

УДК 338.2

DOI 10.26118/2782-4586.2025.32.16.048

**Башарова Ольга Геннадьевна**

Ульяновский государственный университет

**Тимохина Арина Владимировна**

Ульяновский государственный университет

**Кадровая безопасность региона и информационное сопровождение выпускников университета во взаимодействии**

**Аннотация.** Предмет исследования: миграционные настроения выпускников регионального университета и их влияние на кадровую безопасность региона. Цель – выявление основных факторов, провоцирующих отток кадрового потенциала из региона, формирование единого информационного поля поддержки выпускников. В результате исследования были выявлены пробелы в информационном сопровождении выпускников в отношении социально – экономической ситуации региона, запросов работодателей, их рейтинга, социальной ответственности и прочее. Отток кадрового потенциала из региона влияет на экономическую повестку, создает в перспективе «кадровый голод» для местных компаний и невозможность динамического развития и технологических прорывов в регионе. Исследование проведено на основе официальных данных Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области. В дополнение к имеющимся официальным статистическим данным использовано социологическое исследование эмиграционных настроений выпускников университета. Сформировано обоснование создания единого информационного пространства для участников процесса трудоустройства, с выделением приобретаемых и вкладываемых информационных и иных составляющих. Результаты исследования миграционных настроений выпускников Ульяновской области во взаимосвязи с кадровой безопасностью региона могут быть экстраполированы на другие регионы страны.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность региона; миграционные настроения выпускников; информационная поддержка; образовательные траектории развития.

**Basharova Olga Gennadievna**

Ulyanovsk State University

**Timokhina Arina Vladimirovna**

Ulyanovsk State University

**Personnel security of the region and information support of university graduates in interaction**

**Abstract.** Subject of the research: migration sentiments of graduates of a regional university and their impact on personnel security of the region. The aim is to identify the main factors provoking the outflow of human resources from the region, the formation of a unified information field of support for graduates. The study identified gaps in information support of graduates in relation to the socio - economic situation in the region, the requests of employers, their rating, social responsibility and other. The outflow of human resources from the region affects the economic agenda, creates in the long term "staff hunger" for local companies and the impossibility of dynamic development and technological breakthroughs in the region. The research was conducted on the basis of official data of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation and the Territorial body of the Federal State Statistics Service in the Ulyanovsk region. In addition to the available official statistical data, a sociological study of

emigration sentiments of university graduates was used. The rationale for creating a unified information space for the participants of the employment process, with the allocation of acquired and invested information and other components, was formed. The results of the study of migration attitudes of graduates of the Ulyanovsk region in connection with the human resources security of the region can be extrapolated to other regions of the country.

**Key words:** personnel security of the region; migration attitudes of graduates; information support; educational development trajectories.

**Введение.** Формирование и сохранение интеллектуальных ресурсов региона является средством обеспечения должного уровня экономической безопасности региона и приемлемого уровня защищенности социально-экономической системы для дальнейшего развития, принимая во внимание динамически меняющиеся условия. Кадровая безопасность представляет собой важнейшую составляющую региональной экономической безопасности, влияющей на развитие региона. Качественное кадровое обеспечение основных сфер региональной экономики способствует созданию благоприятных условий для экономического развития, служит гарантией социальной стабильности и объективную возможность для стремительного технологического прогресса региона.

Исследование миграции трудоспособного населения и оценка влияния на социально-экономическое развитие региона представлено в работах ряда отечественных авторов [1–8]. А.П. Суходолов рассматривает, как миграционные процессы оказывают влияние на качество трудового потенциала Иркутской области, и как следствие - расширение угроз кадровой безопасности региона [9]. Е.С. Ляшенко, Е. В. Дробот выявляют угрозы кадровой безопасности региона, разрабатывают рекомендации по устранению найденных угроз, в том числе используя зарубежный опыт решения данных проблем [10-11].

О.А. Рязанова рассматривает взаимосвязь показателей социальной и кадровой безопасности региона, определяет систему индикаторов, позволяющих осуществить оценку социальной безопасности с точки зрения качества жизни населения и показателей кадровой безопасности региона [12]. Многие авторы анализируют основные показатели конкретных регионов, характеризующие кадровую безопасность. Результаты данных исследований и выводы могут быть экстраполированы на другие регионы [13-18].

