

- ри Лайкер; Пер. с англ. - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2012. — 400 с.
10. Плис К.С. Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 2 (28). С. 90-96.
  11. Бутарина Н.А. Перспективы развития образовательного кластера в субъекте российской федерации // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 1 (27). С. 49-52.
  12. Погожева С.Ю. Управление человеческим капиталом в условиях инновационного развития нефтеперерабатывающих производств // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2018. № 2 (36). С. 36-39.
- References**
1. Donchenko E. G. Legal support of corporate national systems. News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». N 01(43). 2020. С.29-32.
  2. National project "Labor Productivity and Employment Support". Approved by the Presidium of the Presidential Council for Strategic Development and Priority Projects on September 24, 2018. [Electronic resource] // URL: [https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy\\_proekt\\_proizvoditelnost\\_truda\\_i\\_podderzhka\\_zanyatosti/](https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda_i_podderzhka_zanyatosti/) (date of access: 22.11.2020).
  3. Federal State Statistics Service. [Electronic resource] // URL: <https://rosstat.gov.ru> (date of access: 22.11.2020).
  4. Yeaxlee, B. A. Lifelong Education, London: Casell, 1929. Republished 1988. - 325 p.
  5. Lengrand P. An Introduction to Lifelong Education. Paris: UNESCO, 1970.
  6. Classification of learning activities (CLA). Eurostat Manual. EU Publications Office. Luxembourg, 2016. [Electronic resource] // URL: <http://ec.eu-ropa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf> (date of access: 22.11.2020).
  7. Annual report of JSC "United Shipbuilding Corporation" 2017. [Electronic resource] // URL: [https://www.aosk.ru/upload/iblock/c3a/god\\_otchet\\_2017.pdf](https://www.aosk.ru/upload/iblock/c3a/god_otchet_2017.pdf) (date of access: 22.11.2020).
  8. Official website of JSC "United Shipbuilding Corporation". [Electronic resource] // URL: <https://aosk.ru> (date of access: 22.11.2020).
  9. Liker, J. Toyota Dao: 14 Management Principles of the World's leading company/Geoffrey Liker; Translated from English-7th ed. - Moscow: Alpina Publisher, 2012. - 400 p.
  10. Plis K.S. Assessment of the intellectual capital of higher educational institutions // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2016. N 2 (28). pp. 90-96.
  11. Butarina N.A. Prospects for the development of an educational cluster in a constituent entity of the Russian Federation // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2016. N 1 (27). pp. 49-52.
  12. Pogozeva S.Yu. Human capital management in the context of innovative development of oil refineries // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2018. N 2 (36). pp. 36-39.

DOI 10.6060/ivecofin.20214701.520

УДК 331.108

### ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Рычихина Наталья Сергеевна (ORCID 0000-0001-9872-424X)\*, Коробова Ольга Олеговна (ORCID 0000-0002-6420-0568)

Ивановский государственный университет, ул. Ермака, 39, Иваново, 153000, Россия

E-mail: richihina@mail.ru\*, olga-korobova@list.ru

*В настоящее время на федеральном, региональном уровнях управления, а также в рамках отдельных организаций особое внимание уделяется инновационным технологиям формирования кадрового резерва. Одной из инновационных технологий является активное проведение конкурсов, позволяющих сформировать кадровый резерв лучших управленцев России, резерв управленческих кадров региональных органов власти, а также кадровый резерв на крупных корпорациях и организациях. В статье актуализируется значимость проведения конкурсов управленцев: всероссийского конкурса «Лидеры России» и региональных конкурсов «Лидеры Ивановской области» (Ивановская область), «Мой город — мои возможности» (Санкт-Петербург), «Лидеры Карелии» (республика Карелия), «Лидеры Новороссийска» (город Новороссийск) и др.). На примере всероссийского конкурса «Лидеры России» рассматриваются основные этапы формирования резерва управленческих кадров; выделяются преимущества использования конкурсной технологии по сравнению с традиционным подбором кадров,*

делаются выводы о значимости данных конкурсов для формирования команд управленцев нового поколения. В процессе участия в конкурсе за место в резерве управленческих кадров потенциальный резервист развивает управленческие компетенции, получает консультации экспертов, знакомится с передовыми эффективными практическими методиками управления. Все это позволяет участникам, обладающим высоким уровнем лидерских качеств, в дальнейшем перейти на новый этап карьерного роста и войти в резерв управленческих кадров России. Авторами проводился анализ результатов проведения трех конкурсов Лидеры России за 2017-2018, 2018-2019 и 2019-2020 года, исследуются траектории карьерного роста участников - победителей конкурсов и показывается результативность внедрения конкурсной технологии формирования кадрового резерва.

