

МЕНЕДЖМЕНТ/MANAGEMENT

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25> EDN: QBLUPJ**ПАРАДОКС «РЫНКА СОИСКАТЕЛЯ»: ВЛИЯНИЕ СТРУКТУРНОГО ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ В АГРАРНЫХ РЕГИОНАХ**

Научная статья

Мамонкина Е.В.^{1,*}, Исоков А.А.²¹ ORCID : 0009-0003-0133-896X;^{1,2} Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, Саранск, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (e.mamonkina[at]yandex.ru)

Предложена: 16.09.2026; Принята: 12.10.2026; Опубликовано: 16.10.2026

Аннотация

Статья посвящена парадоксу «рынка соискателя» в условиях структурного дефицита кадров в аграрных регионах. На данных Республики Мордовия доказано, что дефицит кадров формирует феномен «выгорания, индуцированного дефицитом». Сельские работники несут «двойную нагрузку»: переработки накладываются на инфраструктурную депривацию. Регрессионный анализ показал, что внеорганизационные факторы влияют на истощение сильнее, чем зарплата. Обнаружена «иллюзия рынка соискателя»: при внешней мобильности работники лишены субъектности из-за «ловушек удержания». Сделан вывод о неэффективности классических урбанистических HR-моделей на селе и необходимости инфраструктурной компенсации со стороны работодателей и государства.

Ключевые слова: рынок соискателя, структурный дефицит кадров, профессиональное выгорание, инфраструктурная депривация, качество трудовой жизни.

THE 'JOB-SEEKER'S MARKET' PARADOX: THE IMPACT OF STRUCTURAL STAFF SHORTAGES ON OCCUPATIONAL BURNOUT IN AGRICULTURAL REGIONS

Research article

Mamonkina E.V.^{1,*}, Isokov A.A.²¹ ORCID : 0009-0003-0133-896X;^{1,2} Mordovia State University, Saransk, Russian Federation

* Corresponding author (e.mamonkina[at]yandex.ru)

Suggested: 16.09.2026; Accepted: 12.10.2026; Published: 16.10.2026

Abstract

The article examines the paradox of the 'job-seeker's market' in the context of a structural staff shortage in agricultural regions. Using data from the Republic of Mordovia, it is demonstrated that the staff shortage gives rise to the phenomenon of 'shortage-induced burnout'. Rural workers bear a 'double burden': excessive working hours are compounded by a lack of infrastructure. Regression analysis has shown that external factors have a greater impact on burnout than wages. The 'job-seeker's market illusion' has been identified: despite external mobility, workers are deprived of agency due to 'retention traps'. It has been concluded that traditional urban HR models are ineffective in rural areas and that infrastructure compensation is required from both employers and the state.

Keywords: job-seeker's market, structural staff shortages, professional burnout, infrastructure deprivation, quality of working life.

Введение

Российская экономика в 2024–2026 гг. столкнулась с переходом циклической нехватки кадров в разряд структурного вызова. Уровень безработицы, снизившийся до исторических минимумов (2,3%), сформировал ситуацию «рынка соискателя», при которой работник теоретически получает возможность диктовать условия трудоустройства. В научной литературе доминирует тезис о позитивности данного тренда [1], тогда как организационно-поведенческие последствия структурного дефицита исследованы фрагментарно.

Классические модели оценки качества трудовой жизни [2] разрабатывались в условиях стабильного или избыточного предложения рабочей силы. В них доминирует урбанистическая повестка: карьерные лифты, офисный комфорт, корпоративная культура. Переход к парадигме «рынка соискателя» теоретически должен усиливать переговорную позицию работника. Однако, в условиях структурного дефицита, особенно в аграрно-индустриальных регионах, классическая модель обмена дает сбой.

Анализ влияния дефицита кадров на психологическое состояние персонала опирается на модель «Требования — Ресурсы» (JD-R) [3], согласно которой хроническая нехватка персонала трансформируется в специфическое организационное «требование»: оставшиеся сотрудники вынуждены компенсировать отсутствующих коллег, что ведет к интенсификации труда, размыванию границ рабочего времени и истощению когнитивных ресурсов [4]. Исследования подтверждают, что в условиях дефицита классические механизмы совладания со стрессом перестают работать [5], [6], уступая место феномену, который в данной работе предлагается обозначить как «выгорание, индуцированное дефицитом».

