

Релокация персонала в условиях масштабирования бизнеса: проблемы и решения

Святослав В. Назайкинский

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, svyatoslavrsuh@gmail.com*

Аннотация. В статье приведены результаты проведенного автором исследования роли и тенденций развития релокации персонала. Целью исследования является анализ особенностей релокации персонала в условиях масштабирования бизнеса, выявление основных категорий релоцируемого персонала, факторов его мотивации и демотивации к переезду для осуществления трудовой деятельности.

На основе анализа статистических данных, результатов исследований консалтинговых компаний и экспертов, а также практического опыта реализации программ релокации персонала выявлены ее основные проблемы и показаны направления их решения.

Ключевые слова: релокация, персонал, бизнес, масштабирование, мотивация, релокационный пакет

Для цитирования: Назайкинский С.В. Релокация персонала в условиях масштабирования бизнеса: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2025. № 3. С. 128–142. DOI: 10.28995/2073-6304-2025-3-128-142

Personnel relocation in the context of business scaling: issues and solutions

Svyatoslav V. Nazaikinskiy

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, svyatoslavrsuh@gmail.com*

Abstract. The article presents the results of the author's research on the role and development trends of personnel relocation. The purpose of the study is to analyze the specifics of staff relocation in the context of business scaling, identify the main categories of relocated personnel, factors of their motivation and demotivation to move for work.

Based on the analysis of statistical data, research results of consulting companies and experts, as well as practical experience in implementing personnel relocation programs, its main issues have been identified and directions for their solution shown.

Keywords: relocation, personnel, business, scaling, motivation, relocation package

For citation: Nazaikinskiy, S.V. (2025), "Personnel relocation in the context of business scaling: issues and solutions", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no. 3, pp. 128-142, DOI: 10.28995/2073-6304-2025-3-128-142

Введение

Несмотря на устойчивый рост отечественной экономики, экономическая активность сосредоточена в ограниченном числе регионов – преимущественно в столичных агломерациях и минерально-сырьевых центрах. Это формирует устойчивую тенденцию концентрации населения в этих территориях при одновременном сокращении его доли в средних и малых городах, а также в сельской местности.

Как отмечено в «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года»¹, учитывая неблагоприятную демографическую ситуацию, снижение доли занятого трудоспособного населения, низкий уровень безработицы, дисбаланс на региональных и отраслевых рынках труда в современных условиях возросли риски дефицита кадров для обеспечения экономического роста территорий страны, особенно с низким уровнем производительности труда и существенным оттоком населения.

Одним из направлений решения этой проблемы является стимулирование мобильности трудовых ресурсов с учетом кадровых потребностей регионов, которое должно решаться как на государственном, так и на корпоративном уровне.

С целью вовлечения трудоспособного населения в занятость в 2025 г. в Российской Федерации началась реализация национального проекта «Кадры», который предусматривает повышение мобильности трудовых ресурсов, их привлечение для работы в «трудодефицитные» регионы.

¹ Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2036 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 28.12.2024 г. № 4146-р.

В настоящее время в рамках национального проекта «Кадры» реализуются две программы, направленные на повышение мобильности трудовых ресурсов: «Мобильность 1.0» и «Мобильность 2.0», в соответствии с которыми гражданам оказывается содействие в смене места жительства с целью трудоустройства и при необходимости в дополнительном обучении.

В соответствии с условиями программы «Мобильность 1.0» для граждан, которые переезжают для работы по востребованным профессиям (специальностям, должностям) в регионы Дальневосточного федерального округа, предусмотрены выплаты в размере от 225 тыс. до 1 млн рублей. По программе «Мобильность 2.0»² предприятия приоритетных отраслей экономики, в т. ч. ОПК, а также ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей, которые испытывают потребность в кадрах, могут получить субсидии на привлечение работников из другой местности в размере до 350 тыс. рублей на одного работника.