**Ключевые слова:** резерв управленческих кадров, конкурсы управленцев, «Лидеры России», управленческие компетенции.

#### INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF FORMATION OF THE RESERVE OF ADMINISTRATIVE STAFF

Rychikhina Natalya S. (ORCID 0000-0001-9872-424X)\*, Korobova Olga O. (ORCID 0000-0002-6420-0568)  
Ivanovo State University, st. Ermaka, 39, Ivanovo, 153000, Russia  
E-mail: richihina@mail.ru\*, olga-korobova@list.ru

*Currently, at the federal, regional levels of management, as well as within individual organizations, special attention is paid to innovative technologies for the formation of a personnel reserve. One of the innovative technologies is the active holding of competitions that make it possible to form a personnel reserve of the best managers of Russia, a reserve of managerial personnel of regional authorities, as well as a personnel reserve at large corporations and organizations. In article the importance of holding competitions of managers is updated: the All-Russian competition "Leaders of Russia" and the regional competitions "Leaders of the Ivanovo Region" (Ivanovo region), "My city - my opportunities" (St. Petersburg), "Leaders of Karelia" (Republic of Karelia), "Leaders of Novorossiysk" (city of Novorossiysk), etc.). On the example of the All-Russian competition "Leaders of Russia," the main stages of the formation of a reserve of managerial personnel are considered; the advantages of using competitive technology over traditional personnel selection are highlighted, conclusions are made about the significance of these competitions for the formation of teams of managers of a new generation. In the process of participating in the competition for a place in the pool of managerial personnel, a potential reservist develops managerial competencies, receives expert advice, and gets acquainted with advanced effective practical management methods. All this allows participants with a high level of leadership qualities to later go to a new stage of career growth and enter the reserve of managerial personnel of Russia. The authors analyzed the results of three competitions. The leaders of Russia for 2017-2018, 2018-2019 and 2019-2020, examined the career growth trajectories of the participants - winners of the competitions and showed the effectiveness of the introduction of competitive technology for the formation of a personnel reserve.*

**Keywords:** reserve of administrative staff, competitions of managers, "Leaders of Russia", administrative competences.

#### Для цитирования:

Рычихина Н.С., Коробова О.О. Инновационные технологии формирования резерва управленческих кадров. Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». № 01(47). 2021. С. 79-86. DOI 10.6060/ivecofin.20214701.520

#### For citation:

Rychikhina N.S., Korobova O.O. Innovative technologies of formation of the reserve of administrative staff. News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management» № 01(47). 2021. С. 79-86. DOI 10.6060/ivecofin.20214701.520 (in Russian)

#### Введение

В настоящее время Россия выходит на пик своего цифрового развития [18]. Все большую значимость приобретают инновационные преобразования социально-экономических систем разного уровня управления [17]. Подобные изменения, протекающие в обществе, подчеркивают острую потребность в управленцах нового поколения – творческих, активных, предприимчивых,

способных самостоятельно решать разнообразные задачи в нестандартных меняющихся условиях; готовых к выполнению работы на высоком, качественно отличающемся уровне; способных исполнять новые функции, занимать новые должности [4]. Переход страны на инновационный путь развития осуществляют лидеры организаций и предприятий, которые должны уметь формиро-

вать эффективно работающую команду. В рамках управления персоналом особое внимание должно уделяться стратегическому управлению кадровыми ресурсами, а именно подбору сотрудников на руководящие должности, формированию резерва управленческих кадров, обучению руководителей новым методам работы, карьерному росту перспективных сотрудников [14].