Парадокс ситуации заключается в том, что работник формально защищен от риска увольнения, но фактически находится в состоянии «выученной беспомощности», не имея возможности диктовать работодателю условия восстановления баланса из-за монополии на локальных рынках труда малых городов и сельских территорий.

Наиболее серьезным пробелом в современной литературе является слабая изученность влияния пространственной дифференциации на психологическое благополучие. Многочисленные исследования доказывают существование в России регионов с принципиально разными рынками труда [7], [8], [9]. Однако в управленческой науке практически отсутствует инструментарий оценки того, как инфраструктурная депривация территории проживания конвертируется в профессиональное выгорание. В исследованиях сельского населения Республики Мордовия [10] были выявлены «удерживающие» факторы (семейные связи, ведение личного подсобного хозяйства — ЛПХ, привязанность к малой родине), которые в условиях трудодефицитной экономики аграрного региона выступают не столько ресурсами, сколько «ловушками удержания», маскирующими хронический бытовой и профессиональный стресс. Сельский работник несет «двойную нагрузку»: производственную (на предприятии) и репродуктивно-бытовую (ЛПХ, транспортная недоступность, дефицит медицины) и соглашается на дисбаланс (высокая нагрузка, низкая оплата, плохая инфраструктура) не из-за лояльности организации, а из-за ограниченной альтернативы на локальном рынке труда. Это требует интеграции в модели качества трудовой жизни не только внутриорганизмических, но и экзистенциально-территориальных факторов.

Цель исследования — эмпирически верифицировать влияние структурного кадрового дефицита на психологическое благополучие работников и выявить специфику данных процессов в трудодефицитных регионах с высокой долей сельского населения (на примере Республики Мордовия).

Материалы и методы исследования

Эмпирическое исследование проведено в апреле–августе 2026 г. на территории Республики Мордовия. Сбор данных осуществлялся онлайн через платформу «Яндекс.Формы» на основе стратифицированной квотной выборки; распространение — через корпоративные рассылки кадровых служб и региональные профессиональные сообщества в соц.сетях. Из 745 начатых заполнений 600 анкет признаны валидными после очистки (моноответы, время прохождения <3 мин). Процент завершения опроса составил 80,5%. Респонденты стратифицированы по типу поселения (63% — городские территории, 37% — сельские) и отраслевой принадлежности (приоритет отдан отраслям с максимальным дефицитом: АПК, строительство, ЖКХ). Для измерения психологического благополучия использована шкала WHO-5 [11], для оценки выгорания — субшкалы эмоционального истощения и деперсонализации из опросника MBI [12]. Статистическая обработка выполнена с применением множественного регрессионного анализа для выявления предикторов выгорания.

Основные результаты

Анализ данных исследования показал, что низкая безработица коррелирует с ростом фактической продолжительности рабочей недели: 38% респондентов работают более 41 часа в неделю, не получая адекватной компенсации. Также опрос позволил выявить парадоксальную картину: на фоне формального перехода к «рынку соискателя» уровень психологического благополучия работников Республики Мордовия находится в зоне системного риска.

Средний балл по валидизированной шкале WHO-5 составил 48,7 из 100 (медиана — 46,0; стандартное отклонение $\sigma=18,4$), что соответствует пограничному значению, при котором фиксируют риск депрессивных состояний. Критический порог (<50 баллов) пересекли 53,8% респондентов.

Оценка по адаптированной шкале MBI (эмоциональное истощение) показала, что признаки умеренного и тяжелого профессионального выгорания демонстрируют 42,3% работников, из них:

- низкий уровень выгорания — 31,2%;
- умеренный уровень — 38,5%;
- высокий уровень — 20,3%.

Особую тревогу вызывает показатель деперсонализации (цинизм по отношению к работе и коллегам): высокий уровень зафиксирован у 27,4% респондентов, что свидетельствует о формировании защитных поведенческих стратегий, снижающих производительность труда.

Сравнительный анализ городских и сельских территорий (U-критерий Манна-Уитни) выявил статистически значимые различия по всем ключевым индикаторам (табл. 1).

