
ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

SOCIETY AND ECONOMY: PROBLEMS OF DEVELOPMENT

Вестник НГУЭУ. 2024. № 2. С. 10–29

Vestnik NSUEM. 2024. No. 2. P. 10–29

Научная статья

УДК 004.052

DOI: 10.34020/2073-6495-2024-2-010-029

УПРАВЛЕНИЕ РЫНКОМ ТРУДА РОССИИ: НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

**Кулапов Михаил Николаевич¹, Одегов Юрий Геннадьевич²,
Ураев Николай Николаевич³, Манахов Сергей Владимирович⁴**

^{1, 2, 4} *Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова*

³ *Акционерное общество «ОКБ КП»*

¹ Kulapov.MN@rea.ru

² Odegov.YuG@rea.ru

³ ooffiiss@mail.ru

⁴ Manakhov.sv@rea.ru

Аннотация. Рынок как таковой – это социальный институт, который способствует обмену разных видов товаров и услуг. В общем виде рынок труда необходимо рассматривать в качестве неотъемлемой части рыночной экономики, функционирующей в ней наряду с другими рынками – ресурсов, товаров, ценных бумаг и т.д. Он представляет собой систему общественных отношений между присутствующими на рынке работодателями, работниками и государством, отражающих и достигнутых между ними на данный период баланса интересов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование живого труда. Он имеет свою специфическую внутреннюю структуру, основными элементами которой являются: спрос на труд; предложение труда; стоимость рабочей силы; конкуренция. Именно здесь происходит продажа наемным работником своей рабочей силы работодателю. Переход к рыночной экономике привел к тому, что для основной массы экономически активного населения труд стал наемным, зависящим от соотношения спроса и предложения и хозяйственной конъюнктуры.

Сегодня рынок труда переживает стремительные изменения, связанные с рядом таких глобальных факторов, как смена технологического уклада, цифровизация экономики, изменения возрастной структуры населения. Он адаптируется под внешние условия, например, последствия и ограничения эпидемии коронавируса, создает но-

© Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г., Ураев Н.Н., Манахов С.В., 2024

вые форматы трудовых взаимоотношений, в частности, заданный национальными целями формат самозанятости, и формирует актуальные запросы к работодателям и соискателям, ответ на которые не всегда очевиден. Реагируя на создание высокопроизводительных рабочих мест, рынок труда увеличивает удельный вес нетипичных форм трудовой занятости, которые становятся все более востребованными в результате более гибкого правового регулирования трудовых отношений.

Модель гибкости рынка труда ориентируется главным образом не на макро-, а на микроуровень, не на внешние, а на внутренние рынки труда, не на количественную, а на качественную адаптацию занятости. Международная организация труда связывает современные преобразования в сфере труда с такими областями экономики, как неформальная экономика, нестандартные формы труда и другие новые формы занятости. Всем им присущи качества, разрушающие стандартную занятость изнутри и расширяющие нестандартную занятость. Следствием этого является вынужденная занятость широких масс работников в условиях частичной или полной утраты ими трудовых и социальных прав, обеспечиваемых при стандартной занятости. Международной организацией труда негативное влияние неустойчивой занятости на современную занятость оценивается выше, чем безработица.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, спрос на труд, предложение труда, рождаемость, цифровизация, дефицит и нехватка кадров, резервы ликвидации дефицита

Для цитирования: Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г., Ураев Н.Н., Манахов С.В. Управление рынком труда России: новые тенденции // Вестник НГУЭУ. 2024. № 2. С.10–29. DOI:10.34020/2073-6495-2024-2-010-029.

Original article

MANAGEMENT OF THE RUSSIAN LABOR MARKET: NEW TRENDS

Kulapov Mikhail N.¹, Odegov Yuri G.², Uraev Nikolay N.³,
Manakhov Sergey V.⁴

^{1, 2, 4} *Russian Economic University named after G.V. Plekhanov*

³ *Joint-stock company "OKB KP"*

¹ Kulapov.MN@rea.ru

² Odegov.YuG@rea.ru

³ ooffiiss@mail.ru

⁴ Manakhov.sv@rea.ru

Abstract. The market as such is a social institution that facilitates the exchange of different types of goods and services. In general, the labor market should be considered as an integral part of the market economy, functioning in it along with other markets – resources, goods, securities, etc. It is a system of social relations between employers, employees and the state present on the market, reflecting and achieving a balance of interests between them for a given period, ensuring the reproduction, exchange and use of living labor. It has its own specific internal structure, the main elements of which are: the demand for labor; the supply of labor; the price of power; labor cost; competition. The transition to a market economy has led to the fact that for the bulk of the economically active population, labor has become wage-based, depending on the ratio of supply and demand and economic conditions. This is where the employee sells his workforce to the employer.

Today, the labor market is undergoing rapid changes associated with a number of global factors such as a change in technological structure, digitalization of the economy, demographic and age-related changes in the structure of the population. It adapts to external conditions, for example, the consequences and limitations of the coronavirus epidemic, creates new formats of labor relations, in particular, the format of self-employment set by national goals, and forms relevant requests to employers and job seekers, the answer to which is not always obvious. Responding to the creation of high-performance jobs, the labor market increases the proportion of atypical forms of employment, which are becoming more and more in demand as a result of more flexible legal regulation of labor relations.

The model of labor market flexibility focuses mainly not on the macro, but on the micro level, not on external, but on internal labor markets, not on quantitative, but on qualitative adaptation of employment. The International Labour Organization links modern transformations in the world of work with such areas of the economy as the informal economy, non-standard forms of work and other new forms of employment. All of them have qualities that destroy standard employment from the inside and expand non-standard employment. The consequence of this is the forced employment of large masses of workers in conditions of partial or complete loss of their labor and social rights provided for in standard employment. The International Labour Organization estimates the negative impact of precarious employment on modern employment to be higher than unemployment.

Keywords: labor market, employment, labor demand, labor supply, fertility, digitalization, shortage and shortage of personnel, reserves for eliminating the deficit

For citation: Kulapov M.N., Odegov Yu.G., Uraev N.N., Manakhov S.V. Management of the Russian labor market: new trends. *Vestnik NSUEM*. 2024; (2): 10–29. (In Russ.). DOI: 10.34020/2073-6495-2024-2-010-029.

