы и онлайн-образования.

Отметим также основные направления глобальной миграционной политики. 1) Регулирование трудовой миграции: страны принимают различные меры для регулирования потоков трудовой миграции, включая квоты, визовые требования и программы временного трудоустройства. 2) Содействие интеграции мигрантов: многие страны внедряют программы для содействия интеграции мигрантов в общество, такие как языковые курсы, профессиональная подготовка и культурные мероприятия. 3) Борьба с нелегальной миграцией: страны принимают меры для борьбы с нелегальной миграцией, такие как усиление пограничного контроля, сотрудничество между странами и ужесточение наказания за нарушения миграционного законодательства. 4) Поощрение добровольного возвращения мигрантов: некоторые страны предлагают программы поощрения добровольного возвращения мигрантов на родину, например, финансовую помощь и помощь с реинтеграцией.

Главная цель миграционной кадровой политики России заключается в обеспечении квалифицированными специалистами со сформированным приоритетом духовного над материальным. Чтобы ее достигнуть, в первую очередь требуется выполнить следующие задачи:

1) Создание безопасности для граждан, повышение качества жизни и их благосостояния. Духовно ориентированные специалисты часто мотивированы желанием помогать другим и служить обществу. Их можно привлекать на руководящие должности в области образования и общественной безопасности, где можно использовать свои ценности для создания благоприятной обстановки.

2) Достижение регулирования привлечения иностранных граждан в Россию, недопущение безнаказанности их действий в сторону граждан. Использование этических ценностей для защиты прав граждан России, так и иностранных мигрантов. Обеспечение соблюдения законов и предотвращение безнаказанности за неправомерные действия иностранных граждан.

3) Содействие интеграции иностранных граждан в российское общество. Поощрять культурный обмен, взаимопонимание, уважение между гражданами России и иностранными мигрантами.

4) Борьба с нелегальной миграцией. Привлечение нравственно ориентированных специалистов в правоохранительные органы и иммиграционные службы. Разработка и реализация программ по борьбе с нелегальной миграцией. Использование морально-этического компаса для недопущения нарушения законов.

5) Поддержание мира и согласия между гражданами, представителями разных культур, религий и философий. Разработка программ по поддержанию мира и согласия в обществе. Содействие взаимопониманию, примирения между гражданами.

6) Привлечение и удержание талантов. Создание организационной культуры, которая ценит духовные ценности и привлечение специалистов, которые ищут смысл и цель в своей работе. [6]

7) Создание позитивной рабочей культуры. [7] Позитивная рабочая культура может быть мощным инструментом для привлечения и удержания духовно ориентированных сотрудников, следует поощрять открытое общение и обратную связь, а также требуется признавать и ценить вклад сотрудников.

8) Изменение правил въезда.

Заключение

Отметим основные проблемы в миграционной сфере. 1) Эксплуатация мигрантов: мигранты часто сталкиваются с эксплуатацией, такими как: низкая заработная плата, плохие условия труда. [8] 2) Ксенофобия и дискриминация: мигранты могут столкнуться с ксенофобией, культурной и бытовой дискриминацией, что затрудняет их интеграцию в принимающие общества. [9] 3) Нехватка квалифицированных мигрантов: несмотря на рост миграции, во многих странах сохраняется нехватка квалифицированных мигрантов в определенных областях, таких как здравоохранение, образование и технологии. 4) «Утечка мозгов»: некоторые страны испытывают «утечку мозгов», когда высококвалифицированные специалисты эмигрируют в другие страны в поисках лучших возможностей. [10]

В перспективе ожидается, что глобальная миграция будет и дальше расти в ближайшие годы. Странам необходимо разработать комплексные миграционные кадровые политики, которые будут учитывать, как потребности экономики, так и благополучие коренного населения и мигрантов. [11] Эти политики должны быть основаны на принципах прав человека, гуманности и устойчивости. [12]