Релокация граждан в другую местность с целью трудоустройства может быть осуществлена как по направлению органов службы занятости, так и инициативным способом. С этой целью на общероссийской платформе «Работа России» и на других сайтах по поиску работы созданы специальные разделы вакансий, которые предполагают переезд граждан для трудоустройства. Например, по состоянию на март 2025 г. на портале Город Работ.ру (<https://gorodrabot.ru/>) было размещено 7778 активных вакансий от прямых работодателей с предложением работы с релокацией, на портале Rabota1000.ru – 10 524 вакансий и т. д.

В 2022 г. отечественной компанией Talent Tech была разработана цифровая платформа, которая позволяет осуществлять непосредственное взаимодействие работодателей и специалистов из разных регионов по вопросам трудоустройства. В соответствии с запросами работодателей с помощью ATS Potok производится поиск релевантных резюме специалистов, которые согласны на переезд, оценка компетенций соискателей с использованием искусственного интеллекта Sever.AI и в случае положительного результата формирование предложения о работе.

Наряду с государственными мерами поддержки трудовой мобильности населения большую роль в экономическом разви-

² Приказ Минтруда России от 11.02.2025 № 61 «Об утверждении методических рекомендаций по организации мероприятий по стимулированию найма отдельных категорий граждан, привлечению работодателями работников из другой местности (других территорий) в рамках программы Мобильность 2.0».

тии территорий и адаптации отечественных организаций к современным условиям играет внутрикорпоративная релокация персонала. Являясь одной из форм трудовой мобильности населения, релокация персонала имеет отличные от других ее форм цели, объект, предмет, механизм реализации и т. д.

Наиболее универсальное определение понятия «релокация персонала» приведено в статье «Релокация персонала: новые вызовы и возможности» [Архипова и др. 2023, с. 15; Архипова и др. 2024], где под релокацией персонала понимается «перевод работодателем с целью повышения эффективности деятельности организации сотрудников (сотрудника) в структурные подразделения, расположенные в другой местности, с сохранением трудовых отношений и возмещением расходов на переезд и обустройство».

Особую актуальность вопросы релокации персонала имеют в условиях масштабирования бизнеса в другие регионы или страны, слияния и поглощения компаний, перевода «обеспечивающих» структурных подразделений в регионы с более низким уровнем заработной платы с целью оптимизации затрат и т. д.

Следует отметить, что в последние годы вопросы миграции, мобильности трудовых ресурсов, релокации персонала были предметом теоретических и практических исследований. Комплексный анализ институциональных основ новой стратегии пространственного развития отечественной экономики проведен учеными Института экономики РАН. Вопросы мобильности трудовых ресурсов и миграции рабочей силы рассмотрены в работах Е.А. Колесник и В.С. Половинко [Колесник 2023], Н.А. Волгина [Волгин 2023], Д.М. Камари [Камари 2023], Н.И. Архиповой, Е.С. Васютиной, М.А. Чавыкиной [Архипова и др. 2023], М.А. Макарова [Макаров 2024], М.Р. Шамсутдиновой [Шамсутдинова 2023], М.Г. Хохловой [Хохлова 2022] и других авторов. Проблемам релокации персонала посвящены исследования Р.А. Долженко [Долженко 2019], Е.А. Чагиной и В.А. Мамедовой [Чагина 2017], А.М. Михайлова [Михайлов 2024] и других авторов.

Обобщение результатов данных исследований позволяет сделать вывод о важной роли релокации персонала как в реализации стратегии пространственного развития региональной и отраслевой экономики, так и в адаптации отечественных организаций к современным условиям.

Однако большинство публикаций по данной тематике посвящены вопросам государственного регулирования мобильности трудовых ресурсов, региональным программам содействия занятости и трудовой мобильности. Исследования релокации пер-

сонала в условиях масштабирования бизнеса носят фрагментарный характер, что требует дополнительного изучения данного вопроса.

