

**Научная статья**

DOI: 10.34130/2070-4992-2025-5-4-376

УДК 331.5.024.5

**Проектирование карьерной экосистемы как инструмент управления  
кадровым потенциалом территорий****Лариса Дамировна Сайфуллина** <sup>1, 2</sup><sup>1</sup> Институт социально-экономических исследований Уфимского федерального исследовательского центра  
Российской академии наук, Уфа, Российская Федерация<sup>2</sup> Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Российская Федерация,  
[saifLarisa@mail.ru](mailto:saifLarisa@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-9159-2763>

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема деградации кадрового потенциала сельских территорий России через призму синтеза карьерных теорий, теории сложных систем и поведенческой экономики. Доказывается, что традиционные административно-экономические меры поддержки недостаточны без учета механизмов карьерного самоопределения и миграционного поведения населения. Предлагается принципиально новая системная модель управления человеческими ресурсами, интегрирующая теоретический аппарат карьерного консультирования в практику региональной политики, направленная на создание устойчивой карьерной среды. Выбор карьерного пути и миграционного поведения представляет собой сложный, многогранный процесс, который находится на стыке индивидуальных предпочтений, социальных условий и динамики рынка труда. В работе предложено анализировать этот процесс через призму классических карьерных теорий, теории сложных систем и теории выбора. Научная новизна исследования заключается в синтезе поведенческих карьерных теорий с методологией агент-ориентированного моделирования (АОМ) в контексте анализа миграционных процессов. Статья последовательно обосновывает рассмотрение карьерного выбора как функции сложной адаптирующейся системы, где миграция является рациональным актом поиска конгруэнтности между личностным типом и профессиональной средой. Ключевой вывод заключается в том, что кадровый потенциал территории представляет собой эмерджентное свойство нелинейного взаимодействия множества агентов (выпускников, работодателей, образовательных институтов), а не результат линейного планирования. Практическая значимость работы состоит в разработке инструментария для сценарного прогнозирования и управления миграционными процессами. Предложенная модификация АОМ-модели, включающая такие параметры агентов, как «карьерная самоэффективность» и «воспринимаемые риски миграции», позволяет оценивать эффективность регуляторных мер и проектировать карьерные экосистемы, способные генерировать положительные обратные связи для устойчивого развития сельских территорий.

**Ключевые слова:** сельские территории, миграционное поведение, кадровое обеспечение, карьерные теории, теория сложных систем, человеческий капитал

**Благодарности.** Исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-00571-25-00 на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов.

**Для цитирования:** Сайфуллина Л. Д. Проектирование карьерной экосистемы как инструмент управления кадровым потенциалом территорий // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. 2025. Т. 5. Вып. 4. С. 376–383. <https://doi.org/10.34130/2070-4992-2025-5-4-376>

**Article****Designing a career ecosystem as a tool for managing  
the human resources potential of territories****Larisa D. Saifullina** <sup>1, 2</sup><sup>1</sup> Institute of social and economic research of the Ufa Federal research center of the Russian Academy of Sciences,  
Ufa, Russian Federation<sup>2</sup> Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russian Federation,  
[saifLarisa@mail.ru](mailto:saifLarisa@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-9159-2763>

**Abstract.** *The article examines the problem of human resource degradation in rural areas of Russia through the prism of the synthesis of career theories, the theory of complex systems and behavioral economics. It is proved that traditional administrative and economic support measures are insufficient without taking into account the mechanisms of career self-determination and migration behavior of the population. A fundamentally new system model of human resource management is proposed, integrating the theoretical framework of career counseling into the practice of regional policy, aimed at creating a sustainable career environment. Choosing a career path and migration behavior is a complex, multi-faceted process that is at the intersection of individual preferences, social conditions, and labor market dynamics. The paper proposes to analyze this process through the prism of classical career theories, the theory of complex systems and the theory of choice. The scientific novelty of the research lies in the synthesis of behavioral career theories (Holland, Super, Gottfredson, Bandura) with the methodology of agent-based modeling (ABM) in the context of the analysis of migration processes. The article consistently substantiates the consideration of career choice as a function of a complex adaptive system, where migration is a rational act of searching for congruence between a personal type and a professional environment. The key conclusion is that the human resource potential of a territory is an emergent property of the nonlinear interaction of multiple agents (graduates, employers, educational institutions), and not the result of linear planning. The practical significance of the work lies in the development of tools for scenario forecasting and management of migration processes. The proposed modification of the ABM model, which includes agent parameters such as "career self-efficacy" and "perceived migration risks," makes it possible to assess the effectiveness of regulatory measures and design career ecosystems capable of generating positive feedback for sustainable rural development.*

**Keywords:** rural areas, migration behavior, staffing, career theories, theory of complex systems, human capital

**Acknowledgements.** The study was carried out within the framework of the state assignment of UFIC RAS No. 075-00571-25-00 for 2025 and for the planning period of 2026 and 2027.

