

УДК 331.522

***Т. Ю. Сорокина***

Ивановский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Иваново, e-mail: sorokina\_t.u@mail.ru

***Е. Ю. Онопук***

Ивановский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Иваново, e-mail: onopyuk88@gmail.com

## **КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО РЕГИОНАЛЬНО-ОТРАСЛЕВОГО КОМПЛЕКСА**

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, промышленный региональный отраслевой комплекс, система показателей, оценка эффективности.

Формирование текстильных регионально-отраслевых комплексов, на сегодняшний день, является одним из приоритетных направлений развития экономики. Одним из ключевых факторов устойчивого развития комплекса и повышения производительности труда являются трудовые ресурсы. Эффективное управление трудовыми ресурсами предполагает формирование новых методов и инструментов анализа, которые позволят оценивать текущую ситуацию и сделать прогноз на перспективу. Для методического обеспечения управления изменениями социально-трудового потока через целевое регулирование потока человеческих ресурсов региона, ориентированного на эффективное развитие ТРОК предложен механизм комплексного, интегративного анализа системы трудовых потоков. Качественное и количественное состояние потоков оценивают мощность, реновация, конфликтность. Для оценки движения потоков рассчитывается текучесть и направленность. В качестве результирующего предложены параметры эффективности управления человеческими и трудовыми ресурсами региона.

***T. Yu. Sorokina***

Ivanovo branch of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov, Ivanovo, e-mail: sorokina\_t.u@mail.ru

***E. Yu. Onopyuk***

Ivanovo branch of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov, Ivanovo, e-mail: onopyuk88@gmail.com

## **COMPREHENSIVE ANALYSIS OF LABOR RESOURCES OF THE INDUSTRIAL REGIONAL-INDUSTRIAL COMPLEX**

**Keywords:** labor resources, industrial regional sectoral complex, system of indicators, performance assessment.

Formation of textile regional and industrial complexes, today, is one of the priority areas of economic development. Labor resources are one of the key factors for sustainable development of the complex and increase in labor productivity. Effective human resources management presupposes the formation of new methods and analysis tools that will allow us to assess the current situation and make a forecast for the future. For the methodological support of managing changes in the social and labor flow through targeted regulation of the flow of human resources in the region, focused on the effective development of TROK, a mechanism for a comprehensive, integrative analysis of the system of labor flows is proposed. The qualitative and quantitative state of flows is assessed by capacity, renovation, conflict. To assess the movement of flows, fluidity and directionality are calculated. As a result, the parameters of the effectiveness of human and labor resources management in the region are proposed.

### **Ведение**

В Стратегии социально-экономического развития Ивановской области, утвержденной Постановлением Правительства Ивановской области от 27.04.2021 № 220-п «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ивановской области

до 2024 года» определены задачи и цели развития текстильного регионально-отраслевого комплекса (ТРОК) Ивановской области. Стратегическая цель: устойчивое развитие, повышение эффективности и качества производственного потенциала ведущей промышленной отрасли региона, отвечающего

экономическим, экологическим и социальным нуждам, учитывающего интересы будущих поколений [5].

Формирование текстильных регионально-отраслевых комплексов входит в приоритеты национальной Стратегии развития легкой промышленности до 2025 года. Именно промышленные регионально-отраслевые комплексы должны позволить развернуть внутри страны полноценные производственные цепочки с участием российских производителей [3].

**Цель исследования:** разработка системы показателей комплексного интегративного анализа трудовых ресурсов, как привлеченной составляющей человеческих ресурсов региона.

#### Материал и методы исследования

Для проведения исследований были использованы труды отечественных ученых, открытые источники информации в сети Интернет. Применяемые методы исследования: анализ, синтез, дедукция, индукция, сравнение, обобщение.

#### Результаты исследования и их обсуждение

Ядром текстильного регионально-отраслевого комплекса Ивановской области является текстильное и швейное производство, вокруг которого функционируют взаимосвязанные производства и сферы деятельности: сырьевое обеспечение; продвижение и сбыт готовой продукции; подготовка и переподготовка кадров; научно-исследовательские центры, инженерно-техническая инфраструктура и др. Легкая промышленность по-прежнему занимает наибольший удель-

ный вес в структуре обрабатывающих производств Ивановской области.