Методологической основой исследования являются общенаучные методы познания, а также статистические, расчетные и графические методы. В качестве информационной базы исследования использованы статистические данные Росстата, результаты исследований консалтинговых компаний и экспертов, социальные отчеты отечественных компаний по реализации корпоративных программ релокации персонала.

Релокация персонала государственных корпораций и компаний с государственным участием

По итогам XXVII Петербургского международного экономического форума 2024 года Президент РФ поручил правительству разработать предложения о поэтапном перемещении государственных корпораций и компаний крупного бизнеса с государственным участием из г. Москвы в регионы «по месту осуществления их основной производственной и (или) операционной деятельности» (Пр-1381, п. 1 з)³.

Целью перемещения государственных корпораций и крупных отечественных компаний в регионы является не только рост налоговых поступлений в региональные бюджеты, но и создание в регионе высокопроизводительных рабочих мест, развитие инфраструктуры, а также привлечение в экономику региона квалифицированных специалистов, в т. ч. молодых, и их удержание. Как отмечают специалисты, это может замедлить «отток» молодой талантливой молодежи из регионов и снизить риски кадрового дефицита.

Анализ организационных структур государственных корпораций и крупных компаний с государственным участием, выполненный специалистами Центра стратегических разработок «Северо-Запад»⁴, показал, что большинство из них относятся к

³ Перечень поручений по итогам Петербургского международного экономического форума // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/74631> (дата обращения 22 февраля 2025).

⁴ Организационная структура крупных российских госкомпаний. URL: https://csr-nw.ru/upload/iblock/92a/Структура%20корпораций_BotInsight.pdf (дата обращения 24 февраля 2025).

вертикально-интегрированным компаниям (ВИК), которые интегрированы в соответствии:

- с продуктовой линейкой (АО «Вертолеты России», АО «Объединенная судостроительная корпорация», АО «Объединенная авиастроительная корпорация» и др.);
- по всей цепочке создания стоимости (ГК «Росатом», ПАО «Аэрофлот» и др.);
- с функционально-территориальной спецификой (ПАО «РусГидро», ПАО «Газпром», ПАО «Россети» и др.).

Таким образом, «производственная или операционная деятельность» государственных корпораций и компаний крупного бизнеса с государственным участием осуществляется в разных регионах, что затрудняет выбор оптимального места их перемещения. Как правило, предполагается переезд из Москвы штаб-квартиры (головного офиса) государственных корпораций или компаний и их официальной регистрации в другом регионе. В связи с этим с точки зрения релокации персонала речь может идти в основном о релокации персонала штаб-квартиры (головного офиса).

Например, в 2021 г. штаб-квартира АО «Объединенная судостроительная корпорация» была переведена из Москвы в Санкт-Петербург, что обусловило релокацию ее персонала: из 470 сотрудников 350 дали согласие на переезд. Общая стоимость переезда составила около 1,5 млрд рублей⁵. Однако в 2023 г. компания перешла под управление ВТБ и часть персонала была возвращена в Москву.

При переезде головного офиса крупнейшей отечественной электроэнергетической компании ПАО «РусГидро» в г. Красноярск релокации подлежит 1,5 тыс. сотрудников. В настоящее время идет подготовка к переезду из Москвы в Ярославль 5 тысяч сотрудников и членов их семей ПАО «Промсвязьбанк».

⁵ ОСК завершила переезд своего головного офиса из Москвы в Петербург. URL: <https://tass.ru/armiya-i-neorok/12658367> (дата обращения 25 февраля 2025).

Релокация персонала в крупных отечественных компаниях

В настоящее время, по данным сервиса «БИР-Аналитик»⁶, 53 из 100 крупнейших отечественных компаний зарегистрированы в г. Москве, 9 – в Московской области, 5 – в Санкт-Петербурге. Основными видами экономической деятельности этих компаний являются добыча полезных ископаемых (нефти и газа), финансовая и инвестиционная деятельность, металлургическое производство, торговля.