**For citation:** Saifullina L. D. Designing a career ecosystem as a tool for managing the human resources potential of territories. *Korporativnoe upravlenie i innovacionnoe razvitie ekonomiki Severa: Vestnik Nauchno-issledovatel'skogo centra korporativnogo prava, upravleniya i venchurnogo investirovaniya Syktyvskarskogo gosudarstvennogo universiteta* [Corporate Governance and Innovative Development of the Economy of the North: Bulletin of the Research Center of Corporate Law, Management and Venture Investment of Syktyvkar State University]. 2025. Vol. 5, issue 4. Pp. 376–383. (In Russ.) <https://doi.org/10.34130/2070-4992-2025-5-4-376>

## Введение

Обеспеченность кадрами сельских территорий представляет собой классическую проблему «центр-периферия», усугубляемую действием рыночных механизмов. Традиционные подходы, фокусирующиеся на финансовых стимулах, игнорируют глубинные психолого-экономические причины миграции, связанные с карьерными траекториями и профессиональной самореализацией. Цель исследования — предложить системную модель управления кадровым потенциалом сельских территорий, интегрирующую теоретические достижения карьерного консультирования в региональную политику. Научная новизна: интеграция поведенческих карьерных теорий в методологию агент-ориентированного моделирования кадрового потенциала сельских территорий.

## Методы исследования

Методологический аппарат исследования выстроен на междисциплинарном синтезе, интегрирующем теоретический фундамент поведенческих карьерных теорий (Холланда, Сьюпера, Готтфредсон) с аналитическим инструментарием теории сложных систем и поведенческой экономики. Ключевым инструментом верификации предложенной концепции выступает агент-ориентированное моделирование, позволяющее имитировать нелинейные процессы принятия карьерных решений агентами-мигрантами в условиях ограниченной рациональности. Данный подход позволяет операционализировать качественные поведенческие конструкторы, такие как карьерная самоэффективность и воспринимаемые риски, в формализованные параметры модели для последующего сценарного прогнозирования эффективности региональной кадровой политики.

## Результаты исследования и их обсуждение

**Адаптация классических карьерных теорий к региональным особенностям.** Исторически карьерные теории развивались параллельно с эволюцией общества. В доиндустриальную эпоху профориентация была избыточной из-за ограниченного числа профессий, естественного распределения рабочей

силы в соответствии с потребностями общества, социального статуса или классового положения, низко приоритета интересов как фактора в выборе профессии. Индустриализация привела к усложнению производства и общества, развитию городов, возникновению подхода «черт и факторов» Ф. Парсонса [1] и Дж. Холланда [2], где выбор профессии рассматривался как рациональное сопоставление личностных качеств и требований профессии. Профессиональная успешность и удовлетворенность профессией были обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии.

Автором предложено применение карьерных теорий к миграционным процессам как экономическому и карьерному выбору. Например, современное село, с точки зрения типологии Холланда, предлагает крайне ограниченный спектр профессиональных сред, чаще всего три из шести возможных: преимущественно реалистическую и отчасти предпринимательскую и социальную (обозначения R, E, S). В то время как для индивидов с доминирующими исследовательскими, артистическими или конвенциональными (соответственно I, A, C) сельская среда является неконгруэнтной, вследствие чего миграция в город становится рациональным способом поиска соответствия между личностным типом и профессиональной средой.