В исследованиях, посвященных миграции выпускников высших учебных заведений проводится анализ миграционных траекторий и практик выпускников вузов, миграционных настроений и мотиваций [19-21].

**Методы и материалы.** Исследование проведено на материале статистических данных с официального портала Федеральной службы статистики, исследований Высшей школы экономики «Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы», а так же проведенного социологического опроса выпускников Ульяновского государственного университета 2024 года выпуска. Автором проведен анализ официальных статистических данных и результатов опроса, определены факторы миграционных настроений выпускников, которые могут быть нивелированы на региональном уровне.

**Результаты.** Перспективы развитие региона и будущее национальной экономики связывают с выпускниками высших учебных заведений. Тенденция трудоустройства выпускников в настоящее время это миграция либо внутри округов, либо в сформировавшиеся экономические центры (г. Москва, Московская область и г. Санкт - Петербург). Из доклада «Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы» (Высшая школа экономики) видно, что более 39% выпускников российских вузов работают за пределами своего региона обучения [22]. Данная доля выпускников различна по округам и областям, для Ульяновской области характерна повышенная миграция выпускников (Таблица 1).

Таблица 1. Показатели миграции выпускников по состоянию на 2024 г. [1]

Показатели/Регион	Доля выпускников, трудоустроенных за пределами региона обучения, %	Средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных за пределами региона обучения, тыс. руб.	Средняя заработная плата выпускников, трудоустроенных в регионе обучения, тыс. руб.
Приволжский Федеральный округ (ПФО)	29	79,9	47,4
Республика Татарстан	30	70,7	55,9
Ульяновская область	41	84,6	52,6

Исходя из результатов миграции причина, на первый взгляд, очевидна - это возможность найти более высокооплачиваемую работу. В среднем зарплата мигрировавшего выпускника выше на 35-40% чем в регионе. Колебания затрат будут отличаться в зависимости от сферы занятий (IT, сельское хозяйство, гуманитарные и экономические сферы и прочее).

На основе проведенного социологического опроса выпускников в рамках Ульяновской области были выявлены основные, зачастую неявные причины оттока молодых специалистов из региона. Данные анализа могут быть экстраполированы и на другие регионы, так как миграция выпускников характерна для всех регионов Российской Федерации, при этом такая тенденция отрицательно сказывается на региональной экономической безопасности и уровне развития разных сфер экономики.

Среди опрошенных 47% являются коренными жителями Ульяновска (родились и окончили школу), 28% респондентов - выходцы из разных районов Ульяновской области, 25% приехали учиться из других российских регионов. В опросе приняли участие 355 выпускников. На рис.2. видно, что миграционные настроения характерны для 51% выпускников (планируют переезд из региона обучения), 22% выпускников находятся в состоянии неопределенности, и лишь 27% готовы остаться в г. Ульяновске и Ульяновской области. При этом в границах приволжского федерального округа планируют остаться 34% выпускников (Рис. 1), т.е. в рамках округа есть более привлекательные регионы, либо выпускник намерен вернуться в город первоначального проживания.