В компаниях крупного бизнеса как с государственным участием, так и частных, релокация персонала проводится не столько в результате перемещения их штаб-квартир в другие регионы, сколько в целях эффективного осуществления производственной деятельности в различных региональных или функциональных подразделениях.

Во многих компаниях крупного бизнеса, например, в Группе «Лукойл», ПАО «Сибур Холдинг», ПАО «Сбербанк», ПАО «Роснефть» и других релокация персонала является инструментом реализации стратегии управления персоналом, направленной на устойчивое функционирование бизнеса и кадровое обеспечение реализуемых масштабных инвестиционных проектов.

Например, в группе «Лукойл» работает более 100 тысяч человек, в т. ч. 86,7% в различных регионах России, 7,3% – в европейских странах, 2,8% – в странах Азии, 2,9% – в странах Ближнего Востока и Африки, 0,3% – в странах Северной Америки⁷. С целью достижения стратегических целей компании и распространения единых стандартов деятельности и единой корпоративной культуры во всех ее подразделениях сформирован пул мобильного персонала, в состав которого входят руководители и высококвалифицированные специалисты. При отсутствии на местных рынках труда необходимых специалистов осуществляется релокация сотрудников из группы мобильного персонала.

В ПАО «Сбербанк» и других крупных компаниях разработаны программы регулярной ротации топ-менеджеров и руководителей территориальных подразделений, которые предусматри-

⁶ БИР-Аналитик. Официальный сайт. URL: <https://site.birweb.1prime.ru/> (дата обращения 25 февраля 2025).

⁷ Отчет об устойчивом развитии Группы «ЛУКОЙЛ», 2023. URL: <https://lucoil.ru/Sustainability/SustainabilityReport> (дата обращения 27 февраля 2025).

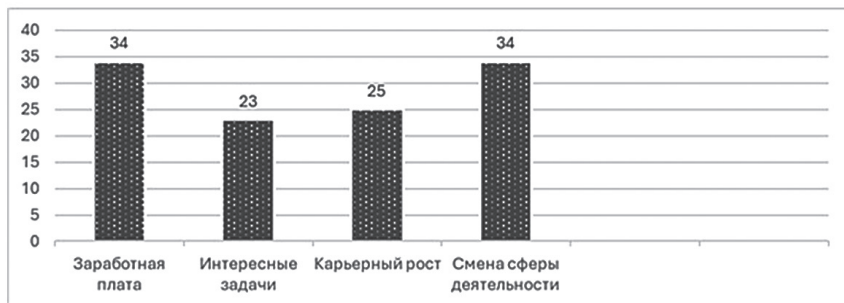


Рис. 1. Факторы мотивации руководителей к релокации, %
Источник: составлено автором по результатам исследования компании Marksman⁸

вают не только смену должности, но и смену места осуществления трудовой деятельности и места жительства.

По данным исследования информационно-аналитического центра рекрутинговой компании Marksman, в котором приняли участие 850 руководителей отечественных компаний, расположенных в г. Москве, 67% топ-менеджеров и 50% руководителей среднего звена готовы к релокации в другие регионы. Основными факторами мотивации руководителей к участию в данных программах являются не только повышение заработной платы, но и возможность решения интересных профессиональных задач, смена сферы деятельности (новые функциональные задачи), карьерный рост (см. рис. 1).

Следует отметить, что релокация руководителей и высококвалифицированных специалистов в региональные подразделения компаний может являться условием их профессионального развития и дальнейшего карьерного продвижения.

В крупных производственных компаниях часто возникает необходимость релокации не только руководителей и высококвалифицированных специалистов, но и рабочих. Например, в ПАО «Сибур Холдинг», которое является крупной нефтегазохимической компанией с численностью персонала более 36 тыс. человек, разработаны и реализуются программы релокации персонала между региональными производственными подразделе-

⁸ Готовы ли специалисты уезжать из Москвы в регионы? URL: <https://acenter.ru/article/gotovy-li-spetsialisty-uezzhat-iz-moskvy-v-regiony> (дата обращения 27 февраля 2025).