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по производству текстильных изделий и одежды растёт из года в год. По производству текстильных изделий темп прироста 2016/2020 – 41%, по производству текстильных изделий – 61%, что в среднем в три раза выше, по сравнению с темпом прироста по всем обрабатывающим производствам за аналогичный период (табл. 1).

На долю производства текстильных и швейных изделий в общем объеме отгруженных товаров собственного производства приходится 42,2%. Что также подтверждает тот факт, что текстильное и швейное производство играет важную роль в экономическом развитии Ивановской области. Текстильный отраслевой региональный комплекс – это действенная сила для развития конкурентоспособности экономики региона.

На предприятиях Ивановской области по итогам 2020 года выпускается: 92% российской медицинской марли, 87% хлопчатобумажных тканей, 67% трикотажных или вязаных полотен, 60% рукавиц и производственных (профессиональных) перчаток, 48% льняных тканей, 39% хлопчатобумажной пряжи, 33% спецодежды и 20% готовых тканей. Индекс физического объема инвестиций в основной капитал по полному кругу организаций за январь-декабрь 2020 года составил 114,5% или 44,3 млрд рублей (в соответствующих ценах). По показателю индекс физического объема инвестиций в основной капитал Ивановская область второй год подряд занимает лидирующие позиции в России и ЦФО: 8 место – в России и 1 место – в ЦФО [1].

Таблица 1

Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами по отдельным видам экономической деятельности Ивановской области<sup>1</sup>, млн руб. [9]

| Наименование вида деятельности   | Код ОКВЭД2 | 2016     | 2017     | 2018     | 2019     | 2020 <sup>2</sup> | Темп прироста % 2020/2016 |
|----------------------------------|------------|----------|----------|----------|----------|-------------------|---------------------------|
| Обрабатывающие производства      | C          | 120938,2 | 133335,5 | 152791,7 | 158111,5 | 184264,7          | 15,34                     |
| Производство текстильных изделий | 13         | 44715,3  | 45796,1  | 52285,3  | 54714,5  | 63085,7           | 41                        |
| Производство одежды              | 14         | 9078,6   | 9593,3   | 11833,4  | 11952,3  | 14637,1           | 61                        |

<sup>1</sup>Данные приведены по полному кругу организаций по фактическим видам экономической деятельности.

<sup>2</sup>Предварительные годовые данные, окончательные итоги – 31 октября 2021 года.

В соответствии с задачами нашего исследования под предприятиями текстильной и швейной отрасли мы будем понимать сложную развивающуюся экономическую систему взаимосвязанных и взаимозависимых промышленных предприятий, размещенных на территории одного региона, использующих схожие ресурсы, производящих технологически схожую продукцию и существенно влияющих на экономическое развитие региона [7,8].

В обеспечении эффективного функционирования ТРОК важную роль играют трудовые ресурсы. Являясь ключевым фактором производства, трудовые ресурсы обеспечивают баланс производственной системы предприятия, состоящей из подразделений, осуществляющих непосредственно производственный процесс и способствующих его осуществлению [10].

Численность работников, занятых в производстве текстильных изделий и одежды, по итогам 2019 года составляла 47,9% (24,7 тыс. человек) от общей численности занятых в обрабатывающих производствах; в 2020 г. – 48% (25,6 тыс. человек) [2].

Текстильная и швейная промышленность являются достаточно приспособленными к рыночным условиям хозяйствования и влиянию факторов внешней и внутренней среды, что было подтверждено в условиях пандемии – быстрая и своевременная диверсификация выпуска продукции. Но, несмотря на это, существует ряд проблем в управлении, которые требуют незамедлительного решения. В области трудовых отношений к ним относятся: сокращение численности работников текстильной промышленности; не соответствие квалификации работников предъявляемым требованиям; низкий уровень оплаты труда в отрасли; тяжелые условия труда, связанные со спецификой работы, что делает непривлекательным данный труд для молодежи и др.

Губернатором Ивановской области была обозначена одна из основных задач для всех уровней власти в регионе на ближайшие годы – создание новых рабочих мест. К концу 2025 года на территории региона планируется создание более 27 тыс. рабочих мест (в том числе в рамках реализации инвестиционных проектов – более 18 тыс. рабочих мест) [1].

В Ивановской области с 2020 года реализуется региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста. Появилась потребность в не-

которых новых специальностях. В рамках реализации стандарта совместно с Департаментом образования были перераспределены контрольные цифры приема на наиболее востребованные специальности. Также на 2021 год Центром занятости населения запланировано переобучение в региональных колледжах по специальности «швея» до 250 безработных граждан Ивановской области [1].