Началом образования рынка труда в России после долгих лет забвения (с 1930 г.) формально следует считать принятие в 1991 г. Закона «О занятости населения Российской Федерации» (Закон), в котором впервые было зафиксировано право граждан распоряжаться своими способностями к труду и определено право собственности на владение, распоряжение и использование своей рабочей силы. За время действия данного Закона сложился определенный набор институтов, определяющих деятельность труда. Основные из них показаны на рис. 1.

Рынок труда, как известно, включает в себя две базовые составляющие: рынок рабочей силы и рынок рабочих мест, которые формируют предложение и спрос на рынке труда. При этом рынок рабочей силы всегда превалирует над рынком рабочих мест. Субъектами рынка рабочих мест являются работодатели, которые формируют рынок при найме рабочей силы, обуславливая существование проблем занятости и безработицы на рынке труда.

Рынок труда имеет три основных измерения – количественное, качественное и ценовое. Первое определяется численностью трудоспособного населения в разрезе различных групп (рис. 2); второе – составом занятых работников и продолжительностью их рабочего времени; третье – ценой труда как фактора производства, т. е. размером заработной платы.

Основные этапы становления рынка труда в России представлены на рис. 3.

За более чем 30-летний период в Закон «О занятости населения» было внесено множество изменений. Появились новые формы и виды занятости,

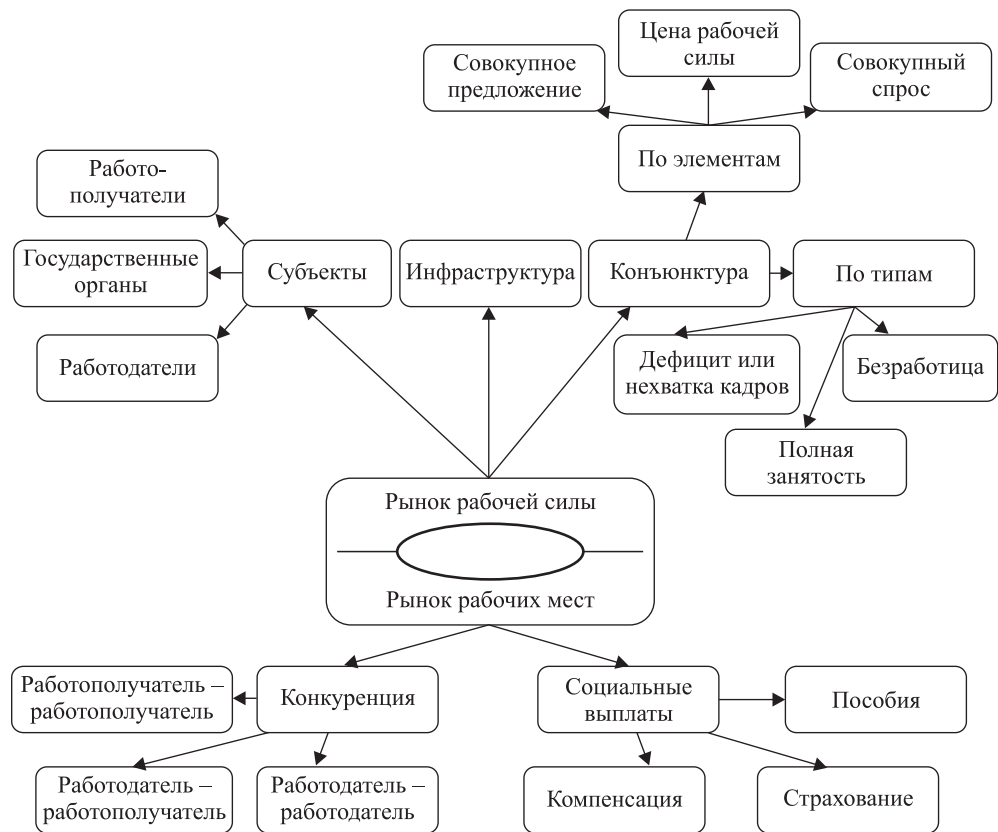


Рис. 1. Основные элементы структуры рынка труда
Basic elements of the labor market structure

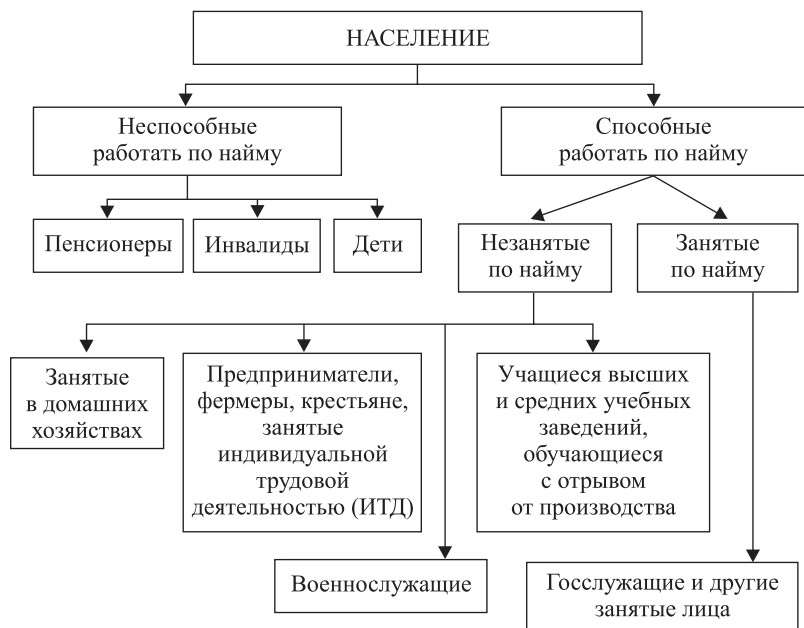


Рис. 2. Формирование занятости населения [1]
Formation of employment of the population