ниями и сферами бизнеса⁹. Так, в 2023 г. более 560 сотрудников компании было релоцировано в г. Тобольск для участия в запуске ООО «ЗапСибНефтехим»; 570 человек – на Амурский газохимический комплекс.

Для сотрудников компании, которые меняют место своей трудовой деятельности и место проживания, предусмотрены релокационные пакеты, состав которых зависит от категории релоцируемого работника, типа его трудового договора, срока перемещения и других факторов. В базовый релокационный пакет входят такие опции, как оплата проезда и провоза багажа, проживания в гостинице на период поиска постоянного жилья, пособие и предоставление оплачиваемых дней на благоустройство на новом месте жительства и др.

В компании создано Сообщество равных возможностей, в функции которого входит информационное обеспечение, психологическая сопровождение релокантов, а также их интеграция в общественную жизнь предприятия. В период массового привлечения персонала для релокации в г. Тобольск был создан Центр адаптации релокантов для оказания услуг психологической помощи, карьерного консультирования, вовлечения сотрудников в волонтерство, творческие коллективы, спортивные мероприятия и т. д.

Важным условием успешности реализации программ релокации персонала является сохранение или превышение уровня их жизни в новом регионе. Для решения этой задачи в компании разработана программа социальных инвестиций «Формула хороших дел», согласно которой предусмотрено ее участие в реализации региональных и муниципальных проектов комплексного развития городов присутствия.

Согласно мониторингу индекса качества жизни сотрудников, который определяется по 36 критериям в соответствии с методикой Минстроя РФ, во всех городах присутствия ПАО «Сибур Холдинг» отмечена тенденция к его росту, например в г. Тобольск он увеличился со 177 баллов в 2017 г. до 236 баллов в 2022 г.

⁹ Отчет ответственного работодателя. ПАО «СИБУР Холдинг». URL: <https://reportcollection.inion.ru/reports/download/?reportId=4000/> (дата обращения 26 февраля 2025).

Релокация персонала в сетевых компаниях

В последнее время можно отметить активное масштабирование бизнеса в сетевых отечественных компаниях в сфере ритейла, строительства, промышленности, телекоммуникаций и т. д. Это обусловлено территориальной экспансией компаний и расширением географии ведения бизнеса на новые территории или изменением бизнес-модели компании, например, открытием новых направлений бизнеса, оказанием сопутствующих услуг.

Так, по данным Retail.ru, в 2024 г. продолжился активный рост крупнейших отечественных FMCG-ритейлеров: в компании X5Group было открыто 2543 новых предприятия торговли; в компании «Лента» – 669, «ВкусВилл» – 670, «Fix Price» – 751¹⁰.

По данным опроса журнала «Генеральный директор», 49% респондентов-руководителей ответили, что реализовывали проекты по масштабированию бизнеса, а 30% планируют это сделать (см. рис. 2).

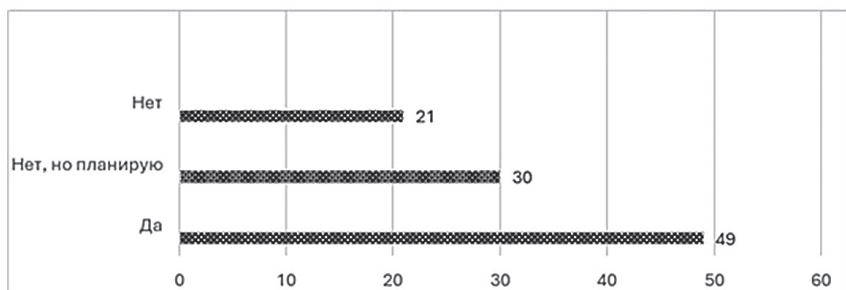


Рис. 2. Ответы на вопрос:

«Занимались ли Вы масштабированием бизнеса?», %

Источник: составлено автором по материалам журнала «Генеральный директор». URL: <https://e.gd.ru/1056576>

В условиях масштабирования бизнеса возрастает спрос на территориальных управляющих, директоров направления e-com, директоров по логистике, коммерческих директоров, специалистов по управлению персоналом и др.