#### **Анализ предметной области**

Важной составляющей стратегического управления персоналом является формирование кадрового резерва [15]. Резерв управленческих кадров – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям к должностям кадрового резерва. Именно они в дальнейшем формируют стратегию развития организации и реализуют ее в своей оперативной и тактической работе. Движение персонала в органах государственной власти и компаниях должно вписываться в общую концепцию стратегии развития организации, а также быть максимально прогнозируемым и планируемым – все это возможно при формировании кадрового резерва. Кроме того, формирование кадрового резерва помогает минимизировать временные, финансовые и другие затраты на поиск новых сотрудников.

Традиционные подходы к формированию резерва управленческих кадров рассматриваются в работах Т.А. Архипова [2], Д.А. Коростылева [7], С.Ю. Погожева [13], С.И. Ермилова [5] и других ученых. П.С. Ассессоров в своих трудах актуализирует значимость формирования кадрового резерва для стратегического развития предприятия [1]. Д.А. Донской отмечает, что формирование кадрового резерва повышает эффективность работы организации [4]. Г.В. Демяшкин уделяет значительное внимание методам отбора персонала в кадровый резерв [3]. А.М. Карякин и А.В. Юникова исследуют современные методы оценки профессиональной деятельности сотрудников в коммерческих организациях [6]. Механизм формирования резерва управленческих кадров на государственной службе регулируется законодательно [20].

Традиционно процесс работы с кадровым резервом в организациях проходит несколько этапов:

- планирование замещений,
- подготовка сотрудников в кадровый резерв,
- выделение резервистов с высоким потенциалом,
- стратегическое управление резервистами,
- текущее управление резервистами.

Однако в настоящее время на федеральном, региональном уровнях управления, а также в рамках отдельных организаций особое внимание уделяется инновационным технологиям форми-

рования кадрового резерва. Одной из инновационных технологий является активное проведение конкурсов, позволяющих сформировать кадровый резерв лучших управленцев России, резерв управленческих кадров региональных органов власти, а также кадровый резерв на крупных корпорациях и организациях.

Всероссийский конкурс управленцев «Лидеры России», в рамках которого создается кадровый резерв лучших управленцев со всей страны, реализуется с 2017 года [8]. С 2019 года подобные конкурсы проводятся в отдельных регионах, что и позволяет сформировать кадровый резерв региональных органов власти («Лидеры Ивановской области» (Ивановская область) [9], «Мой город — мои возможности» (Санкт-Петербург) [10], «Лидеры Карелии» (республика Карелия) [11], «Лидеры Новороссийска» (город Новороссийск) [12] и др.). Основная задача конкурса - поиск наиболее перспективных и талантливых управленцев с целью формирования резерва управленческих кадров лидеров, определяющих курс развития региона. Участники, заявившие о себе, прошедшие отборочные испытания и победившие в конкурсе, смогут войти в кадровый резерв управленцев, получить работу в органах власти и организациях по поддержке бизнеса.

Процесс формирования кадрового резерва в рамках конкурсов управленцев базируется на принципах плановости, открытости, объективности, комплексности и соответствия.

Авторами были изучены основные этапы формирования кадрового резерва в рамках конкурса «Лидеры России», определены требования к участникам, обозначены цели и задачи органов, регулирующих проведение Конкурса.

На рисунке 1 представлена технология формирования резерва управленческих кадров в рамках конкурса «Лидеры России». Процесс формирования резерва управленческих кадров состоит из 5 этапов.

В процессе авторского исследования выявлено, что при отборе кандидатов особое внимание уделяется лидерским качествам будущих резервистов. Потенциальный резервист, который хочет занимать лидирующие позиции в обществе, должен обладать следующими основными качествами: нацеленность на результат, стратегическое мышление, умение работать в команде, инновационность, социальная ответственность, готовность взять на себя ответственность за коллектив, предпочтение общего результата личному, стремление развиваться, умение и готовность вдохновлять, умение организовать и обучать других, стрессоустойчивость.