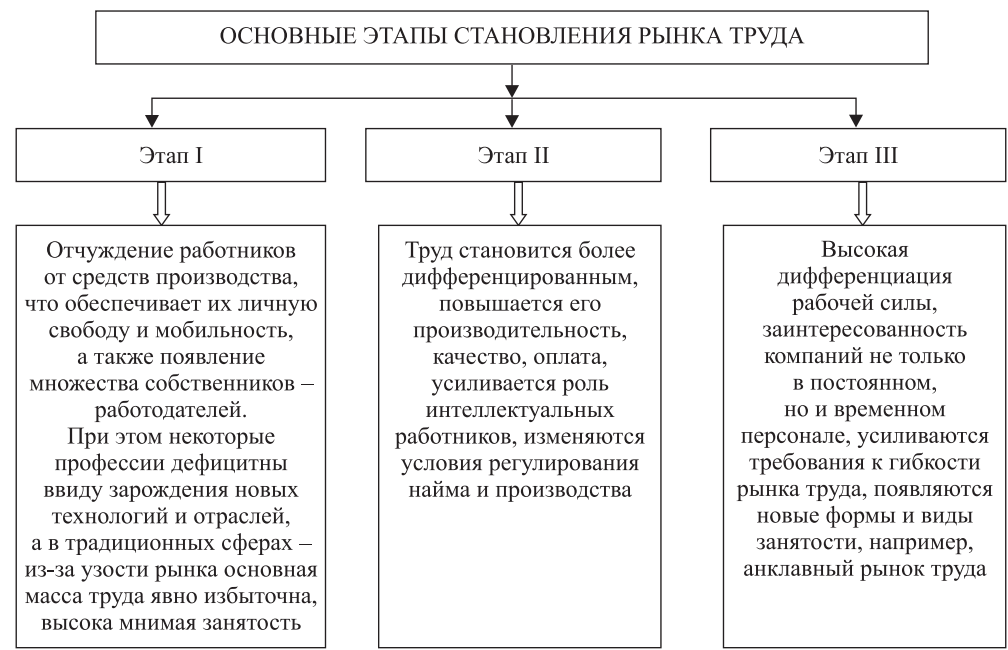


Рис. 3. Основные этапы становления рынка труда в системе рыночного хозяйства страны
The main stages of the formation of the labor market in the country's market economy system

которые не укладывались в зафиксированные в данном законе юридические нормы. В целях совершенствования законодательства и приведения его в соответствие с современными требованиями рынка труда и трудового законодательства возникла необходимость его (Закона) реформирования. В их числе – занятость подростков, пенсионеров и других уязвимых категорий населения, само- и дистанционно занятых. В последние годы существенно изменилась и государственная политика в этой сфере, связанная с пандемией и проведением Специальной военной операции (СВО).

За этот период действия данного закона на рынке труда произошли следующие сдвиги:

- сократилось число занятых (в абсолютном выражении);
- изменилась структура занятости посредством интенсивного перераспределения работников материальной сферы производства в информационную и сферу услуг;
- возросла напряженность на рынке труда (доля скрытой (теневой) безработицы остается высокой);
- существенно выросла дифференциация населения по уровню доходов населения и оплате труда;
- возникли новые формы и виды занятости, которые соседствуют с традиционными;
- увеличился спрос на квалифицированную рабочую силу и работников умственного труда;
- ускорился процесс появления новых профессий.

Рассмотрим современные тенденции на российском рынке труда более подробно.

Одной из главных проблем современного рынка труда России становится возрастная дифференциация населения страны. На рынке труда действуют представители различных возрастных групп, а возрастная структура рынка труда рассчитывается в виде доли лиц определенного возраста в общей численности населения, выделяются следующие возрастные группы: 16, 17, 18, 19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 лет и старше.

В последние годы были выделены две новые группы: молодежь (согласно Федеральному закону от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации») – это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет, имеющая определенные социокультурные особенности, ценностные и поколенческие характеристики, отличающие эту группу от младших (дети) и старших (взрослые) возрастных групп; предпенсионеры – люди, которым до страховой пенсии по старости, в том числе досрочной, осталось пять лет.

Население страны стареет, что создает дополнительную нагрузку на бюджет в виде социальных платежей (пенсий, пособий, расходов на медицину).

Как отмечает в своей статье Ю. Антонов [2], по данным Росстата наибольшее сокращение численности рабочей силы наблюдается в возрастных группах, которые традиционно востребованы работодателями в наибольших объемах. Наиболее активное снижение рабочей силы отмечается в группе 25–29-летних, а малочисленность групп 20–24-летних через несколько лет (по достижении ими возраста 25–29 лет) катастрофически уменьшит эту возрастную группу, очень производительную и тем привлекательную для работодателей. В противовес этому сокращение наиболее трудоспособного населения только усугубится, и не сможет быть покрыто людьми из групп: 30–34 и 35–39-летних, которые будут переходить в другие возрастные группы, и все больше будет сосредотачиваться в секторе 40+.

Возраст 40 лет – это середина трудового пути и занятых в возрасте 20–40 лет и 40–60 лет должно быть примерно поровну, а их соотношение составляет 2/1.

Сегодня отечественный бизнес столкнулся с новым вызовом – сменой поколений. На рынок труда вышло поколение Y, начало выходить и в ближайшие годы массово будет входить поколение Z. Это не первая смена поколений на рынке труда. Представители молодого поколения имеют весьма существенные отличия от предшественников, они не похожи на своих прародителей. С одной стороны – это поколение более духовное и высокотехнологичное; с другой – тяготеет к материальным благам и ценностям прошлого.

Естественный прирост населения в стране практически отсутствует с 2015 г. при том, что нашему государству повышать рождаемость принципиально важно. На рынок труда выходят представители малочисленного поколения рожденных в 90-х гг. XX в., численность которых на четверть меньше, чем родившихся в 80-е гг. прошлого века. Данная ситуация вполне схожа с демографическим спадом 1990-х гг. Ее особенность заключается

в том, что главную роль играет не прирост рождаемости, а повышение продолжительности жизни. С увеличением ожидаемой продолжительности жизни в стране станет больше людей старшего возраста.