Как правило, персонал на линейные позиции привлекается с местного рынка труда, а на позиции руководителей и специ-

¹⁰ Как росли розничные сети в 2024 году: беспрецедентные темпы крупнейших. URL: <https://www.retail.ru/articles/kak-rosli-seti-v-2024-godu-bespretsedentnye-tempy-krupneyshikh/> (дата обращения 28 февраля 2025).

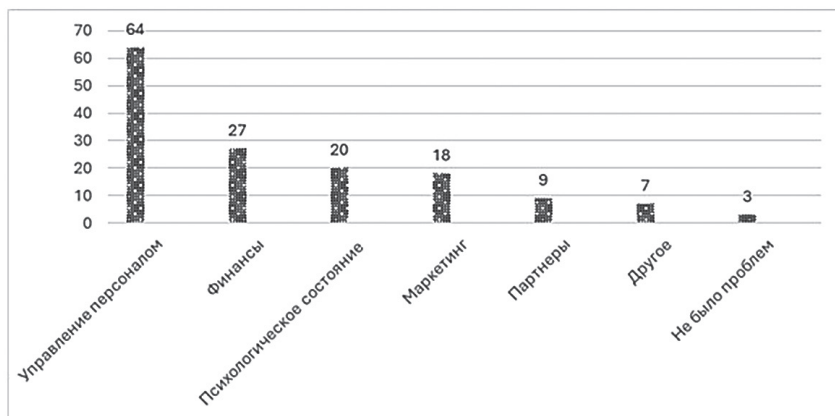


Рис. 3. Основные проблемы компаний в условиях масштабирования бизнеса, %

Источник: составлено автором по материалам журнала «Генеральный директор». URL: <https://e.gd.ru/1056576>

алистов, обладающих уникальными профессиональными компетенциями, назначается соискатель из головного офиса или другого территориального подразделения. С одной стороны, это обусловлено дефицитом управленческих кадров высокой квалификации на местных рынках труда, а с другой стороны, серьезными задачами по организации эффективной работы филиала или подразделения, поддержанию единых стандартов управления, корпоративной кадровой политики, организационной культуры.

Рассмотрим основные проблемы масштабирования бизнеса (см. рис. 3).

Как видно на рис. 3, 64% руководителей компаний, которые масштабировали бизнес в регионы, в качестве основной отметили проблемы в сфере управления персоналом.

Одной из проблем в сфере управления персоналом при масштабировании бизнеса является привлечение персонала в условиях кадрового голода. В феврале 2025 г. Исследовательский центр портала Superjob.ru с целью определения готовности соискателей из разных регионов к релокации проанализировал 8 млн резюме. Согласно полученным данным, к смене места трудовой деятельности и жительства готовы 23% трудоспособных занятых граждан, но только 16% молодых соискателей в возрасте до 24 лет. При этом заинтересованность в программах рело-

кации из Москвы отметили только 11% соискателей, из Санкт-Петербурга – 12%, из ЦФО – 13%. Самая высокая заинтересованность в программах релокации у соискателей из ДФО – 25%, из ЮФО и Сибирского ФО – 21%¹¹. Таким образом, работники заинтересованы в «центростремительном» направлении релокации: из дальних регионов страны в центральные. Вместе с тем масштабирование бизнеса в основном осуществляется «из центра – в регионы».