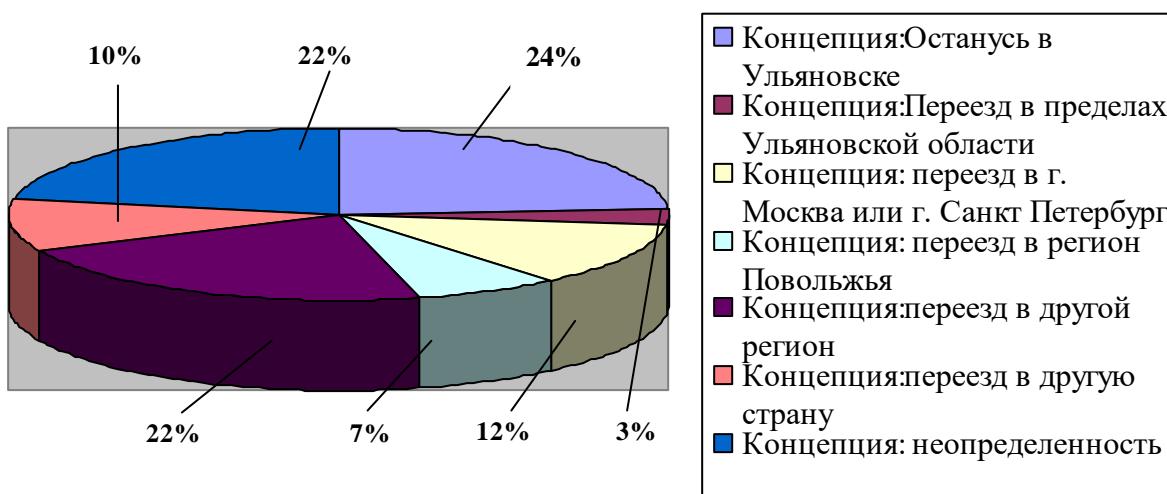


Рис.1 . Миграционные настроения выпускников 2024 г. ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет» г. Ульяновск.

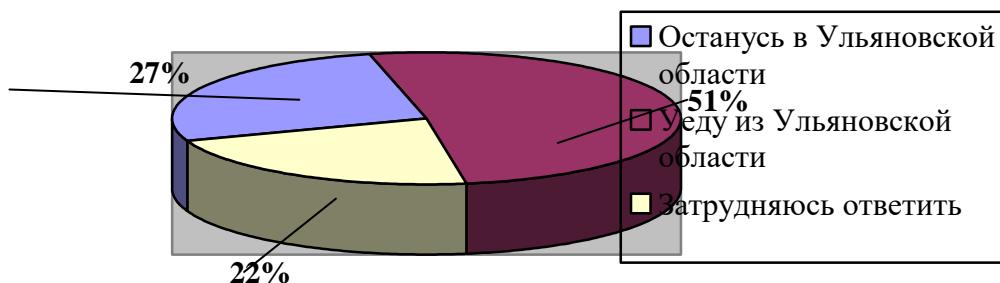


Рис. 2. Обобщающие данные по миграционному настрою выпускников 2024 г. ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет» г. Ульяновск.

По результатам опросы были определены основные перспективы реализации потенциала выпускников в рамках Ульяновской области (Таб. 2). «Ульяновская область не подходит ни для чего» - такое мнение высказало 11% выпускников, при этом данный показатель составляет 15% среди выпускников, не интересующихся местными новостными событиями и 9% - выражающих интерес к региональным событиям. 89% опрошенных выпускников выражают уверенность, что Ульяновская область может стать площадкой для выстраивания позитивных жизненных сценариев. Таблица 2 показывает, что в глазах выпускников регион больше всего подходит для реализации терминальных ценностей, касающихся личностного развития (счастливая семейная жизнь, внутренняя гармония, чувство защищенности, комфортная жизнь и пр.).

Таблица 2. Оценка перспектив реализации жизненного потенциала выпускников в Ульяновской области [2]

Перспективы выпускников	Количество ответивших, %
Быть самим собой	46
Создание семьи	36
Приобретение жилья	33
Здоровый образ жизни	33
Размеренная жизнь	32
Приносить пользу людям	28
Иметь много свободного времени	28
Получить качественное образование	23
Заниматься любимой работой	21
Воспитать детей	20
Добиться положения в обществе	17
Построить карьеру	16
Реализовать свой потенциал	15
Продвинуть собственный бизнес	15
Проживание в экологическом районе	14
Быть в центре культурных событий	13
Заработать денег	11
Затрудняюсь ответить	15
Ульяновск не подходит для любых целей	11

При более детальном рассмотрении выявлено, что 17% студентов (коренные жители городского центра) – испытывают сомнения в возможностях реализации своего

потенциала. При этом для тех, кто приехал в Ульяновск, данный город представляется перспективным местом, показатель бесперспективности составляет лишь 5%.