Последний всплеск рождаемости в России наблюдался в 1987 г. В 1991 г. из-за развала СССР произошло ее резкое падение. В настоящее время на рынок труда выходят люди, родившиеся в 1995–1997 гг., их численность довольно мала. Последующие 10 лет в стране будет наблюдаться (вкуче с рядом других факторов) растущий дефицит кадров, который усугубился пандемией коронавируса, а в настоящее время – СВО и довольно значительной эмиграцией специалистов, особенно в сфере ИИ, ИКТ и других IT-областях. Эту ситуацию сегодня не заметить уже не удастся, так как не будет хватать даже новичков из числа молодежи без опыта работы, которых можно было бы экстренно обучить.

Последняя Всероссийская перепись населения проводилась в 2021 г., участие в ней приняли 25–30 % населения, а базу данных «пополняли» по домовым книгам [3, с. 15].

Повышение объективности проводимых исследований потребовало создания в России Единого регистра сведений о населении. Эта работа должна быть завершена в 2026 г.

К 2046 г. на российском рынке труда численность лиц старше трудоспособного возраста увеличится более чем на 10 %. Это связано, среди прочего, с тем, что согласно прогнозу Росстата, к 1 января 2046 г. в России будут проживать 138,77 млн человек (без учета новых регионов), но с учетом прибывающих в страну десятков тысяч мигрантов, преимущественно из Средней Азии и получающих российские паспорта. Без них, по подсчетам Высшей школы экономики, к 2100 г. население России составит 67,4 млн человек [29]. Возместить в этих условиях сокращение экономически активного населения наймом молодежи и пенсионеров будет достаточно сложно.

Уровень безработицы в июне достиг 3,1 % (а в июле он составил 3 %). По данным Росстата самый низкий уровень безработицы в России в октябре 2023 г. – 2,9 %.

В России нормальным уровнем безработицы считается ее естественный уровень в 5 % – кто-то ищет работу, кто-то ее меняет, а кто-то впервые выходит на рынок труда. Сохранение этого уровня – одна из фундаментальных основ стабильности в стране и недопущения социальных потрясений. Уволить работника в России намного труднее, чем в других странах, например, в США.

Низкий показатель уровня безработицы в России – это следствие мер, предпринятых Правительством РФ для поддержания занятости.

В стране в силу специфики трудового законодательства увольнение работника в связи с сокращением штатов представляет собой гораздо более сложный процесс, чем сокращение или задержка зарплаты, их отправка в неоплачиваемый отпуск или перевод на неполную ставку работников. В тех же случаях, когда сокращение ведет к увольнению, срабатывают меры поддержки работников, позволяющие им найти соответствующую их квалификации работу или пройти переподготовку в Центрах карьеры.

Таким образом, суммируя мнения экспертов, в области рынка труда необходимо отметить весьма важное обстоятельство, что складывающиеся на нем тенденции указывают на то, что будущее безработицы мало предсказуемо в силу ряда причин:

- проводимой бюджетной и денежной политики по поддержанию и стимулированию занятости, особенно в ряде секторов экономики;
- организации мобилизационной кампании в ВС в связи с проведением СВО и роста продукции в ВПК;
- не все трудоспособное население полностью использовано, т.е. имеется потенциал роста занятости. В качестве примера можно привести разные возрастные группы: самозанятые, домохозяйства, различные возрастные группы молодежи;
- ослабление рубля создает определенные ограничения для повышения занятости, особенно в части привлечения трудовых мигрантов.

Аналитики агентства АКРА в своем новом макропрогнозе до 2026 г. отмечают, что низкий экономический рост в этот период будет сопровождаться растущими в реальном времени затратами на труд и бюджетными дефицитами.

Анализ рынка труда обычно включает две стороны: изучение спроса и предложения (позиция собственника рабочей силы). Работодатели, являясь субъектами рынка рабочих мест, формируют их дефицит или избыток при покупке рабочей силы, обуславливающейся существованием проблемы занятости и безработицы.

По итогам 2022 г., вопреки прогнозам части работодателей, рынок труда в РФ оставался рынком соискателей. В июне 2022 г. замминистра труда и социальной защиты Е.В. Мухтиярова заявила, что число официально зарегистрированных на бирже труда составило менее 660 тыс. человек, а количество вакансий для них – более 1,6 млн [18].

Важнейшими трендами 2023 г. многие называют изменение структуры спроса на рабочую силу, когда работодатели пытаются найти дефицитных работников, предлагая им приличный уровень зарплаты. Проведение в сентябре 2023 г. частичной мобилизации мужчин среднего возраста снизило не только их численный состав, но и «привлекательность» (предпочтительность) как кандидатов на рынке труда.

Таким образом, согласно данным кадровых агентств, с одной стороны, растет спрос на труд, а с другой – на рынке труда наблюдается дефицит его предложения. Многие организации адаптировались к новой ситуации и начали принимать новых работников.

В результате для преодоления нехватки кадров работодатели стали чаще нанимать больше женщин и работников – старше 45 лет, предпенсионных и пенсионных возрастов. Растет спрос на временный персонал, особенно в сферах недвижимости, и строительстве, производства массовых товаров и оказания услуг.

С 2020 г. работники стали все в большей степени ценить гибкий график работы и близость офиса, т.е. работу на удаленке.

Исходя из необходимости сохраниться и развиваться в будущем при ограниченности трудовых ресурсов, организации ищут работников про-

фессионалов в сферах IT, R&D, логистики, финансов, юриспруденции, новых технологий. Растет численность перекупки необходимых предприятиям и организациям специалистов (контроффер). По мнению ряда экспертов, спрос и предложение постепенно достигнут сбалансированности в течение 2025–2026 гг.

Основными причинами роста спроса на труд бизнес считает расширение необходимости обеспечения функционирования производства на фоне ухода с рынка иностранных компаний и рост госзаказа. Резко вырос спрос на услуги мастеров по отделке квартир, не хватает специалистов по промышленному мастерству, российским школам не хватает учителей. С появлением интернет-торговли изменилась роль курьеров, которые теперь становятся лицом интернет-магазинов, а 40 % из них имеют высшее и незаконченное высшее образование, в крупных рекламных агентствах и СМИ появилась должность маркировщика интернет-рекламы. Несколько лет назад в России появилась должность финансового разведчика. В 2015 г. государство признало официально профессию сомелье, и список этот можно, видимо, продолжать. Активно этот процесс идет в IT-сфере и атомной энергетике.