В целях решения данной задачи, Департамент, совместно с бизнесом, разработал план действий с учетом лучших практик других регионов России. План подразумевает объединение ключевых предприятий по отраслям и средним учебным заведениям Ивановской области (колледжи), готовящие специалистов для них в кластеры, где решаются совместно вопросы подготовки кадров для предприятий [1].

Анализ показателей функционирования ТРОК Ивановской области свидетельствует о наличии факторов, снижающих качество человеческого капитала и обуславливающих дефицит кадров.

Во-первых, это связано с тенденциями развития трудовых ресурсов в целом по региону. Снижается численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, соответственно, и численность занятых в экономике на 2-3% в год (табл. 2).

Так, как труд на предприятиях ТРОК преимущественно женский, то отрицательный прирост женской рабочей силы – 12,2% оказывает отрицательное влияние на процесс формирования трудовых ресурсов комплекса.

По состоянию на 8 октября 2021 года:

- численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы – 4319 чел.;
- уровень регистрируемой безработицы – 0,8% от численности экономически активного населения;
- потребность работодателей в работающих – 14874 чел.;
- коэффициент напряженности на рынке труда – 0,4 чел. в расчете на одно вакантное место [4].

Анализируя движение трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, также можно сделать вывод о том, что значение показателей, характеризующих движение рабочей силы по региону, коррелируют с показателями движения трудовых ресурсов ТРОК (табл. 3).

Таблица 2

Численность рабочей силы, занятых и безработных в возрасте 15-72 лет по полу и виду поселения (по данным выборочных обследований рабочей силы), тыс. человек [9]

| Годы                         | Всего,<br>тыс.чел. | Из них  |         |       |       |
|------------------------------|--------------------|---------|---------|-------|-------|
|                              |                    | мужчины | женщины | город | село  |
| 2005                         | 571,6              | 280,8   | 290,8   | 460,5 | 111,0 |
| 2010                         | 556,2              | 281,1   | 275,2   | 449,8 | 106,5 |
| 2011                         | 552,5              | 279,5   | 273,0   | 444,7 | 107,8 |
| 2012                         | 556,5              | 281,3   | 275,2   | 451,5 | 105,1 |
| 2013                         | 547,4              | 279,5   | 267,9   | 442,4 | 105,0 |
| 2014                         | 538,0              | 276,0   | 262,0   | 434,9 | 103,1 |
| 2015                         | 548,1              | 277,1   | 271,0   | 444,7 | 103,4 |
| 2016                         | 536,1              | 274,8   | 261,3   | 435,6 | 100,5 |
| 2017                         | 541,9              | 274,6   | 267,3   | 441,8 | 100,1 |
| 2018                         | 524,8              | 265,2   | 259,6   | 428,9 | 95,9  |
| 2019                         | 515,9              | 260,6   | 255,3   | 422,4 | 93,5  |
| Темп прироста<br>2019/2005 % | -9,7               | -7,2    | -12,2   | -8,3  | -15,8 |

Таблица 3

Прием и выбытие работников по видам экономической деятельности во II квартале 2021 года [9]

|  | Принято<br>работников |  | Из них до-<br>полнительно<br>введённые<br>рабочие места |                        | Выбыло<br>работников |  | Из них  |                        |                                 |                        |
|--|-----------------------|--|---|------------------------|----------------------|--|---|------------------------|---------------------------------|------------------------|
|  |                       |  |   |                        |                      |  | В связи с<br>сокращением<br>численности<br>работников |                        | По собст-<br>венному<br>желанию |                        |
|  | тыс.<br>чел.          | в % к<br>списочной<br>числен-<br>ности | тыс.<br>чел.  | в % к<br>приня-<br>тым | тыс.<br>чел.         | в % к<br>списочной<br>числен-<br>ности | тыс.<br>чел.  | в % к<br>выбыв-<br>шим | тыс.<br>чел.                    | в % к<br>выбыв-<br>шим |
| Всего                                  | 9,4                   | 6,1                                    | 0,4   | 5,0                    | 13,7                 | 8,8                                    | 0,3   | 1,8                    | 11,0                            | 80,3                   |
| обрабатывающие<br>производства         | 2,0                   | 7,3                                    | 0,1   | 3,2                    | 2,4                  | 8,4                                    | 0,0   | 0,1                    | 1,9                             | 82,1                   |
| производство<br>текстильных<br>изделий | 0,8                   | 8,1                                    | 0,0   | 1,9                    | 1,1                  | 10,7                                   | -   | -                      | 0,8                             | 77,1                   |
| производство<br>одежды                 | 0,1                   | 6,0                                    | 0,0   | 1,1                    | 0,1                  | 6,5                                    | -   | -                      | 0,1                             | 97,9                   |