Рисунок 1. Технология формирования резерва управленческих кадров в рамках конкурса «Лидеры России»

Figure 1. Technology of forming a reserve of management personnel within the framework of the Leaders of Russia competition

В зависимости от того, где хочет реализовать свой управленческий потенциал участник, будущий резервист может подать заявку на общий конкурс, так и в конкурс по отраслям. Особые требования для участия в конкурсе выдвигаются к опыту управленческой деятельности, а именно в кадровый резерв могут попасть люди только с опытом управленческой деятельности (для участников до 35 лет – требуется два года управленческого опыта; для участников старше 35 лет — не менее пяти лет) [8]. Причем ценится опыт управления, как на государственной службе, так и в сфере бизнеса. Например, ряд участников, вышедших в финал в 2019 году, имеют опыт управленческой деятельности на государственной

службе (в Департаменте предпринимательства и инновационного развития города Москвы, в Правительстве Севастополя, Министерстве энергетики Российской Федерации и др.); другая часть – в коммерческих организациях (ООО «РН-Аэро», АО ЮниКредит Банк, ООО «АЙСИТЕК», ОАО «РЖД», ПАО «Красноярскэнергосбыт», ПАО «ГМК «Норильский никель»).

В процессе участия в конкурсе за место в резерве управленческих кадров потенциальный резервист закрепляет и развивает управленческие компетенции, получает консультаций экспертов, обменивается опытом с участниками, знакомится с передовыми эффективными практическими методами управления. Участие в конкурсе позволяет

участникам, обладающим управленческими компетенциями, а также высоким уровнем лидерских качеств, перейти на новый этап карьерного роста и войти в резерв управленческих кадров России.

В отличие от традиционных подходов к формированию резерва управленческих кадров, участие в конкурсе «Лидеры России» имеет свои преимущества:

1) широкая география (участник может быть из любого региона России). Например, в 2017-2018 годах в финал конкурса вышли руководители из Челябинска, Казани, Перми, Новосибирска, Омска, Екатеринбурга, Санкт-Петербурга, Моск-

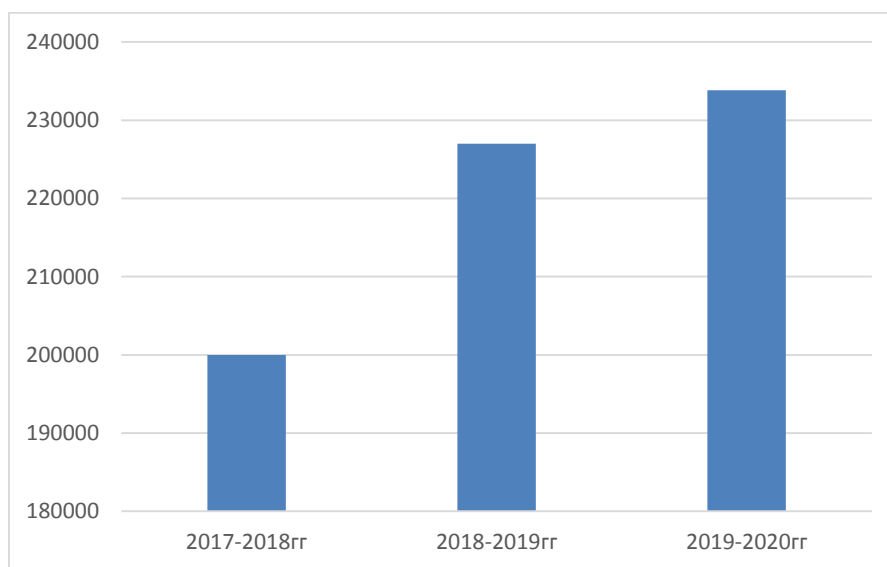
вы и Московской области. Очень широкая география финалистов также в 2018-2019 годах;

2) масштабность конкурса (захватывает разные направления подготовки);