Анализ рынка труда, проведенный hh.ru, показал, что разрыв между числом активных вакансий и количеством резюме кандидатов с рабочими специальностями составляет почти 7 процентных пунктов (20,1 и 13,3 % соответственно). Также расхождение связано с отсутствием молодых специалистов, необходимых реальному сектору экономики².

В России самые распространенные профессии – это совсем не те, которые остро нужны рынку, это специалисты технического профиля и точных наук. В реальной жизни список самых востребованных профессий возглавляют продавцы и водители, затем идут повара, менеджеры и уборщики, а замыкают десятку: администраторы, охранники, разнорабочие и грузчики.

Существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает цифровизация через рост востребованности в высококвалифицированной рабочей силе, появление разнообразных (включая новые) видов занятости, высокопроизводительных рабочих мест и технологий 6ТУ, требующих новых знаний, умений и навыков. В этих условиях традиционные параметры занятости, такие как 8-часовой рабочий день, стабильная занятость, уже изжили себя. Появляются различные формы договоренностей между работодателями и работниками, не состоящими в трудовых отношениях официально. К таким формам можно отнести платформенную занятость. Появление удобных платформ поиска заказов и их исполнителей способствует росту числа самозанятых, которые оказывают услуги бизнесу. Такие платформы позволяют быстро и сравнительно недорого получить простые услуги, без дополнительной нагрузки.

Изменения поведения многих субъектов рынка труда привели к появлению и развитию новых форм и видов занятости (самозанятые, ИП, фрилансеры, платформазанятые и т.д.).

² <https://www.rbc.ru/newspaper/2023/10/06/651e85539a794798a8d17162>

Дефицит кадров, который носит как количественный, так и качественный характер, становится тормозом для развития экономики. На поверхности видно: безработицы минимум, но найти нужных работников весьма сложно.

За время пандемии произошли значительные изменения на рынке труда – многие работники из крупных городов и поселков стали работать дистанционно. Эти перемены коснулись от трети до половины работающих [31]. Возвращение обратно к старым условиям труда за эти 1,5–2 года они уже не рассматривают.

Четвертая промышленная революция³ меняет не только экономику в целом и рынок труда в частности, но и все общество. Стало очевидно, что будущее за теми, кто сумеет, сохраняя, развить уникальные умения и навыки, доступные только человеку и научиться эффективно взаимодействовать с новыми технологиями.

Как и три предыдущие промышленные революции, четвертая изменит рынок труда, автоматизация заменит человеческий труд в тех областях, где требуется рутинная работа или тяжелая физическая сила.

Основа «Индустрии 4.0» – полная цифровизация и интеллектуализация промышленности и экономики. Однако цифровизация как один из инструментов, применяемых в управлении экономикой, будучи доведенной до искажения непрофессиональным ее развитием на местах, сегодня должна быть свернута в пользу экономики данных. Задача по созданию 25 млн высокопроизводительных рабочих мест не привела к существенной перестройке рынка труда, который и сегодня остается архаичным и в значительной степени теневым. Экономический рост в современных условиях основан на инновациях и человеческом капитале, его креативности и восприимчивости к новому.

Однако в этом процессе ситуация резко «проседает» по причине того, что подготовка кадров по управлению так и не была начата ни в одном вузе.

В конце 2022 г. Минтруд разработал и направил экспертам на согласование рабочую версию законопроекта «О занятости населения». ФЗ № 302 от 14 июля 2022 г. «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», который вступил в силу с 12 декабря 2023 г.

Одним из качественных отличий новой версии Закона стал акцент на профилактику и предотвращение безработицы. Если предыдущий Закон был ориентирован, главным образом, на помощь безработным, особенно – хроническим, то новый законопроект открывает доступ к сети государственных центров (служб) занятости для лиц, уже имеющих работу, но не удовлетворенных ею.

Основные базовые понятия и принципы предыдущих редакций Закона перешли в новый документ, однако ряд важных положений подверглись уточнению и детализации. Назовем некоторые из них:

– вводится обязательная ежегодная индексация минимального и максимального размера пособия по безработице;

³ Другое название этой концепции – «Индустрия 4.0».

– планируется повышение пособия по безработице на уровне годовой инфляции. Первая выплата должна быть проиндексирована с 1 февраля 2024 г. Общий порядок назначения и определения размеров пособия не изменяется;

– появляется дополнительное условие для постановки безработного на учет – он должен пройти составление индивидуального плана содействия трудоустройству, так называемое профилирование. Составляет его работник службы занятости на основе множества критериев, включая: опыт, желаемую форму занятости, отдаленность рабочего места от места проживания, наличие ограничений по здоровью и другие факторы.

Тех же, кто отказался от этой процедуры или в течение десяти дней отказался от двух предложенных вариантов трудоустройства, безработными признать не смогут.

В новом варианте Закона предусмотрены и определенные послабления в части легального трудоустройства в период официального срока нахождения в статусе безработного. В предыдущих редакциях Закона такие действия безработного незамедлительно влекли за собой снятие этого статуса и лишения пособия. С января 2025 г. безработным будет разрешено иметь до пяти рабочих дней в месяц по договорам ГПХ. Трудоустройство по Трудовому кодексу по-прежнему остается под запретом [27].

Ситуация с нехваткой кадров наблюдалась и раньше. Дискуссия о том, что нас ждет дефицит кадров (сокращение численности трудоспособного населения), началась еще в 90-х гг. XX в. И была связана (основана) с той демографической ситуацией, которая сложилась в то время в стране. Активизировалась она в 2010 г. и описывалась уже такими показателями, как уровень безработицы и занятости, профессиональной мобильности, лояльности и др. Однако сегодня дефицит кадров резко усугублен оттоком квалифицированных кадров за рубеж и мобилизацией части населения в связи с проведением СВО.

В 2020 г. пандемия коронавируса потребовала объемных межсекторальных перемещений рабочей силы, а в 2022 г. данная ситуация была обусловлена санкциями, введенными рядом западных стран в отношении России.

В 2023 г. обсуждение проблем занятости всеми заинтересованными странами стало происходить в контексте нехватки рабочей силы (руководящих кадров) и высококвалифицированных кадров. Говоря об этой проблеме, необходимо упомянуть отсутствие единого мнения о причинах и основных факторах ее возникновения.