Трудовые ресурсы, которыми располагает общество, кроме количественных и структурных характеристик имеют и социальные аспекты. Поэтому трудовые ресурсы необходимо рассматривать во взаимосвязи с социальной составляющей [8]. С социальной точки зрения трудовые ресурсы характеризуются развитием и реализацией многообразных человеческих спо-

собностей, проявлением творческой активности людей, а также формированием и использованием внутри определенной среды и под влиянием ее факторов. Социальный ресурс, так же, как и трудовой определяет качество жизни. Обеспечение и предоставление необходимых социальных условий является предпосылкой повышения эффективности труда.

Анализ и эффективное управление трудовыми ресурсами ТРОК предполагает формирование новых методов и инструментов анализа, которые позволят оценивать текущую ситуацию и сделать прогноз на перспективу, а также разрабатывать модели, которые бы соответствовали региональным потребностям в соответствии с программами и стратегиями развития региона и комплекса. В настоящее время, подобная схема анализа и формирования трудовых ресурсов комплекса отсутствует.

Нами был рассчитан интегральный показатель состояния и оценки эффективности использования трудовых ресурсов текстильной отрасли Ивановской области за 2019г. – начало реализации участия области в национальном проекте по повышению производительности труда. За основу расчётов были взяты следующие показатели: индекс производительности труда (результативность); удельный вес (доля) оплаты труда в отрасли к средней заработной плате в экономике региона (мотивация); удельный вес принятых работников списочного состава в % к списочной численности (текучесть); удельный вес уволенных работников списочного состава в % к списочной численности (текучесть); доля постоянных работников в общей численности работников (текучесть); образовательный состав работников (интенсивность), в том числе: высшее профессиональное; среднее профессиональное; (среднее специальное); начальное профессиональное (профессионально-техническое); среднее (полное) общее или основное общее; начальное общее или не имеют начального общего образования; удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (напряжённость).

Значение полученного количественного уровня интегрального показателя состояния и оценки эффективности использования трудовых ресурсов текстильной отрасли свидетельствует о том, что уровень состояния и эффективности использования трудовых ресурсов в отрасли оценивается как низкий (предкризисный), который характеризуется тем, что возникают проблемы в области эффективного использования трудовых ресурсов и целенаправленного управления ими. В случае непринятия своевременных мер, наряду с общими тенденциями по сокращению рабочей силы

и старению кадров (усиление структурного дефицита трудовых ресурсов), возникнет опасность развития новых дестабилизирующих факторов, что будет способствовать ухудшению общей экономической ситуации не только в отрасли, но и в экономике региона [6].

Проведённый анализ текущего положения и тенденций развития выявил ряд проблем управления трудовыми ресурсами, заключающихся в отсутствии единого комплексного подхода к формированию, распределению, использованию трудовых ресурсов в системе «регион – ТРОК». Для ее решения необходимо оптимизировать трудовые ресурсы региона и ТРОК по целевым критериям, величины которых определяются индикаторами реализации стратегиями развития региона и ТРОК (табл. 4).

Для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами необходимо ввести дополнительную группу показателей. В эту группу должны входить показатели экономической, мотивационной, производственной эффективности [7].

Для оценки экономической эффективности мы предлагаем использовать показатель производительности труда, как отношение количества произведённого продукта к количеству затраченного на это труда. В настоящее время, повышение производительности труда становится ключевым условием экономического роста и обеспечения конкурентоспособности на рынке.

Для оценки мотивационной эффективности управления трудовыми и человеческими ресурсами необходимо использовать индекс мотивационной эффективности. Для потока человеческих ресурсов региона – это отношение коэффициентов роста доходов населения к коэффициентам роста минимального уровня оплаты труда; для трудовых ресурсов ТРОК – это отношение коэффициентов роста средней оплаты труда в отрасли к коэффициентам роста средней оплаты труда в среднем по региону.