Переход к постиндустриальному обществу, характеризующемуся высокой динамичностью профессиональной среды, усложнением бизнес-процессов, ростом сферы услуг, потребовал более гибких моделей: акцент сместился с грубого соответствия человека определенным функциям на его интересы, склонности и возможности и его непрерывное развитие в профессии (Дж. Холланд, Д. Сьюпер, Е. А. Климов). Теория Д. Сьюпера [3] ввела динамическую перспективу, акцентируя этапность карьерного развития, выбор профессии через «Я-концепцию», разнообразие условий жизни и социальных ролей, что обуславливает большее разнообразие выборов профессии, выделяя профессиональное развитие как часть общего развития личности. Идеи необходимости поиска подходящего индивидуального стиля работы в конкретной профессии, а также непрерывного изменения мира профессий, создаваемого самими индивидами, стали продолжением данного подхода [4].

Таким образом, согласно теории развития карьеры [3], стадия «исследования» (15–24 года) у сельской молодежи совпадает с периодом получения профессионального образования. Отсутствие в сельской местности пространства для исследования (вузы, колледжи, компании разных отраслей, предоставляющие такую возможность) объективно толкает к миграции. Возможность возвращения в сельскую местность на стадии «консолидации» (25–44 года) блокируется отсутствием карьерного лифта и разнообразия профессиональных ролей.

Социально-когнитивная теория А. Бандура [5] дополнила этот подход, подчеркнув значение самозффективности, т. е. веры индивида в свою способность достигать целей и успеха в конкретной области, что является основой карьерного успеха. Эти идеи легли в основу других современных моделей, где карьера рассматривается как нелинейный процесс, подверженный влиянию случайных событий, взаимодействия личности с профессиональной средой (социально-когнитивные теории карьеры Дж. Крumboltz, Л. Митчела, С. Лента, Д. Брауна, Дж. Хеккет [6; 7]).

Рассматривая кадровую и профориентационную ситуацию в сельской местности через призму социально-когнитивной теории, ключевую проблему можно сформулировать как низкая карьерная самозффективность у сельской молодежи в контексте возможностей трудоустройства на селе. Отсутствие успешных ролевых моделей (например, современных высокотехнологичных фермеров, IT-специалистов, работающих удаленно) подрывает веру в возможность построить успешную карьеру не мигрируя. Опыт предыдущих поколений, часто связанный с депрессивными сельскохозяйственными предприятиями, лишь укрепляет это убеждение.

Применение теории ограничений и компромиссов Л. Готтфредсон [8] также позволяет говорить о том, что сельская молодежь последовательно ограничивает круг рассматриваемых профессий, исключая нереалистичные для села или непрестижные. Далее происходит компромисс: под давлением реальности (наличие / отсутствие рабочих мест, социальных лифтов, финансовое состояние семьи, уровень зарплат, социальная среда, уровень развития образования в регионе) происходит выбор профессиональных интересов (или отказ от них) в пользу миграции как стратегии выживания.

Миграция молодежи из села — это не просто экономический выбор, но и карьерное решение, которое может быть проанализировано и обосновано с помощью рассмотренных теорий карьеры и самоопределения.

**Теория сложных систем: карьера как адаптирующаяся система.** Применение теории сложных систем к анализу карьеры позволяет преодолеть ограничения классических линейных моделей. Такой междисциплинарный подход к изучению процессов профессионального самоопределения и систем,

состоящих из множества взаимосвязанных элементов, в которых оно реализуется, позволяет выявить новые, часто непредсказуемые свойства. Применение теории сложных систем как метамодели для карьерных процессов позволяет отказаться от механистической парадигмы «подбора человека к профессии» в пользу экологической парадигмы «взаимной адаптации человека и профессиональной среды», что является особенно плодотворным подходом для анализа проблем на макроуровне, таких как кадровое обеспечение территорий. Ключевые аспекты теории сложных систем (эмерджентность, обратная связь, адаптация, взаимосвязанность, нестабильность и др.) полностью применимы к выбору карьерного пути, который здесь трактуется как открытая система.

Зарубежные ученые, изучавшие различные аспекты рынка труда с использованием концепций теории сложных систем [9; 10] исследовали разнообразные методы анализа рынка труда и других социально-экономических систем с применением теории сложных систем и агентных моделей. Научной новизной предложенного подхода является интеграция поведенческих карьерных теорий в методологию управления миграционными процессами (агент-ориентированного моделирования кадрового потенциала сельских территорий).