Ситуация усугубляется и тем, что в стране отсутствуют управленцы, подготовленные для реализации стратегических начинаний (нет подготовки кадров для управления национальными проектами), а проект «Лидеры России», кадровая программа для участников СВО «Время героев» направлены на решение более глобальных проблем.

В связи с проведением СВО она разительно отличается от той, что наблюдалась в 20–21 гг. XXI в. Выросло количество вакансий, но при этом сократилась активность соискателей по поиску работы.

Санкционное давление на Россию, когда организации останавливали набор работников или закрывались, привело к появлению новых форм тру-

доустройства таких, например, как самозанятость (с 2019 г.) и платформенная занятость⁴.

В июле 2022 г. общее количество самозанятых в РФ составило 5,4 млн чел. В июне 2021 г. Министр труда и социальной защиты России А. Котяков озвучил свой прогноз, что к 2030 г. численность самозанятых составит 10–11 млн. По его словам, рост числа самозанятых происходит в первую очередь за счет молодых ребят, выпускников, которые видят свое будущее только в режиме работы на себя, а не компанию [19].

В 2023 г. ситуация с кадрами стала главным вызовом развития экономики. По итогам первого квартала 2023 г. нехватка работников, как следует из опроса ЦБ, достигла рекордного уровня с момента начала наблюдения (1998 г.) [13]. Э. Набиуллина, опираясь на результаты опроса ЦБ России в 2023 г., отметила, что основным фактором, замедляющим рост экономики, стала нехватка кадров.

Дефицит кадров в апреле 2023 г. зафиксировали 35 % опрошенных Институтом экономической политики им. Егора Гайдара промышленных предприятий. Это рекордный уровень за все 27 лет наблюдения данного показателя. В первую очередь речь идет о нехватке квалифицированных рабочих. Это подталкивает предприятия к рекордной интенсивности найма работников. В апреле баланс этого показателя повторил пиковые значения конца 2021 – начала 2022 г., когда промышленность выходила из «ковидного кризиса» и набирала работников. Планы найма вышли в плюс в сентябре 2022 г., в апреле 2023 г. повторили локальные рекорды 2000 и 2008 гг. [13], а к концу октября 2/3 работодателей испытали их дефицит.

В настоящее время наибольший дефицит рабочей силы в РФ сложился в машиностроении, химическом секторе, строительстве, на транспорте и в других сферах.

К концу 2022 г. уменьшились масштабы неполной занятости и риски роста безработицы. Дефицит кадров возрос особенно по специальностям, требующим высокой квалификации. Он носит структурный характер как в разрезе различных сфер экономики, так и по качеству рабочей силы.

По данным консалтинговой фирмы «Яков и партнеры»⁵ дефицит кадров в РФ приведет к снижению ВВП на 2 % в год. К 2030 г. он составит от 2 до 4 млн человек, специалистов средней квалификации будет не хватать.

Россия переходит к рынку дорогого труда и дефицитных кадров. На сегодняшний день нехватка кадров со средним специальным образованием оценивается в пределах от 1,1 до 2,2 млн чел., а с высшим образованием – от 0,7 до 1,4 млн чел. Руководители и эксперты считают, что проблема нехватки работников сохранится по крайней мере до 2026 г. Это связано с изменением процессов функционирования рынка труда, для которых характерны высокий уровень незакрытых (свободных) вакансий и крайне низкий уровень безработицы.

⁴ Регулярно Росстат статистику платформенной занятости пока не ведет.

⁵ Бывшее российское подразделение американской консалтинговой фирмы McKinsey & Company поменяли название весной 2022 г., перейдя в собственность российского менеджмента.

По прогнозам RosExpert, как отмечает А. Мануйлова, в 2026 г. проблема с кадрами сохранится, в то время как цели компаний уже меняются. Растет значение ИИ, роботизации и других технологических изменений, связанных с 6-м технологическим укладом [12].

Новый обзор российского рынка труда, подготовленный консалтинговой компанией «Яков и партнеры» (декабрь 2023 г.), содержит констатацию того, что начавшийся в 2018 г. рост дефицита рабочей силы сохранится до 2030 г. При этом ожидается постепенно рост нехватки рабочих рук до 2–4 млн человек, из них 90 % – это работники средней квалификации, на которых держатся производства [26]. Этот прогноз дефицита рабочей силы аналитики связывают с сочетанием демографических и экономических факторов. Покрытие такого дефицита потребует роста производительности труда на 2,4 % в год, фактический же прирост данного показателя за последние пять лет был вдвое меньше необходимого. При том, что массив учебных заведений по подготовке квалифицированных рабочих кадров был старательно уничтожен в пылу реформы отечественного образования.

Есть ли в стране потенциал для решения проблем нехватки рабочей силы (кадрового голода)? По данным Росстата в РФ сохраняются резервы незадействованной рабочей силы – молодежи в возрасте до 25 лет, где уровень безработицы в июле 2023 г. составил 28,7 % и лиц 50 лет и старше (соответственно – 19,4 %).

Пенсионеров в России сегодня насчитывается 41,37 млн чел., при этом их численность год от года снижается. Как отметил А. Силуанов, трудоустроено чуть больше 7,0 млн пенсионеров. То есть число неработающих пенсионеров уменьшается. Таким образом, в данном сегменте рынка труда можно предположить, что убыль происходит прежде всего за счет пожилых людей, которые в силу возраста и состояния здоровья не могут работать. По данным Росстата, пенсионеры, вышедшие на пенсию по достижению общеустановленного пенсионного возраста, работают в среднем всего 2,3 года, причем за последние два года этот показатель сократился в 2,5 раза. Для сравнения в 2011 г. россияне продолжали трудиться в течение шести лет после получения статуса пенсионера, в 2022 г. – 7,02 года и в 2023 г. этот показатель составил 7,47 года [6].

С Украины в Россию за год (2022) въехало около 3 млн человек, и они могут внести существенный вклад в развитие экономики принимающего их государства. Для этого страна должна либерализовать по отношению к ним трудовое законодательство в части признания (нострификации) документов об их образовании.