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Воробьева О.Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики // Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации / Аналитический сборник Совета Федерации ФС России — 2003. — № 9 (202). — С. 35.
2. Приток трудовых мигрантов в Россию вырос в I квартале в 1,6 раза [Электронный ресурс] / «Ведомости» — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/05/10/974291-pritok-trudovih-migrantov-v-rossiyu-viros>
3. Гусенко М. Миграция в мире: из каких стран больше едут и куда [Электронный ресурс] / «Российская газета» - URL: <https://rg.ru/2023/08/30/gosti-dorogie.html>
4. Приток трудовых мигрантов в Россию вырос в I квартале в 1,6 раза [Электронный ресурс] / «Ведомости» — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/05/10/974291-pritok-trudovih-migrantov-v-rossiyu-viros>
5. Бухтияров И.В. Производственный травматизм как критерий профессионального риска / Бухтияров И.В., Измеров Н.Ф., Тихонова Г.И., Чуранова А.Н. [Электронный ресурс] // ИНИП РАН : [сайт]. — URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2018/02/15_buchtiyarov-5-2017.pdf?ysclid=m3bl46xdx1292784968
6. Зайковская А.А., Либенсон И.Р., Маланина Ю.Н. Организационная культура как объект и инструмент управления. Зайковская А.А., Либенсон И.Р., Маланина Ю.Н. Культура. Наука. Образование. 2020. № 2 (55). С. 72-90.
7. Зайковская А.А., Либенсон И.Р., Маланина Ю.Н. Модель управления социальным развитием персонала. Культура. Наука. Образование. 2020. № 1 (54). С. 94-105.
8. Зайковская А.А., Либенсон И.Р. Проблемы трудовой мотивации в системе управления. В сборнике: Наука и высшее образование в XXI веке: пространство возможностей и векторы развития. Сборник научных трудов Международная научно-практическая конференция. Иркутск, 2023. С. 424-426.
9. Зайковская А.А., Либенсон И.Р. Власть системы управления и социальное иждивенчество. В сборнике: Методология предотвращения угроз в XXI веке. Сборник научных трудов. Иркутск, 2022. С. 255-266.
10. Выгузова В.О., Зайковская А.А., Либенсон И.Р. Теория кадровой политики власти. В сборнике: Актуальные проблемы авиации и космонавтики. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции, посвященной Дню космонавтики. В 3-х томах. Красноярск, 2023. С. 252-254.
11. Зайковская А.А., Либенсон И.Р., Скитневский Д.М. Эффективность социального управления. Культура. Наука. Образование. 2019. № 1 (50). С. 91-106.

12. Зайковская А.А., Либенсон И.Р., Маланина Ю.Н. Структура социальной ответственности: от потребительского общества к созидательному. Культура. Наука. Образование. 2020. № 4 (57). С. 81-106.

REFERENCES

1. Vorobyova O.D. Migration processes of the population: issues of theory and state migration policy // Problems of legal regulation of migration processes on the territory of the Russian Federation / Analytical collection of the Federation Council of the Federal Assembly of Russia - 2003. - No. 9 (202). — P. 35.
2. The influx of labor migrants to Russia increased by 1.6 times in the first quarter [Electronic resource] / Vedomosti — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/05/10/974291-pritok-trudovih-migrantov-v-rossiyu-viros>
3. Gusenko M. Migration in the world: from which countries do they go more and where [Electronic resource] / Rossiyskaya Gazeta - URL: <https://rg.ru/2023/08/30/gosti-dorogie.html>
4. The influx of labor migrants to Russia increased by 1.6 times in the first quarter [Electronic resource] / Vedomosti — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/05/10/974291-pritok-trudovih-migrantov-v-rossiyu-viros>
5. Bukhtiyarov I.V. Industrial injuries as a criterion of professional risk / Bukhtiyarov I.V., Izmerov N.F., Tikhonova G.I., Churanova A.N. [Electronic resource] // IEF RAS: [site]. - URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2018/02/15_buchtiyarov-5-2017.pdf?ysclid=m3bl46xdx1292784968
6. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R., Malanina Yu.N. Organizational Culture as an Object and a Management Tool. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R., Malanina Yu.N. Culture. Science. Education. 2020. No. 2 (55). Pp. 72-90.
7. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R., Malanina Yu.N. A Model for Managing the Social Development of Personnel. Culture. Science. Education. 2020. No. 1 (54). Pp. 94-105.
8. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R. Problems of Labor Motivation in the Management System. In the collection: Science and Higher Education in the 21st Century: Space of Opportunities and Vectors of Development. Collection of Scientific Papers of the International Scientific and Practical Conference. Irkutsk, 2023. Pp. 424-426.
9. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R. The Power of the Management System and Social Dependency. In the collection: Methodology for Preventing Threats in the 21st Century. Collection of Scientific Papers. Irkutsk, 2022. Pp. 255-266.
10. Vygzuzova V.O., Zaykovskaya A.A., Libenson I.R. The Theory of the Government's Personnel Policy. In the collection: ACTUAL PROBLEMS OF AVIATION AND COSMONAUTICS. Collection of materials from the IX International Scientific and Practical Conference dedicated to Cosmonautics Day. In 3 volumes. Krasnoyarsk, 2023. Pp. 252-254.
11. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R., Skitnevsky D.M. The Effectiveness of Social Management. Culture. Science. Education. 2019. No. 1 (50). Pp. 91-106.
12. Zaykovskaya A.A., Libenson I.R., Malanina Yu.N. The Structure of Social Responsibility: From a Consumer Society to a Creative One. Culture. Science. Education. 2020. No. 4 (57). Pp. 81-106.

Информация об авторах

Кудряшова Дарья Сергеевна – студент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент» студент группы УП.1-22-1 (И,О), Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: SubetoSetani@mail.ru

Зайковская Анастасия Александровна - к. с. н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Либенсон Игорь Рувимович - к. э. н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: liben59@inbox.ru

Information about the authors

Kudryashova Darya Sergeevna – student of the department of “Financial and strategic management”, student of group UP.1-22-1 (I, O), Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: SubetoSetani@mail.ru

Anastasia A. Zaikovskaya, PhD, Associate Professor of the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Libenson Igor Ruvimovich - Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: liben59@inbox.ru