Заметим, что оценка перспектив Ульяновской области сильно зависела от интереса к местным новостям. Чем глубже студенты были погружены в событийный контекст, тем меньше затруднялись ответить, для реализации каких жизненных целей подходит регион. Вместе с тем, результаты опроса демонстрируют, что в целом выпускники плохо осведомлены о региональном рынке труда. Среди них 61% затруднились с тем, чтобы назвать те предприятия или организации, куда они будут обращаться за трудоустройством. В ответах на открытые вопросы они писали, что им всё равно, где работать, лишь бы «туда взяли и по-человечески платили». Подобный подход является непродуктивным не только потому, что делает поиск работы игрой случая, но и формирует негативные трудовые установки в самом начале пути. По данным статистических наблюдений выпускники сталкиваются с определенными проблемами при трудоустройстве. В больших мегаполисах вакансий больше, возможности работодателей по дополнительному обучению шире и прочее. Основные отрицательные тенденции при трудоустройстве испытывали 71% выпускников (Таб. 3).

Таблица 3. Структура выпускников 2020-2024 гг. выпуска с высшим образованием по трудностям, с которыми они столкнулись при поиске работы, % [23].

Показател ь	Выпускни ки, искавшие работу - всего	Столкну лись с трудност ями при поиске работы	из них по причинам						Не возни кало труд носте й при поис ке работ ы
			отсутстви е или недостато чный опыт работы	недостат ок или отсутств ие необходи мых знаний, умений, навыков	низкий уровен ь предла гаемой заробот ной платы	недоста ток или отсутст вие подход ящих ваканси й	отсутстви е подходяще х условий труда	ино е	
РФ	100	80,6	51,2	13,5	42,5	37,5	6,9	7,5	19,4
Ульянов ская область	100	71,6	43,9	12,3	37,7	45,5	0,9	4,3	28,4

В 2024 г. опрос показал, что 40% выпускников прогнозируют трудности при поиске работы. 23% опрошенных оптимистичны в своих планах и не предполагают возникновения трудностей при трудоустройстве.

При этом студенты выделяют следующие трудности при поиске работы: отсутствие спроса со стороны работодателей, незаинтересованность в принятии молодых специалистов, недостойная предлагаемая оплата труда, отсутствие нужных навыков и знаний, недостойные условия работы. Низкие оценки в дипломе не являются препятствием для большинства выпускников, данные барьер при трудоустройстве отметили лишь 4%.

**Результаты.** Выявленные в результате опроса результаты свидетельствуют о недостаточной осведомлённости выпускников о рынке труда, экономических и социальных условиях компаний, предъявляемых требованиях к профессиональной компетенции. В настоящее время на региональном уровне нет информационного пространства для взаимодействия выпускников, ВУЗов, работодателей и органов власти. Каждый из перечисленных составляющих выполняет свои функции, но при этом выпускник ВУЗа теряется в потоке разрозненной информации (университетской, политической, экономической и пр.)— Рис. 3.