В качестве примера также можно привести домохозяек, фрилансеров, самозанятых, составляющих около 15 млн человек в трудоспособном возрасте: в этой группе особо выделяются молодежь и пенсионеры.

Увеличение экономической активности населения представляется маловероятным, так как социально-экономические издержки вовлечения на рынок труда неактивного на данный момент населения могут оказаться весьма высокими.

Россия подошла к неизбежному этапу развития, когда экономический рост требует изменения сложившейся структуры занятости населения, пре-

одоления территориальных и структурных диспропорций спроса на рынке труда, повышения территориальной мобильности рабочей силы, оптимизации привлечения и использования иностранных трудовых мигрантов, приток которых после начала СВО резко сократился – с 320 тыс. в 2021 г. до 26 тыс. в 2022 г. В 2021 г. количество вакансий выросло на 10 %, а активность соискателей сократилась на 6 %. Кроме того, удовлетворение потребности в рабочей силе за счет трудовых мигрантов может в еще большей мере усилить дисбаланс на рынке труда, вызвать обострение таких проблем, как усиление конкуренции на рынке жилья и в сфере занятости, хронически растущая бедность и рост национальных конфликтов. В этом контексте уместно напомнить историю китайской диаспоры в США, турецкой в Германии, арабской диаспоры – во Франции и в целом ряде других европейских стран, где уже сформировались и формируются анклавные рынки труда. И Россия в этом вопросе не исключение.

Отмеченные тенденции привели к тому, что сегодня бизнес сталкивается со значительным оттоком высококвалифицированной рабочей силы (кадров).

На наш взгляд, основной причиной нехватки (дефицита) кадров выступает структурный дисбаланс между предложением рабочей силы и спросом на нее. Предприятия (организации) представляют спрос на малоквалифицированных работников по профессиям, связанным с физическим трудом, а предложение все больше формируется из работников с высшим образованием и по профессиям, требующим интеллектуального труда. В результате структурная безработица ведет к тому, что в экономике будут наблюдаться одновременно безработица и нехватка специалистов в целом ряде профессий, отраслей и регионов.

Говоря о дефиците рабочей силы в стране, следует особо отметить, что на вопрос, сколько всего и по каким профессиям не хватает работников, точно никто не ответит. В результате в страну идет поток низкоквалифицированной рабочей силы на закрытие вакансий с низкой заработной платой.

По поручению Президента РФ Правительство с 2024 г. начнет составлять и выпускать ежегодный прогноз потребности российской экономики в кадрах на пятилетний период в разрезе конкретных регионов, отраслей и профессий. Для решения этой задачи необходимо предусмотреть перечень мер по созданию в ближайшее время адекватной статистической базы и методики прогнозирования потребностей в рабочих и специалистах, выпускниках образовательных учреждений профессионального образования по видам экономической деятельности и в региональном разрезе. На этой основе необходима разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2030 г. с учетом роста потребности в кадрах по вновь появившимся профессиям и новым регионам, вошедшим в состав РФ и нехваткой кадров для работы с азиатскими странами, в частности с Китаем, ощущается отчетливо и бизнесом, и государством. Однако решается данный вопрос крайне медленно.

Благодаря переходу на единую цифровую платформу основные услуги Центров карьеры уже доступны в онлайн-формате или электронном виде.

В практическую жизнь начинают входить облачные технологии, формируются электронные биржи труда, а неполная (частичная) занятость все больше рассматривается как результат современных структурных сдвигов в экономике, а не как новая форма эксплуатации трудящихся. Ожидается появление новых сфер деятельности, связанных с искусственным интеллектом, обработкой больших данных, автоматизацией трудовых процессов и др.

Чтобы удовлетворить растущий спрос работодателей на квалифицированные кадры, необходимо расширить практику ориентированного обучения и привязать контрольные цифры приема в колледжи и вузы к реальным и просчитываемым на 5 лет вперед потребностям организации (компании). Все острее встает вопрос о возрождении государственного распределения выпускников вузов и колледжей.

В настоящее время не существует единой системы образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов для бренда «Работа России». Кадровые центры населения наполняют специалисты из самых разных сфер деятельности, имеющие непрофильное образование. При этом главная задача – обеспечение качества оказания государственных услуг. Необходимо также отметить высокую текучесть среди работников данной службы, что резко усложняет задачу ее поддержания в высококомпетентном состоянии.

Начиная с 1991 г. Служба по труду и занятости в своем развитии прошла целый ряд реорганизаций. Согласно постановлению Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» 12 марта 2004 г. при Министерстве здравоохранения и социального развития РФ была образована Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) – орган исполнительной власти, осуществляющий контроль и надзор в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Почти через 10 лет по Указу Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» вновь было создано Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

В результате территориальные органы занятости вышли из подчинения Федеральной службы по труду и занятости и влились в состав органов исполнительной власти субъектов Федерации. Цель такой реорганизации – формирование региональной политики занятости с учетом особенностей местных рынков труда, уровня социально-экономического развития регионов, их национальной специфики, активного привлечения средств субъектов Российской Федерации. За годы существования этой службы ее работники накопили огромный опыт в разработке и реализации государственной политики в данной сфере. Вместе с тем объективная необходимость требует постоянного совершенствования и развития службы с учетом новых целей и задач.

Объемы и разнообразие услуг в сфере трудоустройства и занятости неуклонно росли, а накопленный опыт позволял избежать резких поворотов

на пути к стабилизации социально-трудовых отношений между государством, населением и работодателем.

Проблемы службы занятости заключались еще и в том, что она далеко не во всех регионах была представлена как отдельно выделенная самостоятельная структура, имеющая юридическое лицо. В ряде регионов она была включена в состав представительств Минтруда, что резко усложняло реализацию ее прямых обязанностей.

Модернизация центров занятости и их преобразование в кадровые центры благодаря нацпроекту «Демография» направлена на:

- удовлетворение потребности работодателей в квалифицированных кадрах;
- развитие профессионального и карьерного потенциала соискателю;
- прогнозирование количественной и качественной потребностей рынка труда в рабочей силе;
- трудоустройство россиян по единым стандартам с помощью кадровых консультантов, которые должны строить свою работу вокруг соискателя и его потребностей, адресно подходят к каждой ситуации. Все кадровые центры будут работать под одним брендом «Работа России».