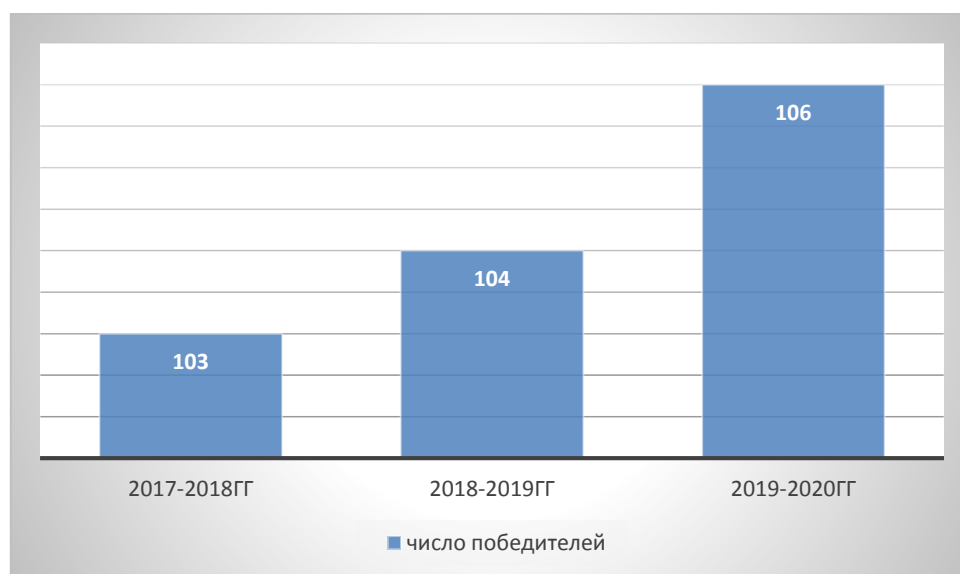
3) цифровой подход к проведению отбора (основные этапы проводятся посредством компьютера и интернета);

4) внедрение новых актуальных подходов к обучению в процессе отбора в кадровый резерв;

5) возможность участников получить грант на обучение по инновационным программам в лучших вузах страны и др.



**Рисунок 2. Динамика заявок на конкурс по годам, число заявок**  
**Figure 2. Dynamics of applications for the competition by years, the number of applications**



**Рисунок 3. Динамика числа победителей конкурса по годам, количество человек**  
**Figure 3. Dynamics of the number of winners of the competition by years, the number of people**



**Рисунок 4. Результаты конкурса 2017-2018гг, число участников**  
**Figure 4. Results of the competition 2017-2018, number of participants**

Выделив преимущества конкурсной технологии формирования резерва управленческих кадров, перейдем к оценке ее результативности.

#### **Результаты исследования**

Авторами проводился анализ результатов проведения трех конкурсов Лидеры России за 2017-2018, 2018-2019 и 2019-2020 годах. Анализ показал, что число желающих учувствовать в конкурсе с каждым годом растет: на конкурс 2017-2018 года было подано около 200 тыс. заявок, на конкурс 2019-2020 - 233,83 тыс. заявок (рис. 2). С каждым конкурсом увеличивается и число победителей конкурса (рис. 3). В конкурсе 2017-2018 года было выбрано 103 победителя, в конкурсе 2019-2020 – 106 победителей.

Особый интерес представляет исследование траектории карьерного роста участников и победителей конкурсов. На рисунке 3 представлено, что по результатам участия в конкурсе 2017-2018 года получили работу в региональных органах власти 29 человек, устроились в крупные корпорации на руководящие должности 23 участника, назначены в федеральные органы власти - 13, возглавили российские регионы - 2 участника. Анализ показал, что по результатам участия в конкурсе многие финалисты не только вошли в кадровый резерв страны, но и заняли руководящие посты, кардинально изменив траекторию своего карьерного роста в перспективную сторону. Так, полуфиналист первого этапа М. Голик получил должность исполняющего обязанности Министра промышленности и торговли в Тверской области. Причем ранее он был руководителем строительного предприятия. В 2019 году один из суперфиналистов Конкурса Т.Закирзянов вступил в должность Мэра городской думы Урая,

до участия он занимал руководящую должность в локальном представительстве ЗСРУ «Лукойл-Энергосети» [8]. За два года вошли в кадровый резерв, а затем получили назначения на высокие позиции более 150 участников конкурса.