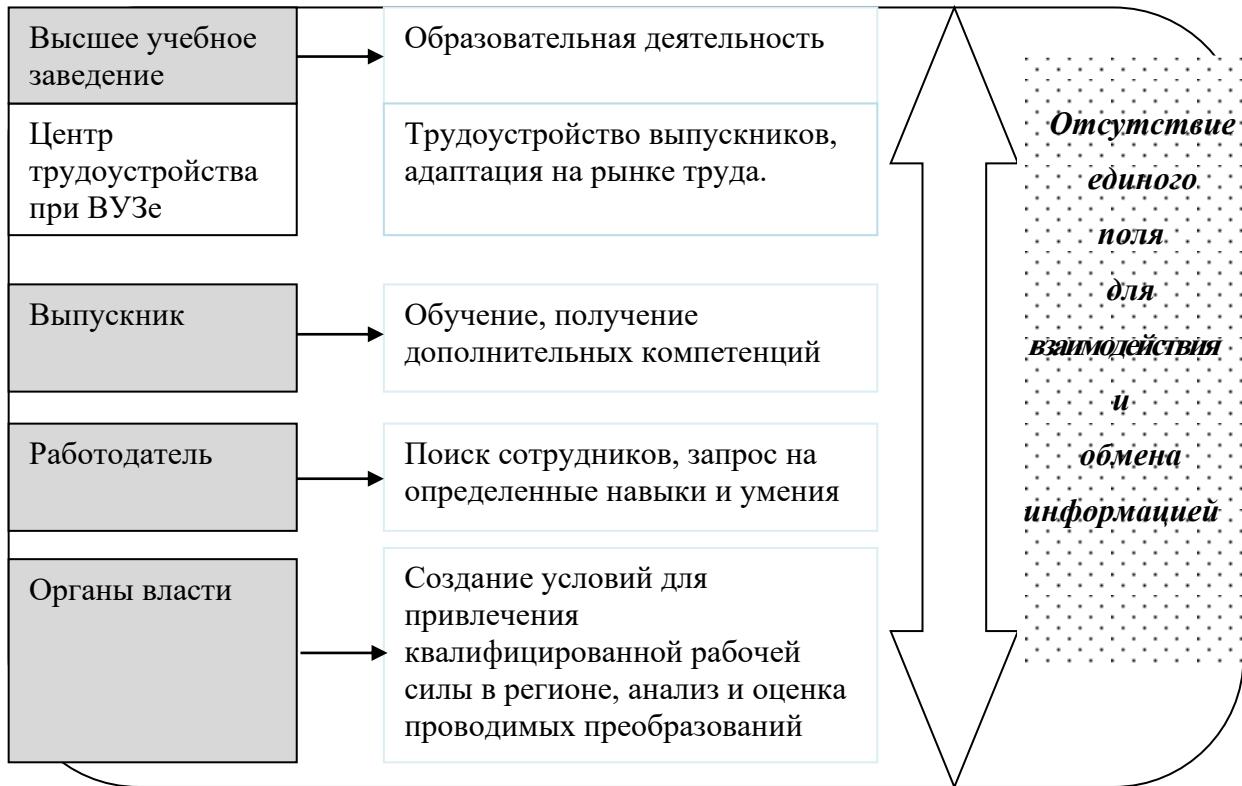


Рис. 3. Участники процесса трудоустройства выпускников ВУЗа.

Своевременна будет разработка открытого информационного пространства, ориентирующего студентов в стратегиях поиска работы (требований разных ульяновских компаний, необходимых компетенций, уровня работодателя, уровня оплаты труда и пр.).

Фактически рынок труда выпускников во многом спонтанен и не имеет сбалансированного характера. При современных динамично изменяющихся условиях региональной и национальной экономики увеличивается потребность в квалифицированных кадрах, способных к непрерывному обучению и совершенствованию имеющихся навыков и компетенций. В тех же условиях находится рынок профессионально-образовательных услуг, который должен быть мобильным и ВУЗы при ведении образовательной деятельности должны ориентироваться на запросы экономики, как в текущем моменте, так и в перспективном. В связи с отсутствием полноценного анализа и оценки карьеры выпускников зачастую экономика региона испытывает трудности из-за дефицита должного кадрового сопровождения [24]. Отсутствие полноценной информационной системы трудоустройства выпускников высших учебных заведений приводит к недостижимости эффективности в высшем образовании, поскольку востребованность профессий на рынке труда является лидирующим фактором развития образовательных траекторий в рамках учебных заведений.

Данные обстоятельства обуславливают необходимость создания единой информационной системы взаимодействия заинтересованных участников в трудоустройстве студентов (Рис.4).