Таблица 1 - Сравнительный анализ индикаторов благополучия по типу поселения

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25.1>

Индикатор	Город	Село	U-критерий	p-значение	Эффект Коэна (Cohen's d)
Субъективное благополучие (WHO-5)	54,2	41,6	14 250	<0,001	0,78
Эмоциональное истощение (MBI)	22,4	31,8	11 400	<0,001	0,84

Индикатор	Город	Село	U-критерий	p-значение	Эффект Козна (Cohen's d)
Деперсонализация	14,1	21,6	12 800	<0,001	0,69
Фактическая продолжительность рабочей недели (часы)	40,8	46,3	10 950	<0,001	0,91
Доля работающих >45 часов/нед.	28%	51%	$\chi^2=28,4$	<0,001	–
Индекс инфраструктурной депривации	2,1	4,3	9 850	<0,001	1,12

Таким образом, можно заключить, что сельский работник находится в состоянии «двойной нагрузки» — производственная интенсификация (переработки в 1,3 раза выше городских значений) накладывается на бытовую депривацию (ведение ЛПХ, транспортная недоступность, дефицит медицины). Эффект размера равный 0,91 для продолжительности рабочей недели указывает на практически значимое различие.

Дисперсионный анализ показал, что уровень выгорания статистически значимо различается по отраслям ($F=7,84$; $p<0,001$). Наибольшему истощению подвержены работники отраслей, испытывающих в Мордовии наибольший кадровый голод (табл. 2).

Таблица 2 - Уровень выгорания в разрезе отраслей экономики Республики Мордовия

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25.2>

Отрасль	N	WHO-5 (среднее)	MBI-истощение (среднее)	Доля с высоким выгоранием, %
АПК и пищевая промышленность	132	43,1	29,7	34,1
Строительство и ЖКХ	111	45,8	28,4	29,7
Бюджетная сфера (образование, медицина)	150	49,2	26,1	24,0
Торговля, услуги, логистика	129	50,4	24,8	18,6
Промышленность, иное	78	53,6	21,3	14,1

Работники АПК демонстрируют наихудшие показатели благополучия ($WHO-5=43,1$), что соотносится с данными статистики о 9 366 вакансиях в данном секторе. Это подтверждает гипотезу о том, что кадровый дефицит концентрируется именно в отраслях с наиболее истощенным персоналом, формируя порочный круг.

Для определения факторов, в наибольшей степени провоцирующих выгорание в условиях дефицита, была построена модель множественной линейной регрессии. Зависимая переменная — индекс эмоционального истощения (MBI). Проверка на мультиколлинеарность ($VIF<2,1$) и гомоскедастичность (тест Уайта, $p>0,05$) подтвердила спецификационную корректность модели (табл. 3). Для оценки внеорганизационных факторов был сконструирован «Индекс инфраструктурной депривации», включающий 6 компонентов: доступность медицины, транспорта, торговли, качество дорог, досуга и цифровой инфраструктуры. Ответы стандартизированы в диапазон 0–10 баллов. Надёжность шкалы подтверждена коэффициентом альфа Кронбаха ($\alpha=0,82$).

Таблица 3 - Результаты множественного регрессионного анализа

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25.3>

Независимые переменные	Нестанд. коэф. (B)	Стд. ошибка	Станд. коэф. (β)	t-статистика	p-значение
Константа	8,42	2,14	–	3,93	<0,001
Фактическая переработка (часы сверх нормы)	0,41	0,08	0,342	5,12	<0,001
Индекс инфраструктурной депривации	1,87	0,54	0,285	3,46	<0,001
Отсутствие карьерных перспектив (1–5)	2,14	0,68	0,214	3,15	<0,01
Уровень заработной платы (логарифм)	–1,23	0,51	–0,186	–2,41	<0,05
Возраст (контрольная)	0,08	0,04	0,092	2,00	<0,05
Стаж на предприятии (контрольная)	0,12	0,05	0,134	2,40	<0,05
Модель в целом	$R^2=0,46$	$F=14,8$			<0,001

Исходя из полученных результатов, можно констатировать:

- модель объясняет 46% дисперсии эмоционального истощения, что является значимым показателем для социальных наук;
- инфраструктурная депривация занимает второе место по силе влияния ($\beta=0,285$) после переработок. Это эмпирическое подтверждение научного пробела: внеорганизационные факторы территории проживания оказывают сопоставимое с зарплатой влияние на внутриорганизационное выгорание;
- заработная плата имеет отрицательный коэффициент ($\beta=-0,186$), что подтверждает классическую теорию, но ее вклад в дисперсию выгорания в 1,5 раза меньше, чем вклад инфраструктурного фактора.