Производственная эффективность – это оценка по конечным результатам производства. Для этого используем традиционные показатели рентабельности проданных товаров, (продукции, работ, услуг) и индекс промышленного производства (табл. 5).

Система показателей, характеризующих человеческие ресурсы региона и трудовые ресурсы ТРОК

| Параметры                      | Код | Наименование показателей                                | Расчет показателей  |   |
|--------------------------------|-----|---|---|---|
|                                |     |   | Человеческие ресурсы региона  | Трудовые ресурсы ТРОК.<br>(ОК ВЭД: Код 13 «Производство текстильных изделий». Код 14 «Производство одежды» )  |
| Мощность (Moschnost) M         | M1  | Максимальная мощность, объем                            | Численность населения региона   | Среднегодовая численность занятых по ВЭД  |
|                                | M2  | Эффективная Мощность                                    | Численность экономического активного населения  | Численность работников, работавших полное рабочее время   |
| Реновация (Renovaciya)         | R1  | Коэффициент обновления                                  | Отношение суммы родившихся и мигрантов (естественное и механическое пополнение) к объему потока       | Отношение суммы численности выпускников государственных образовательных организаций (получивших полное и неполное среднее образование) и выпускников профильных для организаций экономического вида деятельности государственных НПО, СПО и ВПО учебных заведений (дневная форма) к объему потока |
| Конфликтность (Konfliktnost)   | K1  | Коэффициент напряженности                               | Число умерших на одного родившегося   | Число предложений на одну вакансию для организаций ВЭД  |
|                                | K2  | Коэффициент нарушений                                   | Отношение числа зарегистрированных преступлений к объему потока                                       | Отношение числа пострадавших с утратой трудоспособности в организациях ВЭД к объему потока  |
| Текучесть (Tekuchest)          | T1  | Коэффициент возмещения                                  | Отношение суммы абсолютного естественного прироста и механического прироста населения к объему потока | Отношение разности между численностью принятых и численностью выбывших работников организаций ВЭД к объему потока   |
|                                | T2  | Коэффициент аксессуарного пополнения                    | Отношение механического пополнения населения к объему потока  | Отношение численности принятых работников организаций ВЭД к объему потока   |
|                                | T3  | Коэффициент аксессуарного выбытия                       | Отношение механического выбытия населения к объему потока   | Отношение численности выбывших работников организаций ВЭД к объему потока <sup>1</sup>  |
|                                | T4  | Коэффициент аксессуарного опережения                    | Отношение механического пополнения населения к механическому выбытию населения                        | Отношение численности принятых к численности выбывших работников организаций ВЭД  |
| Направленность (Napravlennost) | N1  | Иммиграционная диверсификация                           | Расчет бари центров по мощности аксессуарных входящих потоков   | Расчет бари центров по мощности аксессуарных входящих потоков   |
|                                | N2  | Эмиграционная диверсификация                            | Расчет бари центров по мощности аксессуарных выходящих потоков  | Расчет бари центров по мощности аксессуарных выходящих потоков  |
| Интенсивность (Intensivnost)   | I1  | Коэффициент образовательной активности                  | Отношение суммарной численности учащихся школ, НПО, СПО, ВПО к объему потока                          | Отношение суммарной численности обучающихся в НПО, СПО и ВПО работников организаций ВЭД к объему потока   |
|                                | I2  | Коэффициент квалификационной активности первого уровня  | Доля населения, имеющее высшее профессиональное образование   | Доля численности работников организаций ВЭД, имеющих высшее профессиональное образование  |
|                                | I3  | Коэффициент квалификационной активности второго уровня  | Доля населения, имеющего среднее профессиональное образование   | Доля численности работников организаций ВЭД, имеющих среднее профессиональное образование   |
|                                | I4  | Коэффициент квалификационной активности третьего уровня | Доля населения, имеющего начальное профессиональное образование                                       | Доля численности работников организаций ВЭД, имеющих начальное проф. образование  |