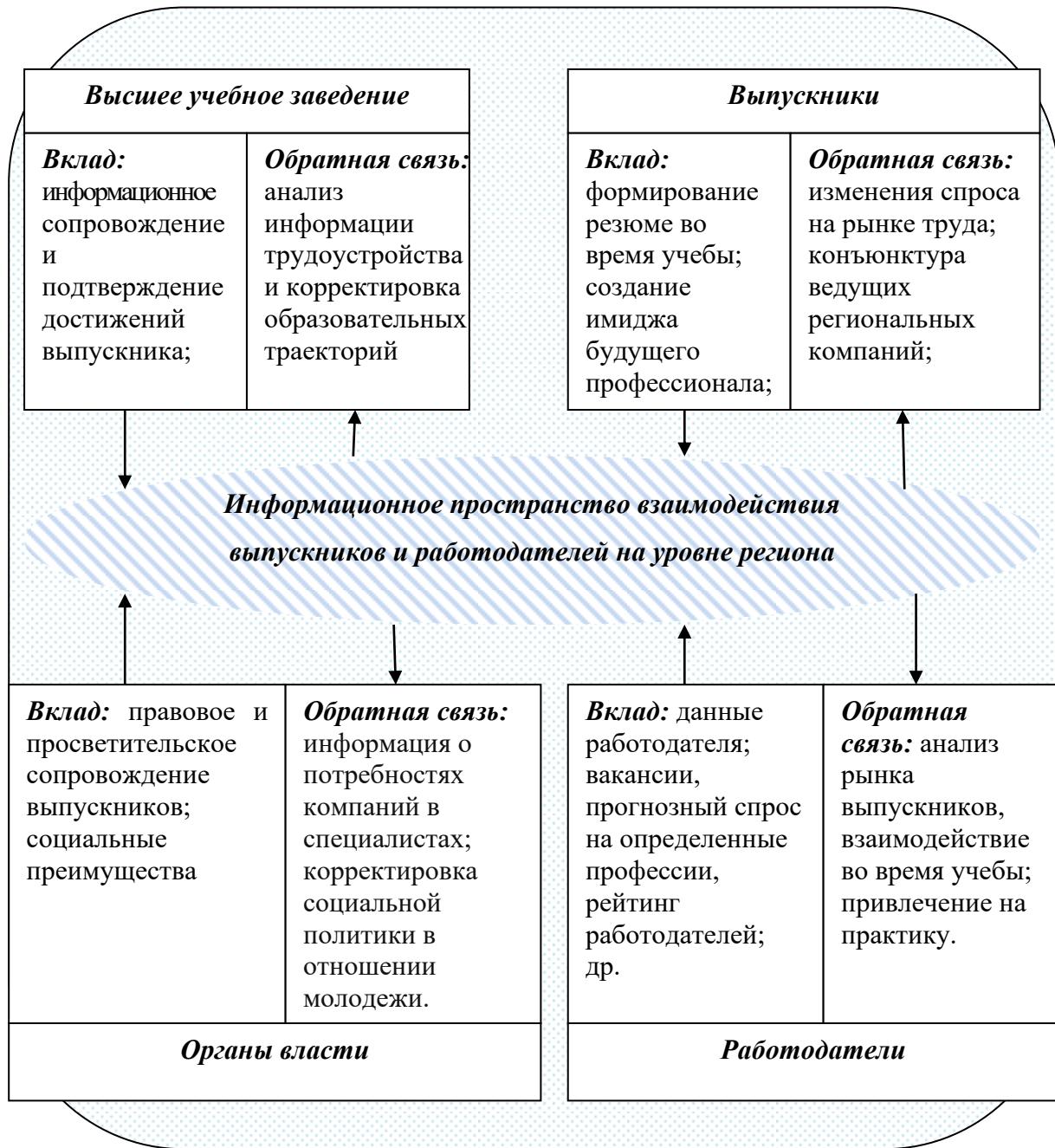


Рис. 4. Единое информационное пространство для создания эффективной системы трудоустройства выпускников в регионе.

Информационная поддержка выпускников обеспечивает практическую реализацию освоенных компетенций, компании – работодатели имеют возможность оценки компетенций и деловых качеств выпускников, а так же возможность продвижения своего бренда среди следующего поколения выпускников. Высшее учебное заведение получают в оперативном режиме оценку структуры образовательных программ и качества подготовки специалистов [25].

**Заключение.** Единое информационное пространство трудоустройства выпускников дает возможность учебному заведению высшего образования получать информацию о трудоустройстве выпускников и построения дальнейшей карьеры. На основе данной информации ВУЗ анализирует и прогнозирует востребованность круга специальностей на рынке труда. Работодатели, используя данное информационное пространство, имеют возможность подбирать сотрудников своевременно, обучая и

стимулируя получение соответствующих навыков, например, при прохождении практики студентом. Выпускники имеют возможность получать актуальную информацию о компаниях и их тенденциях развития, а так же корректировать свою образовательную программу с учетом изменяющихся рыночных условий. Органы власти заинтересованы в снижении оттока выпускников из региона, поэтому взаимодействие в данном едином информационном пространстве позволит проводить редакцию реализуемых социально – экономических программ в регионе.