Дополнительный корреляционный анализ (коэффициент Спирмена, ρ) выявил нелинейные связи между переменными (табл. 4).

Таблица 4 - Корреляционная матрица ключевых переменных

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25.4>

Переменная	1	2	3	4	5
1. Эмоциональное истощение	1,00				
2. Инфраструктурная депривация	0,51	1,00			
3. Переработки (часы)	0,48	0,32	1,00		
4. Баланс работа/жизнь	–0,44	–0,38	–0,52	1,00	
5. Миграционные намерения	0,39	0,41	0,28	–0,31	1,00

Примечание: значимо на уровне $p < 0,01$

Обращает на себя внимание значимая корреляция между инфраструктурной депривацией и миграционными намерениями ($\rho = 0,41$) — выше, чем между переработками и миграцией ($\rho = 0,28$). Это означает, что работник принимает решение об отъезде не столько из-за усталости, сколько из-за тотального неблагополучия территории проживания.

Анализ модерации (процесс Хейса, модель 1) показал, что тип поселения (город/село) значимо модерирует связь «переработки → выгорание» (индекс модерируемого посредничества = 0,24; 95% CI [0,11; 0,38]). Иными словами, одинаковые переработки приводят к существенно большему выгоранию на селе, где отсутствует инфраструктурная компенсация.

Анализ анкеты также позволил выявить когнитивный диссонанс работников: обладая внешней мобильностью, они не используют ее для улучшения условий труда (табл. 5).

Таблица 5 - Восприятие работниками собственной переговорной позиции

DOI: <https://doi.org/10.60797/IRJ.2026.172.25.5>

Утверждение	Среднее	Доля согласившихся (4–5 баллов), %
Сейчас работнику легче диктовать условия, чем 3–5 лет назад	3,4	41
Я чувствую себя уверенно на рынке труда	2,9	28
Мой работодатель боится меня потерять	2,3	17
Я готов(а) требовать улучшения условий под угрозой ухода	2,1	14
Кадровый дефицит реально ощущается на моем рабочем месте	3,8	58

Примечание: шкала 1–5

Таким образом, формируется феномен, который можно обозначить как «иллюзия рынка соискателя» в аграрном регионе. Работник осознает макроэкономический тренд (58% чувствуют дефицит), но бессилён на микроуровне (не может изменить условия труда внутри конкретной организации, так как работодатель также находится в режиме выживания из-за нехватки кадров): лишь 14% готовы требовать улучшений. Это объясняется высокими транзакционными издержками смены работы на локальных рынках труда Республики Мордовия, особенно для сельских жителей.

Обсуждение

Полученные результаты вступают в противоречие с классическими макроэкономическими представлениями о том, что низкая безработица и переход к «рынку соискателя» автоматически повышают качество трудовой жизни. Подтверждение гипотезы о «выгорании, индуцированном дефицитом» демонстрирует, что в условиях структурного кадрового голода классическая модель обмена «труд–вознаграждение» трансформируется. Работник, формально обладая внешней мобильностью, фактически лишен внутренней субъектности из-за монополии локальных рынков и вынужденной солидарности с работодателем, который также находится в режиме операционного выживания.

Научную ценность представляет выявленная роль инфраструктурной депривации. Если классические урбанистические модели фокусируются на внутриорганизационных ресурсах, то исследование доказывает: для сельского работника внеорганизационные факторы (транспортная недоступность, дефицит медицины, необходимость ведения ЛПХ) выступают не просто фоном, а мощнейшим стрессором, превосходящим по силе влияния даже фактор переработок.