Например, эмерджентность проявляется в том, что результат карьерного выбора не сводится к сумме индивидуальных решений, а формируется под влиянием внешних условий, таких как экономика, технологические изменения и пр. Карьерный путь человека возникает в точке пересечения личных диспозиций (способности, интересы, по Холланду), случайных событий (теория событийного научения Крумбольтца): встреча с наставником, внезапная вакансия, закрытие предприятия; макроэкономических трендов: цифровизация, санкции, развитие отрасли; социокультурного контекста: ожидания семьи, престиж профессий в определенном сообществе. Это нельзя предсказать, просто протестировав интересы. Кадровый потенциал территории тоже является примером сложной системы, состоящей из совокупности подсистем: образования (школы, колледжи, вузы), бизнеса (работодатели), инфраструктуры (Интернет, транспорт, жилье), миграционных потоков, которые должны создавать новое качество — привлекательную карьерную среду (проектироваться как новая карьерная экосистема), а не сводиться к простой инфраструктурной программе.

Обратная связь проявляется в опыте профессиональной деятельности, который корректирует последующие решения (как в модели самоэффективности). Примером петли обратной связи (негативной / отрицательной) является цепочка «миграционный отток — деградация среды — новый отток»: наиболее активная молодежь уезжает, что ведет к снижению качества социальной и профессиональной среды на селе (ослабевают сообщество, сужается выбор вакансий), что, в свою очередь, снижает карьерную самоэффективность у оставшихся и повышает их стимулы к отъезду, приводя территорию в очередной виток цикла депопуляции. Примером балансирующей обратной связи или компромисса может служить ситуация, когда карьерные амбиции человека (например, стать артистом) сталкиваются с жесткими ограничениями среды (отсутствие театров в селе), система (личность) корректирует свои цели, чтобы прийти в равновесие со средой (выбирает профессию педагога в местном доме культуры). Это стабилизирует систему, но происходит это за счет снижения уровня притязаний.

Для сохранения жизнеспособности сложные системы не стремятся к статическому равновесию, а постоянно адаптируются к меняющейся внешней среде. Индивид (агент) постоянно ограничивает и корректирует свои карьерные ожидания и принимаемые карьерные решения под давлением социально-экономических факторов, что является проявлением адаптивности (как показано в теории карьеры [8]). Профессиональные роли взаимодействуют с семейными и социальными, образуя динамическую сеть, и могут иметь много возможных состояний, между которыми они переходят, демонстрируя взаимосвязанность и нестабильность (в соответствии с подходом [3]). Адаптируется и территория как сложная социально-экономическая система, например, сеть опорных населённых пунктов не может быть статичным списком объектов. Ее адаптивность и самообучение могут проявляться: в постоянном мониторинге количественных и качественных показателей кадровых потребностей (требуемые профессии, компетенции) в том числе в виде обратной связи от населения и бизнеса; гибкости и своевременной перестройке образовательных программ под запросы рынка, например под потребности специалистов в сфере сельского хозяйства по точному земледелию (система управления сельским хозяйством, основанная на использовании таких технологий, как GPS, GIS, дроны и спутники); в поддержке не только существующих отраслей, но и новых гибридных профессиональных сред (например, экотуризм в совокупности с цифровым контент-менеджментом [11]), что позволяет личностям с самыми разными типами найти свою нишу.

Таким образом, рассмотрение кадрового потенциала территории через призму теории сложных систем позволяет сделать фундаментальный вывод о невозможности «планирования» кадров сверху линейным образом, формирование жесткой заданной предопределенной структуры. Задача региональной политики заключается не в предписаниях, а в фасилитации, т. е. создании условий для возникновения положительных эффектов, усилении петли положительной обратной связи и поддержке способности системы (как индивида, так и территории) к постоянной адаптации. Профорентация в таком контексте превращается из инструмента диагностики в инструмент навигации в сложной, нелинейной и постоянно меняющейся среде.

**Теория ограниченной рациональности в карьерном и миграционном поведении.** Теория выбора в экономике традиционно опирается на принцип рациональности, однако в контексте карьеры этот подход требует пересмотра. В условиях неопределенности XXI века ключевым становится не «выбор профессии», а «управление карьерой», что делает уместной концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона [12], в соответствии с которой индивид действует в условиях неполной информации (например, о будущем рынке труда); решения принимаются на основе эвристик и социальных норм; компромиссы между интересами, престижем и реальными возможностями становятся неизбежными. Интеграция с теорией сложных систем объясняет, почему даже оптимальный выбор может привести к неожиданным результатам из-за внешних шоков (например, цифровизация профессий) [13]. Появляется субъективная оценка потенциальным мигрантом (его семьей) вероятности возникновения последствий в результате переезда, т. е. вводится понятие воспринимаемых рисков миграции, что оценивает не только объективные статистические риски, но и личностную оценку агентом комплекса факторов через призму собственного восприятия, опыта, ценностей, информированности, эмоционального состояния и социального окружения.