#### **Заключение**

В завершении хотелось бы сказать, что для внедрения инновационных преобразований в приоритетных отраслях экономики требуются подготовленные профессионалы, нацеленные на результат, знающие основы проектного управления, имеющие стратегическое мышление, умеющие работать в команде, обладающие социальной ответственностью [16]. Технология формирования кадрового резерва на основе проведения федеральных и региональных конкурсов управленцев ежегодно активно расширяет направления подготовки, что позволяет привлекать всё большее новых участников и обеспечивает формирование резерва управленческих кадров для развития различных приоритетных отраслей экономики.

#### **Литература**

1. Асessorов П. С. Формирование кадрового резерва компании как стратегическая задача / П. С. Асessorов, Е. Н. Картушина // Социально-экономические явления и процессы. 2013. — № 5. — С. 31–34.
2. Архипова Т. А. Основные понятия, цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва предприятия // Молодой ученый. – 2017. – № 49. – С. 161–163.
3. Демешкин Г.В. Основные аспекты формирования кадрового резерва // Вестник Томского государственного университета, - 2010 - №331 - С.132-134.

4. Донской Д.А. Кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2-12. С. 2662-2666.
  5. Ермилов С. И. Кадровый резерв организации / С. И. Ермилов, А. А. Биглова. — Текст: непосредственный // *Молодой ученый*. — 2020. — № 3 (293). — С. 343-347.
  6. Карякин А.М., Юникова А.В. Развитие методов оценки профессиональной деятельности персонала // *Известия Высших учебных заведений. Серия "Экономика, финансы и управление производством"*. -2016,- № 4(30), С.36-40.
  7. Коростылева Д.А. Работа с кадровым резервом как современная проблема управления персоналом // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. - 2017, № 3-1 , с.93-97
  8. Официальный сайт «Лидеры России» [Электронный ресурс] // URL: <https://xn--d1achcanypala0j.xn--p1ai/> (дата обращения 06.04.2020).
  9. Официальный сайт Правительства Ивановской области [Электронный ресурс] // URL: <http://ivanovoobl.ru/?type=news&id=19022> (дата обращения 06.04.2020).
  10. Официальный сайт конкурса «Мой город — мои возможности» [Электронный ресурс] // URL: <https://xn--b1abdjeeedb0addndca ccccc1a8aw.xn--p1ai/> (дата обращения 06.04.2020).
  11. Официальный сайт конкурса «Лидеры Карелии» [Электронный ресурс] // URL: <https://xn--80ahdbleamfg5cc4l.xn--p1ai/> (дата обращения 06.04.2020).
  12. Официальный сайт конкурса «Лидеры Новороссийска» [Электронный ресурс] // URL: <https://admnvrsk.ru/organy-vlasti/administratsiya/lidery-novorossiyska/> (дата обращения 06.04.2020).
  13. Погожева С.Ю. Методы управления человеческим капиталом на промышленном предприятии // *Известия Высших учебных заведений. Серия "Экономика, финансы и управление производством"* - 2015 - № 3(25), С.109-112.
  14. Рычихина Н.С. Анализ кадровой политики управления внутриорганизационным карьерным ростом сотрудников // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2019. № 1. С. 43.
  15. Рычихина Н.С., Зорик Ю.С. Комплексная методика анализа карьерного роста и социальной мобильности сотрудников организации // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2019. № 1 (57). С. 68-75.
  16. Рычихина Н.С. Проектное управление реструктуризацией социально-экономических систем // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2018. - № 1 (53). С. 57-60.
  17. Рычихина Н.С. Управление развитием социально-экономических систем на основе реструктуризации // В сборнике: *Пожарная и аварийная безопасность. Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции, посвященной Году пожарной охраны*. 2016. С. 700-703.
  18. Рычихина Н.С. Большие данные и искусственный интеллект как основа реализации региональных цифровых проектов // В сборнике: *Наука о данных. Материалы международной научно-практической конференции*. 2020. с. 264-265.
  19. Рычихина Н.С., Элхидер М.М.О. Управление персоналом международной конгломерантной компании // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2018. № 2 (54). С. 63-71.
  20. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).
- References**
1. Assessorov P. S. Formation of the company's personnel reserve as a strategic task/P.S.Assessorov, E.N.Kartushina//*Socio-economic phenomena and processes*. - 2013. - № 5. - pp. 31-34. (in Russian).
  2. Arkhipova T. A. Basic concepts, goals, tasks and principles of the formation of the personnel reserve of the enterprise//*Young scientist*. - 2017. - N 49. - pp. 161-163. (in Russian).
  3. Demeshkin G.V. Main aspects of personnel reserve formation//*Bulletin of Tomsk State University*, pp.132-134. (in Russian).
  4. Donskoy D.A. Personnel reserve as an element of improving the efficiency of existing jobs of the organization//*Basic research*. - 2015. - N 2-12. - pp. 2662-2666. (in Russian).
  5. Ermilov, S. I. Personnel reserve of the organization/S. I. Ermilov, A. A. Biglova. - Text: direct // *Young scientist*. - 2020. - № 3 (293). - pp. 343-347. (in Russian).
  6. Karjakin A.M., Yunikova A.V. Development of methods of professional assessment Personnel Activities // *News of Higher Educational Institutions. Series "Economics, Finance and Production Management"* N 4 (30) (2016), pp.36-40. (in Russian).
  7. D.A. Korostyleva Work with the personnel reserve as a modern problem of personnel management//*Current problems of the humanities and natural sciences*, 2017, N 3-1, pp.93-97. (in Russian).
  8. Official website "Leaders of Russia" [Electronic resource] // URL: <https://xn--d1achcanypala0j.xn--p1ai/date> (date of access: 06.04.2020) (in Russian).
  9. Official website of the Government of the Ivanovo region [Electronic resource] // URL: <http://ivanovoobl.ru/?type=news&id=19022> (date of access: 06.04.2020) (in Russian).