На современном этапе развития очевидным является потребность в снижении миграционных настроений среди выпускников региональных ВУЗов, поскольку отток превышающий 50% ставит под угрозу заменяемость интеллектуального потенциала региона и может привести к «трудовому голоду» региональные компании. Для рынка образовательных услуг все более актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности компаний в специалистах. Согласование предоставляемых образовательных услуг с интересами работодателей позволит реализовать социально - профессиональную адаптацию студентов и выпускников ВУЗов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда, реконструировать настроения молодых специалистов, связанных с миграционными настроениями.

### **Список источников**

1. Янгиров, А. В. Количественная оценка кадрового потенциала региона / А. В. Янгиров, А. Д. Мухаметова // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2013. – № 2. – С. 339-343. – EDN QZYUSL.
2. Кондратьева, М. Н. Научно-кадровый потенциал как фактор повышения инновационной привлекательности региона (на примере Ульяновской области) / М. Н. Кондратьева, Е. С. Гришина // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 15. – С. 9-13. – EDN OWKQBV.
3. Чебыкин, И. А. Кадровый потенциал региона: понятие, оценка состояния, направления развития (на примере Кировской области) / И. А. Чебыкин, М. В. Палкина // Вестник Сургутского государственного университета. – 2021. – № 3(33). – С. 47-61. – DOI 10.34822/2312-3419-2021-3-47-61. – EDN KBXXBY.
4. Шевелева, И. Н. Кадровый потенциал региона - основа устойчивого развития организаций / И. Н. Шевелева // Современная экономика: обеспечение продовольственной безопасности : Сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции, Кинель, 15 февраля 2018 года. – Кинель: Самарская государственная сельскохозяйственная академия, 2018. – С. 119-123. – EDN XYRYT.
5. Проблемы развития трудового потенциала регионов Российской Федерации с учетом их дифференциации / М. Симионеску, Е. Кривокора, В. Фурсов, Е. Астахова // Terra Economicus. – 2020. – Т. 18. – № 2. – С. 117-138. – DOI 10.18522/2073-6606-2020-18-2-117-138. – EDN NYVTGW.
6. Жданова, А. В. Кадровая безопасность как фактор экономической безопасности Республики Башкортостана / А. В. Жданова // Синергия Наук. – 2020. – № 53. – С. 660-666. – EDN INYYDZ.
7. Юсупова, Г. Р. Особенности демографической ситуации Республики Татарстан в разрезе экономики / Г. Р. Юсупова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2022. – Т. 7. – № 2(24). – С. 266-274. – DOI 10.21603/2500-3372-2022-7-2-266-274. – EDN JRRCLK.
8. Рыбкина, М. В. Формирование и развитие кадрового потенциала как условие успешной цифровизации экономик региона (на примере Ульяновской области) / М. В. Рыбкина, Н. М. Цыцарова // Финансовый бизнес. – 2020. – № 3(206). – С. 43-52. – EDN STZLNP.
9. Суходолов, А. П. Миграционный отток населения как угроза кадровой

безопасности региона (на примере Иркутской области) / А. П. Суходолов, Т. Г. Озерникова, Н. В. Кузнецова // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 4. – С. 1015-1036. – DOI 10.18334/et.5.4.39614. – EDN ZKMXGG.

10. Ляшенко, Е. С. Угрозы кадровой безопасности региона / Е. С. Ляшенко // Санкт-Петербургский научный вестник. – 2021. – № 4(13). – EDN MAOGWR.

11. Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ / Е. В. Дробот, И. Н. Макаров, И. А. Почепаев [и др.] // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 4. – С. 1501-1522. – DOI 10.18334/ce.15.4.111543. – EDN CIOGTX.

12. Рязанова, О. А. Взаимосвязь кадровой и социальной безопасности региона на примере Кировской области / О. А. Рязанова, А. Н. Тимин, А. В. Котанджян // Проблемы анализа риска. – 2022. – Т. 19. – № 3. – С. 10-21. – DOI 10.32686/1812-5220-2022-19-3-10-21. – EDN PDRXZN.

13. Котанджян, А. В. Обоснование понятия и показателей кадровой составляющей экономической безопасности регионов / А. В. Котанджян // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 1. – № 4(124). – С. 80-86. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2022.04.01.010. – EDN FSYSZX.