Теория выбора карьерного пути, рассмотренная через призму классических моделей, теории сложных систем и поведенческой экономики, демонстрирует, что профессиональное самоопределение — это не единовременный акт, а непрерывный процесс адаптации к изменяющимся локальным условиям и глобальным трендам (рис. 1). Для практики это означает переход от «подбора профессии» к формированию карьерной экосистемы, где индивид, образовательные институты и рынок труда взаимодействуют как элементы единой сложной системы.

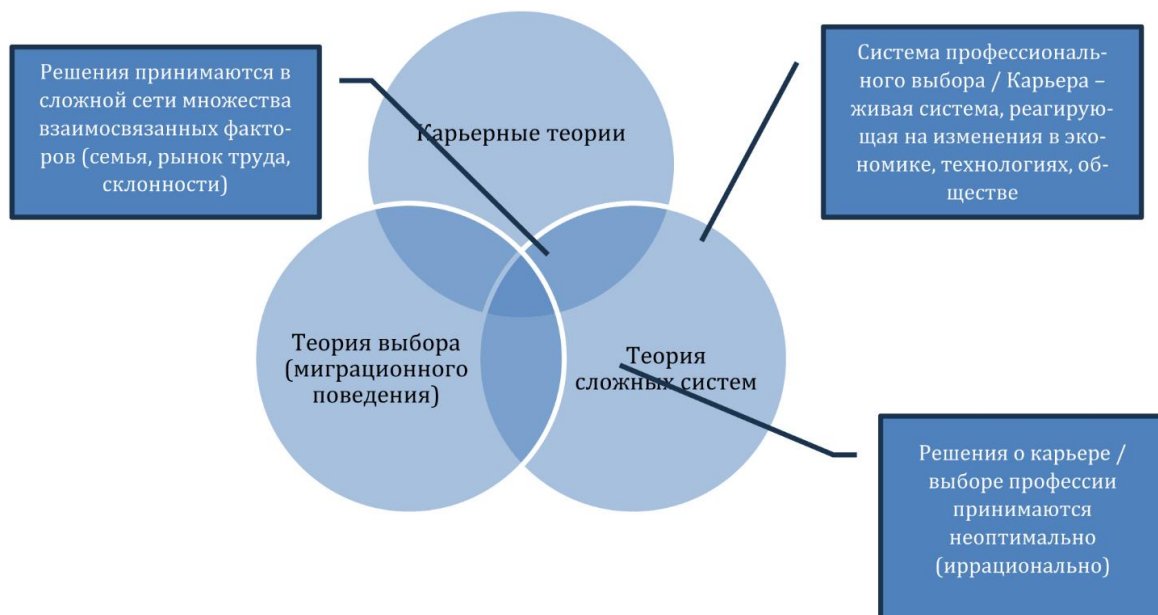


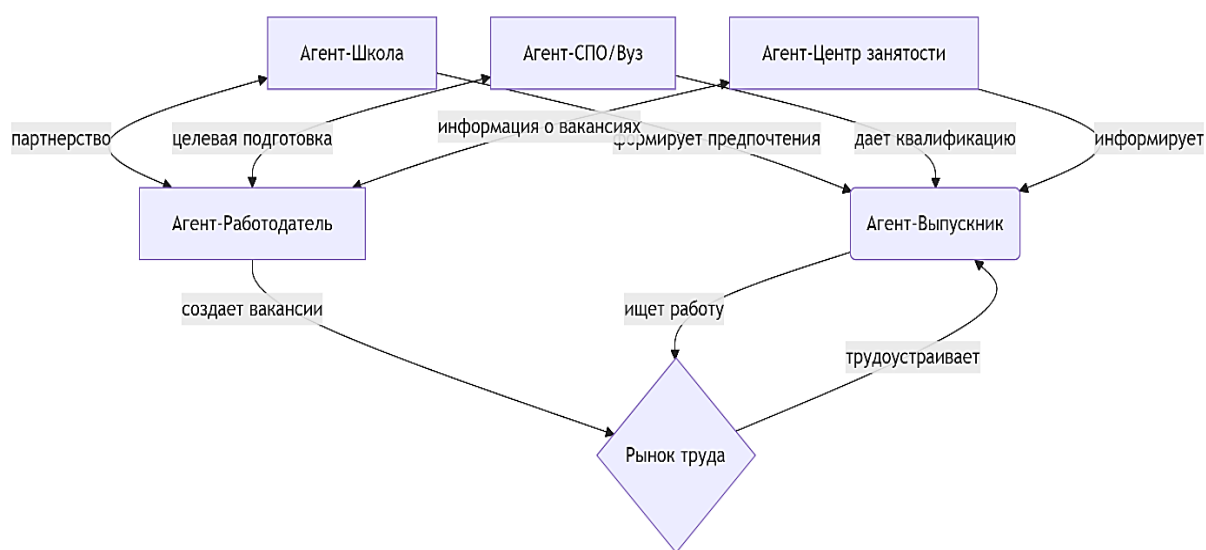
Рис. 1. Интеграция карьерных теорий, теории сложных систем и поведенческой экономики