Следует также отметить изменение ценностных трудовых установок молодых специалистов – представителей поколений «Y» (1981–1996 гг. рождения) и «Z» (1997–2012 гг. рождения). Как показали результаты опроса 1000 экономически активных представителей поколений «Y» и «Z», в последние годы снизилась численность работников, которые готовы ради карьеры переезжать в другой город, иметь ненормированный рабочий день, рисковать здоровьем, жить в тяжелых бытовых условиях, жертвовать интересами семьи и т. д. (см. табл. 1).

Таблица 1

К чему готовы работники ради карьерного продвижения
(процент опрошенных респондентов разных поколений)

Вариант ответа	Поколение «Y»		Поколение «Z»	
	2023	2021	2023	2021
Готовность к переезду в другой город	22,0	29,0	20,0	24,0
Отказ от развлечений	17,0	23,0	28,0	28,0
Ненормированный график работы	14,0	18,0	17,0	22,0
Жертвовать интересами семьи	5,0	5,0	4,0	6,0
Жить в тяжелых бытовых условиях	8,0	4,0	2,0	6,0

Источник: составлено автором по результатам исследования портала Superjob.ru

URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114365/gotovnost-rossiyan-idti-na-zhertvy-radi-karery-vse-nizhe>

¹¹ Чем дальше регион от столицы, тем чаще молодежь готова к переезду ради работы – Исследовательский центр портала SuperJob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115177/chem-dalshe-region-ot-stolicy/> (дата обращения 27 февраля 2025).

Таким образом, несмотря на то, что карьерное продвижение для молодых специалистов является одним из важных факторов мотивации, в последние годы они придают большое значение соблюдению баланса «работа – жизнь», обеспечению не только финансового, но и физического, эмоционального, социального благополучия, самореализации и саморазвитию и т. д.

Заключение

Релокация персонала является одним из направлений развития трудовой мобильности трудовых ресурсов, реализации стратегии пространственного развития РФ, адаптации отечественных организаций к современным условиям. Реализация корпоративных программ релокации персонала позволяет обеспечить «кадровую устойчивость» компании и создать условия для повышения эффективности ее деятельности в условиях масштабирования бизнеса.

Следует отметить, что основными категориями релоцируемого персонала на стадии роста во всех вертикально-интегрированных компаниях являются руководители и высококвалифицированные специалисты, а в крупных производственных компаниях, реализующих масштабные инвестиционные проекты – и производственные рабочие.

Одной из проблем практической реализации программ релокации персонала является заинтересованность работников в «центростремительном» направлении релокации (из дальних регионов страны в центральные), а компаний – в «центробежной» (из центральных регионов в дальние). Кроме того, можно отметить изменение трудовых ценностей молодых специалистов – представителей поколений «Y» и «Z», которые не готовы даже ради карьерного продвижения ухудшать качество своей жизни.

С целью мотивации работников к участию в программах релокации целесообразно разрабатывать комплексные корпоративные программы обеспечения физического, профессионального, финансового, социального, психологического благополучия персонала, формировать релокационные пакеты с учетом потребностей работников, участвовать в реализации региональных и муниципальных проектов комплексного развития городов присутствия компании.