Выявленный диссонанс в виде «иллюзии рынка соискателя» объясняется высокими транзакционными издержками смены работы и «ловушками удержания». Семейные связи и привязанность к малой родине, которые рассматриваются как ресурс сохранения сельского населения, в условиях трудодефицитной экономики аграрного региона трансформируются в факторы, блокирующие адаптивные стратегии совладания со стрессом. Работник соглашается на дисбаланс не из-за лояльности, а из-за страха разрушить хрупкий бытовой уклад, не имея альтернативы в шаговой доступности.



Заключение

В статье введено понятие «выгорание, индуцированное дефицитом», которое дополняет модель JD-R. Доказано, что в регионах с высокой долей сельского населения и инфраструктурной депривацией классические механизмы совладания со стрессом не работают, а урбанистические модели оценки качества трудовой жизни требуют обязательной интеграции экзистенциально-территориальных переменных. Следовательно, традиционные HR-инструменты (индексация зарплат, корпоративные тренинги) в аграрных регионах малоэффективны. Для удержания персонала работодателям необходимо брать на себя компенсацию инфраструктурного дефицита (корпоративный транспорт, вахтовый метод, обеспечение жильем, поддержка ЛПХ).

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке внутривузовского научного гранта в области гуманитарных, естественных и инженерно-технических наук «Моделирование сценариев благополучия работников в трудодефицитной экономике» ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва» 2026 г.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Funding

This research was supported by an internal university grant in the fields of Humanities, Natural Sciences, and Engineering "Modeling Employee Well-being Scenarios in a Labor-Scarce Economy" awarded by the FSBEI HE 'N.P. Ogarev Mordovian State University' (2026).

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников // Проблемы прогнозирования. — 2000. — № 5. — С. 69–93.
2. Бобков В.Н. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития / В.Н. Бобков, Е.А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. — 2023. — Т. 19. — № 3. — С. 361–384. — DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384.
3. Bakker A.B. The Job Demands-Resources model: state of the art / A.B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. — 2007. — Vol. 22. — № 3. — P. 309–328. — DOI: 10.1108/02683940710733115.
4. Hinkin T.R. An Analysis of Variance Approach to Content Validation / T.R. Hinkin, J.B. Tracey // Organizational Research Methods. — 1999. — Vol. 2. — № 2. — P. 178–186.
5. Леонова А.Б. Системная методология анализа механизмов регуляции функциональных состояний работающего человека / А.Б. Леонова // Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени: коллективная монография. — Москва: Психологический институт Российской академии образования, 2020. — С. 37–65.
6. Трухан Е.А. Концепция выгорания К. Маслак: синдром и процесс / Е.А. Трухан // Вестник Московского информационно-технологического университета — Московского архитектурно-строительного института. — 2024. — № 1. — С. 85–97. — DOI: 10.52470/2619046X_2024_1_85.
7. Галюков И.О. Сравнительный анализ основных характеристик региональных рынков труда в России / И.О. Галюков // Экономика труда. — 2024. — Т. 11. — № 5. — С. 615–630. — DOI: 10.18334/et.11.5.121080.
8. Желудева Ю.В. Диспропорции в обеспечении трудовыми ресурсами регионов и сельских территорий / Ю.В. Желудева, Т.Н. Лубова, А.С. Стародубцева [и др.] // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. — 2022. — № 1. — С. 157–163.
9. Зубаревич Н.В. Регионы России в новых экономических условиях / Н.В. Зубаревич // Журнал новой экономической ассоциации. — 2022. — № 3. — С. 226–234. — DOI: 10.31737/2221-2264-2022-55-3-15.
10. Мамонкина Е.В. Детерминанты кадрового дефицита аграрных регионов Приволжского федерального округа / Е.В. Мамонкина, О.О. Исаева // Вестник Челябинского государственного университета. — 2026. — № 3 (509). — С. 83–93. — DOI: 10.47475/1994-2796-2026-509-3-83-93.
11. Topp C.W. The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature / C.W. Topp, S.D. Østergaard, S. Søndergaard [et al.] // Psychotherapy and Psychosomatics. — 2015. — Vol. 84. — № 3. — P. 167–176. — DOI: 10.1159/000376585.
12. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. — Санкт-Петербург: Питер, 2008. — 336 с.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Kapelyushnikov R.I. Rossijskij rynek truda: adaptaciya bez restrukturalizacii [Russian labor market: adaptation without restructuring] / R.I. Kapelyushnikov // Problemy prognozirovaniya [Problems of forecasting]. — 2000. — № 5. — P. 69–93. [in Russian]
2. Bobkov V.N. Vzaimosvyaz' kachestva zanyatosti i kachestva trudovoj zhizni: obzor issledovaniy i kontury ih razvitiya [Interrelation of employment quality and quality of working life: a review of studies and outlines of their development] / V.N.