<sup>1</sup>Коэффициент оборота по выбытию

Система показателей оценки эффективности управления человеческими и трудовыми ресурсами региона [7]

| Параметры  | Код | Наименование показателей                                    | Расчет показателей   |   |
|--|-----|---|--|---|
|  |     |   | Человеческие ресурсы региона   | Трудовые ресурсы ТРОК   |
|  | Э   | <b>Эффективность управления</b>                             |  |   |
| <i>Экономическая</i>   |     |   |  |   |
|  | ЭЭ  | Индекс производительности труда                             | Отношение индекса физического объема валового регионального продукта в основных ценах к индексу совокупных затрат труда по региону   | Отношение индекса физического объема валовой добавленной стоимости по ТРОК к индексу совокупных затрат труда по ТРОК периода  |
| <i>Мотивационная</i>   |     |   |  |   |
|  | ЭМ  | Индекс мотивационной эффективности                          | Отношение коэффициентов роста уровня доходов населения к коэффициентам роста минимального размера оплаты труда   | Отношение коэффициентов роста оплаты труда работников организаций ТРОК к коэффициентам роста средней оплаты труда по региону  |
| <i>Производственная (по конечным результатам производства)</i> |     |   |  |   |
|  | ЭП1 | Рентабельность проданных товаров, (продукции, работ, услуг) | Соотношение между величиной сальдированного финансового результата (прибыль минус убыток) от продажи товаров (продукции, работ, услуг) и себестоимостью проданных товаров (продукции, работ, услуг) с учетом коммерческих и управленческих расходов. | Отношение величины сальдированного финансового результата от реализации продукции к себестоимости продукции организаций ТРОК. |
|  | ЭП2 | Индекс промышленного производства                           | Сводный индекс промышленного производства по региону   | Индекс производства по виду экономической деятельности  |

### Выводы

Таким образом, для методического обеспечения управления изменениями социально-трудового потока через целевое регулирование потока человеческих ресурсов региона, ориентированного на эффективное развитие ТРОК нами предложен механизм комплексного, интегративного анализа системы трудовых потоков. Качественное и количественное состояние потоков оценивают мощность, реновация, конфликтность. Для оценки движения потоков рассчитывается текучесть и направленность. В качестве

результатирующего предложены параметры эффективности управления человеческими и трудовыми ресурсами региона.

Особенность и преимущества предлагаемой системы показателей заключается в том, что она может быть использована не только для оценки человеческих ресурсов региона и трудовых ресурсов ТРОК, но и для их сравнительного анализа. Применение данной системы показателей позволяет оптимизировать трудовые ресурсы ТРОК как привлеченную составляющую человеческих ресурсов региона.

### Библиографический список

1. Информация об итогах работы Департамента экономического развития и торговли Ивановской области в 2020 году и задачах на 2021 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://derit.ivanovoobl.ru/upload/medialibrary/e5d/otchet-02042021.pdf>.

2. Итоги работы текстильной и швейной промышленности Ивановской области январь-октябрь 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/242102231>
3. О выгодах и перспективных направлениях развития кластеров в отрасли легкой промышленности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://textileexpo.ru/novosti/361-o-vygodakh-i-perspektivnykh-napravleniyakh-razvitiya-klasterov-v-otrasli-legkoj-promyshlennosti>.
4. Основные показатели, характеризующие состояние на рынке труда Ивановской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://zan.ivanovoobl.ru/?type=news&id=60990>.
5. Постановление Правительства Ивановской области от 27.04.2021 № 220-п «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ивановской области до 2024 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/3700202104300001>.
6. Сорокина Т.Ю. Оценка состояния и перспектив развития трудовых ресурсов текстильных предприятий Ивановской области // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2021. № 2 (66). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-sostoyaniya-i-perspektiv-razvitiya-trudovyh-resursov-tekstilnyh-predpriyatij-ivanovskoy-oblasti> (дата обращения: 18.10.2021).
7. Степанова С.М. Методология управления человеческими ресурсами отраслевых экономических систем: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук / Московский государственный университет дизайна и технологии. М., 2012. 40 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005015463>.
8. Степанова С.М. Стратегическое управление социально-трудовым потоком Ивановского текстильно-швейного комплекса // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. 2011. № 3 (335). С. 5-9. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://ftp.ivgpu.com/wp-content/uploads/2015/11/335\\_1.pdf](https://ftp.ivgpu.com/wp-content/uploads/2015/11/335_1.pdf).
9. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gks.ru> (дата обращения: 21.04.2020).
10. Черникова С.А., Исаков Ю.А. Трудные ресурсы как фактор производства // Российское предпринимательство. 2014. № 5 (251). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-resursy-kak-faktor-proizvodstva> (дата обращения: 18.10.2021).