10. The official website of the competition "My city is my capabilities" [Electronic resource] // URL: <https://xn--b1abdjeddb0addndcacc1a8aw.xn--p1ai/> (date of access: 06.04.2020) (in Russian).
11. The official website of the competition "Leaders of Karelia" [Electronic resource] // URL: <https://xn--80ahdbleamfg5cc4l.xn--p1ai/> (date of access: 06.04.2020) (in Russian).
12. The official website of the contest «Leaders of Novorossiysk» [Electronic resource] // URL: <https://admnvrsk.ru/organy-vlasti/administratsiya/lidery-novorossiyska> (date of access: 06.04.2020) (in Russian).
13. Pogozheva S.Yu. Methods of human capital management at an industrial enterprise // News of Higher Educational Institutions. Series "Economics, Finance and Production Management" N 3 (25) (2015), pp.109-112. (in Russian).
14. Rychikhina N.S. Analysis of personnel policy for management of internal career development of employees // Modern knowledge-based technologies. Regional application. 2019. № 1. P. 43. (in Russian).
15. Rychikhina N.S., Zorik Yu.S. Comprehensive methodology for analyzing career growth and social mobility of employees of the organization // Modern knowledge-based technologies. Regional application. 2019. № 1 (57). pp. 68-75. (in Russian).
16. Rychikhina N.S. Project management of restructuring of socio-economic systems // Modern knowledge-intensive technologies. Regional application. 2018. № 1 (53). pp. 57-60. (in Russian).
17. Rychikhina N.S. Management of the development of socio-economic systems based on restructuring // In the collection: Fire and emergency safety. Collection of materials of the XI International Scientific and Practical Conference dedicated to the Year of Fire Protection. 2016. pp. 700-703. (in Russian).
18. Rychikhina N.S. Big data and artificial intelligence as the basis for the implementation of regional digital projects // In the collection: Data Science. Materials of the international scientific and practical conference. 2020. c.264-265. (in Russian).
19. Rychikhina N.S., Elkhider M.M.O. Personnel management of an international conglomerate company // Modern knowledge-based technologies. Regional application. 2018. № 2 (54). pp. 63-71. (in Russian).
20. Federal Law of 27.07.2004 N 79-FZ (ed. From 08.12.2020) "On the State Civil Service of the Russian Federation" (with amendments and additional, statement. in force from the 01.01.2021) (in Russian).