Fig.1. Integration of career theories, complex systems theory, and behavioral economics

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Инструментом моделирования сложного системного поведения агентов на сельских территориях и прогнозирования карьерных решений и миграционных процессов в сложных системах является агент-ориентированное моделирование [13]. Автором предлагается модификация концепции адаптивной системы мониторинга и прогнозирования обеспеченности региона трудовыми ресурсами с учетом как особенностей сельских территорий [14; 15], так и аспектов принятия карьерных решений агентами. Модель позволяет управлять поведением агентов на основе экономических, социально-демографических, поведенческих принципов направленного воздействия, моделировать сценарные варианты развития событий, оценивать эффективность регуляторных мер на карьерные решения, миграционное поведение населения [10]. Также предложено дополнение параметров агента-выпускника такими характеристиками, как воспринимаемые риски миграции, карьерная самоэффективность, конгруэнтность профессиональной среды (рис. 2).



**Рис. 2. Экосистема управления кадровым потенциалом территорий с образовательно-профориентационной инфраструктурой**

**Fig.2. Ecosystem of human resource management in territories with educational and career guidance infrastructure**

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Интеграция в АОМ профориентационных процессов как объекта моделирования является одним из управляющих параметров поведения агента-выпускника. Изменение качества и доступности профориентационных услуг в модели влияет на долю молодых людей, выбирающих рабочие профессии в агропромышленном комплексе или местном малом сельскохозяйственном бизнесе. Необходимость включения в модель активных агентов, отвечающих за профориентационные мероприятия, целенаправленно влияющих на карьерные и образовательные траектории, позволит разрабатывать отдельные под-сценарии развития образовательно-профориентационной инфраструктуры как самостоятельного инструмента влияния на миграционное поведение и усилить проектирование систем управления кадровым потенциалом территорий

### Заключение

Практическая ценность интеграции этих подходов позволяет создать более реалистичную модель профориентации, карьерного консультирования и управления человеческими ресурсами с учетом динамичности современного рынка труда, влияния случайных событий, необходимости развития адаптивности, устойчивости и благоприятной профессиональной среды на территориях. Такой комплексный подход позволит адекватно описывать и прогнозировать карьерные процессы в сложных системах.