14. Влияние процессов глобализации на экономическую безопасность региона // Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики : сборник научных трудов 5-й Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, Курск, 16–17 мая 2019 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – Р. 19-24. – EDN AEDYSG.

15. Баранова, С. В. Региональная кадровая политика как элемент экономической безопасности территориального образования / С. В. Баранова // Путь в науку. Современная национальная экономика: молодые ученые - новый взгляд : Материалы Международной очно-заочной олимпиады студенческих научных проектов, Орёл, 13–14 апреля 2020 года / Под общей редакцией Е.П. Лидинфа. – Орёл: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2020. – С. 371-377. – EDN GZHKGK.

16. Зайков, Е. Н. Статистические методы оценки уровня риска региона в обеспечении кадровой безопасности / Е. Н. Зайков // Разработка стратегии социальной и экономической безопасности государства : Материалы IV Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Лесниково, 01 февраля 2018 года. – Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2018. – С. 46-51. – EDN YTZZUP.

17. Омельченко, И. И. Влияние миграции на кадровую безопасность региона / И. И. Омельченко // Молодые экономисты - будущему России : Сборник научных трудов по материалам IX Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, Ставрополь, 07–09 декабря 2017 года. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью "СЕКВОЙЯ", 2017. – С. 255-258. – EDN YLOXZT.

18. Закирова, Л. Р. Кадровое обеспечение региона как фактор усиления экономической безопасности территории / Л. Р. Закирова, Л. Д. Сайфуллина // Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук : материалы международной научно-практической конференции, Казань, 02–03 марта 2017 года / Под редакцией Насретдина И.Т.. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Печать-Сервис-XXI век", 2017. – С. 364-367. – EDN YSAKST.

19. Софонов, Д. А. Миграция выпускников вузов региона: мотивы и траектории / Д. А. Софонов // Дыльновские чтения : Материалы IV международной научно-практической конференции, Саратов, 10 февраля 2017 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2017. – С. 125-128. – EDN ZAWFVV.

20. Антосик, Л. В. Факторы и направления межрегиональной миграции выпускников вузов в России / Л. В. Антосик, Н. В. Ивашина // Вопросы образования. – 2021. – № 2. – С. 107-125. – DOI 10.17323/1814-9545-2021-2-107-125. – EDN XCUUAK.

21. Борисова, А. А. Механизм регулирования трудовой миграции выпускников вузов / А. А. Борисова, А. С. Токарева. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2020. – 132 с. – ISBN 978-5-4365-4833-3. – EDN NUNGSM.

22. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с. — 50 экз. — ISBN 978-5-7598-2652-1 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2462-6 (e-book).

23. Социокультурные и социоэкономические факторы развития инновационных систем в регионах: Сб. докладов участников XIV Всерос. науч.-практ. конф. по программе «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов» (15–17 октября 2018 г., Тула) / Сост. и общ. ред. Н. И. Лапин, В. И. Мосин. – Тула: Тул. гос. пед. ун-т им. Л. Н. Толстого, 2018. – 419 с. ISBN 978-5-6041453-4-0

24. Мисиченко Надежда Юрьевна Модель трудоустройства выпускников вуза в системе обеспечения качества подготовки специалистов // Вестник РГЭУ РИНХ. 2009. №27.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-trudoustroystva-vypusknikov-vuza-v-sisteme-obespecheniya-kachestva-podgotovki-spetsialistov> (дата обращения: 05.08.2022).

25. Мисиченко, Н. Ю. Разработка информационной модели поддержки трудоустройства выпускников в CRM-системе взаимодействия вузов с потребителями образовательных услуг / Н. Ю. Мисиченко // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2016. – № 9(67). – С. 23-28. – DOI 10.15350/2221-7347.2016.9. – EDN WMIQFB.

### Сведения об авторах

**Башарова Ольга Геннадьевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, учета и аудита Ульяновского государственного университета

**Тимохина Арина Владимировна**, студент специальности «Экономическая безопасность» Ульяновского государственного университета

### Information about the authors

**Basharova Olga Gennadievna.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Economic Security, Accounting and Auditing, Ulyanovsk State University

**Timokhina Arina Vladimirovna**, Student majoring in Economic Security, Ulyanovsk State University