- Bobkov, E.A. Chernykh // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [The Standard of Living of the Population of the Regions of Russia]. — 2023. — Vol. 19. — № 3. — P. 361–384. — DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_361_384. [in Russian]
3. Bakker A.B. The Job Demands-Resources model: state of the art / A.B. Bakker, E. Demerouti // Journal of Managerial Psychology. — 2007. — Vol. 22. — № 3. — P. 309–328. — DOI: 10.1108/02683940710733115.
4. Hinkin T.R. An Analysis of Variance Approach to Content Validation / T.R. Hinkin, J.B. Tracey // Organizational Research Methods. — 1999. — Vol. 2. — № 2. — P. 178–186.
5. Leonova A.B. Sistemnaya metodologiya analiza mekhanizmov regulyatsii funktsional'nykh sostoyaniy rabotayushchego cheloveka [Systemic methodology for analyzing the mechanisms of regulation of functional states of a working person] / A.B. Leonova // Psihologiya samoregulyatsii: evolyutsiya podhodov i vyzovy vremeni : kollektivnaya monografiya [Psychology of self-regulation: evolution of approaches and challenges of time: collective monograph]. — Moscow: Psychological Institute of the Russian Academy of Education, 2020. — P. 37–65. [in Russian]
6. Trukhan E.A. Konceptiya vygoraniya K. Maslak: sindrom i process [K. Maslach's burnout concept: syndrome and process] / E.A. Trukhan // Vestnik Moskovskogo informacionno-tehnologicheskogo universiteta — Moskovskogo arhitekturno-stroitel'nogo instituta [Bulletin of the Moscow Information Technology University — Moscow Architectural and Construction Institute]. — 2024. — № 1. — P. 85–97. — DOI: 10.52470/2619046X_2024_1_85. [in Russian]
7. Galyukov I.O. Sravnitel'nyy analiz osnovnykh harakteristik regional'nykh rynkov truda v Rossii [Comparative analysis of the main characteristics of regional labor markets in Russia] / I.O. Galyukov // Ekonomika truda [Labor Economics]. — 2024. — Vol. 11. — № 5. — P. 615–630. — DOI: 10.18334/et.11.5.121080. [in Russian]
8. Zheludeva Yu.V. Disproporcii v obespechenii trudovymi resursami regionov i sel'skikh territorij [Disproportions in providing regions and rural territories with labor resources] / Yu.V. Zheludeva, T.N. Lubova, A.S. Starodubtseva [et al.] // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozyajstvennoj akademii [Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy]. — 2022. — № 1. — P. 157–163. [in Russian]
9. Zubarevich N.V. Regiony Rossii v novykh ekonomicheskikh usloviyakh [Regions of Russia in new economic conditions] / N.V. Zubarevich // Zhurnal novej ekonomicheskoy associacii [Journal of the New Economic Association]. — 2022. — № 3. — P. 226–234. — DOI: 10.31737/2221-2264-2022-55-3-15. [in Russian]
10. Mamonkina E.V. Determinanty kadrovogo deficita agrarnykh regionov Privolzhskogo federal'nogo okruga [Determinants of personnel deficit in agrarian regions of the Volga Federal District] / E.V. Mamonkina, O.O. Isaeva // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Chelyabinsk State University]. — 2026. — № 3 (509). — P. 83–93. — DOI: 10.47475/1994-2796-2026-509-3-83-93. [in Russian]
11. Topp C.W. The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature / C.W. Topp, S.D. Østergaard, S. Søndergaard [et al.] // Psychotherapy and Psychosomatics. — 2015. — Vol. 84. — № 3. — P. 167–176. — DOI: 10.1159/000376585.
12. Vodopyanova N.E. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention] / N.E. Vodopyanova, E.S. Starchenkova. — Saint Petersburg: Piter, 2008. — 336 p. [in Russian]