## Список источников

1. Parsons F. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909. 165 p.
2. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 2nd ed. Prentice-Hall, 1985. 211 p.
3. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // *Journal of Vocational Behavior*. 1997. 16. Pp. 282–298.
4. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
5. Bandura A. *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986 (23–28), 2.
6. Patton W., McMahon M. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. 2nd ed. Rotterdam: Sense Publishers, 2009. 380 p.
7. Robertson P. J., Hooley T., McCash P. (Eds.) *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Oxford University Press, 2021. 512 p.
8. Gottfredson L. S. Social consequences of the g factor in employment // *Journal of Vocational Behavior*. 1986. Vol. 29. No 3. Pp. 379–410.
9. Tesfatsion L. Agent-Based Computational Economics: A Constructive Approach to Economic Theory // *Tesfatsion and Judd*, 2006. Pp. 831–880.
10. Blume L., Durlauf S. *The Economy as an Evolving Complex System III*. NY: Oxford U. Press, 2006. 384 p.
11. Биглова А. А. Региональный опыт создания туристско-рекреационных кластеров как инструмент повышения инвестиционной привлекательности // *Экономика и предпринимательство*. 2025. № 9 (182). С. 688–692.
12. Simon H. A. A Behavioral Model of Rational Choice // *The Quarterly Journal of Economics*. 1955. 69 (1). Pp. 99–118.
13. Гайнанов Д. А., Мигранова Л. И., Сайфуллина Л. Д. Управление поведением индивидов на региональном рынке труда: подходы, модели и перспективы // *Ars Administrandi (Искусство управления)*. 2024. Т. 16. № 3. С. 459–480.
14. Сайфуллина Л. Д. Особенности формирования трудового потенциала сельских территорий: дисбалансы и направления развития // *Экономика сельского хозяйства России*. 2024. № 11. С. 115–123.
15. Гайнанов Д. А., Кириллова С. А. Реинтеграция сельских территорий Российской Федерации и инструментов ее реализации // *Проблемы развития территорий*. 2025. № 5. С. 81–98.

## References

1. Parsons F. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909. 165 p.
2. Holland J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 2nd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1985. 211 p.
3. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 1997. Vol. 16. Pp. 282–298.
4. Klimov E. A. *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to the Psychology of Labor]. Moscow: Moscow State University Press, 1988. 199 p. (In Russ.)
5. Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986. 617 p.
6. Patton W., McMahon M. *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. 2nd ed. Rotterdam: Sense Publishers, 2009. 380 p.
7. Robertson P. J., Hooley T., McCash P. (Eds.) *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Oxford University Press, 2021. 512 p.
8. Gottfredson L. S. Societal consequences of the g factor in employment. *Journal of Vocational Behavior*. 1986. Vol. 29. No 3. Pp. 379–410.
9. Tesfatsion L. Agent-Based Computational Economics: A Constructive Approach to Economic Theory. *Handbook of Computational Economics*. Eds. L. Tesfatsion, K. L. Judd. Amsterdam: North-Holland, 2006. Vol. 2. Pp. 831–880.
10. Blume L., Durlauf S. (Eds.) *The Economy as an Evolving Complex System III*. New York: Oxford University Press, 2006. 384 p.
11. Biglova A. A. Regional experience in creating tourist and recreational clusters as a tool for increasing investment attractiveness. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Journal of Economy and Entrepreneurship]. 2025. No 9 (182). Pp. 688–692. (In Russ.)
12. Simon H. A. A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*. 1955. Vol. 69. No 1. Pp. 99–118.
13. Gainanov D. A., Migranova L. I., Saifullina L. D. Managing the behavior of individuals in the regional labor market: approaches, models and prospects. *Ars Administrandi* [Ars Administrandi (The Art of Management)]. 2024. Vol. 16. No 3. Pp. 459–480. (In Russ.)
14. Saifullina L. D. Features of the formation of labor potential in rural areas: imbalances and development directions. *Ekonomika sel'skogo khozyaystva Rossii* [Economics of Agriculture in Russia]. 2024. No 11. Pp. 115–123. (In Russ.)
15. Gainanov D. A., Kirillova S. A. Reintegration of rural territories of the Russian Federation and tools for its implementation. *Problemy razvitiya territorij* [Problems of Territory's Development]. 2025. No 5. Pp. 81–98. (In Russ.)

**Информация об авторах**

**Сайфуллина Лариса Дамировна**, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социально-экономических исследований УФИЦ РАН (Российская Федерация, 450054, г. Уфа, Проспект Октября, 7); доцент кафедры стратегического управления Уфимского университета науки и технологий (Российская Федерация, 450076, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32)

**Information about the authors**

**Larisa D. Saifullina**, Candidate of Economic Sciences, Senior Researcher at the Institute of Socio-Economic Research, UFIC RAS (7, Oktyabrya Avenue, Ufa, 450054, Russian Federation); Associate Professor at the Department of Strategic Management, Ufa University of Science and Technology (32, Zaki Validi St., Ufa, 450076, Russian Federation)

*Статья поступила в редакцию: 01.11.2025*

*Одобрена после рецензирования: 05.12.2025*

*Принята к публикации: 19.12.2025*

*The article was submitted: 01.11.2025*

*Approved after reviewing: 05.12.2025*

*Accepted for publication: 19.12.2025*