Литература

- Архипова 2023 – Архипова Н.И., Васютина Е.С., Чавыкина М.А. Миграционные процессы: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2023. № 4. С. 8–25. DOI: 10.28995/2073–6304-2023-4-8-25.
- Архипова и др. 2024 – Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Релокация персонала: новые вызовы и возможности // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2024. № 1. С. 8–26. DOI: 10.28995/2073–6304-2024-1-8-26.
- Волгин 2023 – Волгин Н.А. Воспроизводственный классический и современный уточненный подходы к пониманию рынка труда и занятости // Социально-трудовые исследования. 2023. № 2. С. 5–8.
- Долженко 2019 – Долженко Р.А. Инструменты релокации менеджеров для мотивации к переезду // Мотивация и оплата труда. 2019. № 3. С. 170–175.
- Камари 2023 – Камари Д.М. К вопросу о мобильности и иммобильности рабочей силы в России и в мире // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4 (53). С. 171–178. DOI: 10.34022/2658–3712-2023-53-4-171-178.
- Колесник 2023 – Колесник Е.А., Половинко В.С. Трудовая мобильность в системе стратегий занятости населения региона // Вестник университета. 2023. № 7. С. 99–108.
- Макаров 2024 – Макаров М.А. Современные социально-экономические концепции в фокусе развития российских регионов // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2024. № 1. С. 111–121. DOI: 10.28995/2073-6304-2024-1-111-121.
- Михайлов 2024 – Михайлов А.В. Экономические показатели успешной релокации инновационных проектов компаний // Инновации и инвестиции. 2024. № 4. С. 14–16.
- Хохлова 2022 – Хохлова М.Г. Профессиональная мобильность рабочей силы в России // Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН. 2022. № 4. С. 74–83. DOI: 10.20542/afij-2022-4-74-83.
- Чагина 2017 – Чагина Е.А., Мамедова В.А. Релокация в рамках территориальной мобильности трудовых ресурсов // Неделя науки СПбПУ: Материалы научной конференции с международным участием. СПб., 2017. С. 127–129.
- Шамсутдинова 2023 – Шамсутдинова М.Р. Картирование регионов как элемент системной сбалансированности экономики регионов // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2023. № 4. С. 89–99. DOI: 10.28995/2073-6304-2023-4-89-99.

References

- Arkhipova, N.I., Vasiutina, E.S. and Chavykina, M.A. (2023), “Migration processes. The issues and solutions”, *RSUH/RGGU Bulletin. Economics. Management. Law Series*, no. 4, pp. 8-25.
- Arkhipova, N.I., Nazaikinskiy, S.V. and Sedova, O.L. (2024), “Personnel relocation. New challenges and opportunities”, *RSUH/RGGU Bulletin. Economics. Management. Law Series*, no. 1, pp. 8-26.

- Chagina, E.A. and Mammadova, V.A. (2017), "Relocation within the framework of territorial mobility of labor resources", *Nedelya nauki SPbPU. Materialy nauchnoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem* [SPbPU Science Week. Proceedings of a scientific conference with international participation], Saint Petersburg, Russia, pp. 127-129.
- Dolzhenko, R.A. (2019), "Relocation tools for managers to motivate them to move", *Motivatsiya I okhrana truda*, no. 3, pp. 170-175.
- Kamari, D.M. (2023), "On the issue of (im)mobility of labour forces in Russia and in the world", *Social and Labor Research*, pp. 171-178.
- Khokhlova, M.G. (2022), "Professional labour mobility in Russia", *Analysis and Forecasting. IMEMO Journal*, no. 4, pp. 74-83.
- Kolesnik, E.A. and Polovinko, V.S. (2023), "Labor mobility in the system of employment strategies of the region's population", *Vestnik Universiteta*, no. 7, pp. 99-108.
- Makarov, M.A. (2024), "Modern socio-economic concepts in the focus of regional development in Russia", *RSUH/RGGU Bulletin. Economics. Management. Law Series*, no. 1, pp. 111-121.
- Mikhailov, A.V. (2024), "Economic indicators of successful relocation of the companies' innovative projects", *Innovation & Investment*, no. 4, pp. 14-16.
- Shamsutdinova, M.R. (2023), "Mapping of regions as an element of the systemic balance of the regional economy", *RSUH/RGGU BULLETIN. Economics. Management. Law. Series*, no. 4, pp. 89-99.
- Volgin, N.A. (2023), "Reproductive classic and modern refined approaches to understanding the labor market and employment", *Social and Labour Research*, no. 2, pp. 5-8.

Информация об авторе

Святослав В. Назайкинский, кандидат экономических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; svyatoslavrsh@gmail.com

Information about the author

Svyatoslav V. Nazaikinskiy, Cand. of Sci. (Economics), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; svyatoslavrsh@gmail.com