По оценке АКРА у российского рынка труда есть кадровый резерв в размере около 7,5 млн человек, но чтобы его использовать, необходимо задействовать все имеющиеся резервы рабочей силы, не ограничиваясь только ростом расходов на фонд оплаты труда [14].

С 2025 г. стартует анонсированный в Послании Президента В.В. Путина Федеральному собранию национальный проект «Кадры», направленный на укрепление связи всех уровней образования с современным производством, путем интеграции потребностей рынка труда и возможностей системы образования.

Список источников

1. Абдурахманов К.Х. Экономика и социология труда. Учебное пособие. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 2002.
2. Антонов Ю. Право на труд // Аргументы недели. 2023. № 32, 16 августа. С. 11.
3. Антонов Ю. Найдутся все // Аргументы недели. 2023. № 38, 27 сентября. С. 15.
4. Аранжис В.В., Нехода Е.В. Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2022. № 1. С. 36–54.
5. Арзамасцев А.А. Занятость (персональный подход). М.: Остеон фонд, 2011. 160 с.
6. Истомина Ю. Пенсионеры продолжают работать еще 7,47 года // Мир пенсионера. 2023. № 11, 14 июня. С. 3.
7. Колесникова О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 42–44.
8. Котляр Э.О. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 33–36.
9. Красникова Я.В. Цифровые технологии в управлении персоналом // Гуманитарный научный журнал. 2020. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/lsifrovyye-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 24.05.2021).
10. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой жизни удаленных работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. № 17 (1). С. 42–56. DOI: <https://doi.org/10.19181/isprg2021.7.1.4>.

11. *Локтюхина Н.В., Черных Е.А.* Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: выводы для России // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. № 16 (4). С. 80–95. DOI: 10.19181/isprr 2020.16.4.7.
12. *Мануйлова А.* Кадровый вопрос на высшем уровне // *Коммерсант*. 2023, 16 октября. С. 2.
13. *Мануйлова А.* Работник двадцатипятилетия // *Коммерсант*. 2023. 24 апреля. С. 2.
14. *Мануйлова А.* Запас незанятых и пожилых // *Коммерсант*. 2024. № 6, март. С. 2.
15. *Мартынова М.Э., Камшилов С.Г.* Цифровые технологии в управлении персоналом компании // *Общество, экономика, управление*. 2019. № 4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/lsifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii> (дата обращения: 24.05.2021).
16. *Методология отечественного управления: учебник*. В 2 кн. / под общ. ред. К.В. Екимовой. М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2022. Кн. 2. 508 с.
17. *Механизмы российского рынка труда*. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 560 с.
18. *Михайлова А.* Российский рынок труда? // *Аргументы недели*. 2022. № 24, 22 июня. С. 8.
19. *Мишина В.* Ценности самозанятости // *Ведомости*. 2022. 4 мая. С. 5.
20. *Одегов Ю.Г., Павлова В.В.* Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // *Уровень жизни населения Регионов России*. 2017. № 4. С. 19–25.
21. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. 314 с.
22. *Одегов Ю.Г., Шарафуллина Т.А., Тимирязова А.В., Краснова О.М.* Формирование рынка труда в Республике Татарстан: Теория и практика. Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2008. 272 с.
23. *Радаев В.В.* Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование (окончание) // *Социологический журнал*. 2020. № 26 (4). С. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7641.
24. *Регулирование рынка: учебник* / под ред. В.М. Масловой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 271 с.
25. *Решетников О.В.* Поколение Z и недалекое будущее рынка труда // *Школьные технологии*. 2014. № 1.
26. *Сапожников О.* Работа не убежит // *Коммерсант*. 2023, 4 декабря. С. 2.
27. *Трудовые нормы. Как изменится закон о занятости населения?* // *Аргументы недели*. 2023. № 50, 20 декабря. С. 12.
28. *Черных Е.А.* Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы практики регулирования, вызовы для России // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. № 16 (3). С. 82–97. DOI: 10.19181/isprr 2020.16.3.7.
29. *Чуйков А.* Русь вымирающая // *Аргументы недели*. 2023. № 45, 15 ноября. С. 8–9.
30. *Bobkov V.N., Odintsova E.V., Kovalenko V.V.* Precarious Employment is a Global Problem of Modernity: How Can Its Scale Be Reduced in Russia? // *Studies on Russian Economic Development*. 2020. No. 31. Pp. 312–317. DOI: <https://doi.org/10.1134/S107570072003003X>.
31. *Петрова В.* Надо научиться регулировать рынок труда, причем не в стране в целом, а в каждом регионе // *Коммерсант – HR-технологии*. 2023, 27 сентября. С. 18.

References

1. Abdurahmanov K.H. *Jekonomika i sociologiy Truda* [Economics and sociologists of labor]. Uchebnoe posobie. Moscow, RJeA im. G.V. Plehanova, 2002.
2. Antonov Ju. Pravo na trud [Right to work], *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 2023, no. 32, 16 avgusta, pp. 11.

3. Antonov Ju. Najdutsja vse [Everyone will be found], *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 2023, no. 38, 27 sentjabrja, pp. 15.
4. Aranzhin V.V., Nehoda E.V. Formirovanie politiki jeffektivnoj zanjatosti v uslovijah transformacii rynka truda [Formation of an effective employment policy in the conditions of transformation of the labor market], *Social'no-trudovye issledovanija* [Social and labor studie], 2022, no. 1, pp. 36–54.
5. Arzamascev A.A. Zanjatost' (personal'nyj podhod) [Employment (personal approach)]. Moscow, Osteon fond, 2011. 160 p.
6. Istomina Ju. Pensionery prodolzhaют rabotat' eshhjo 7,47 goda [Pensioners continue to work for another 7.47 years], *Mir pensionera* [World of the Pensioner], 2023, no. 11, 14 ijunya, pp. 3.
7. Kolesnikova O.A. Jeffektivnaja zanjatost' kak osnova jeffektivnoj jekonomiki [Effective employment as the basis of an effective economy], *Vestnik VGU. Serija: jekonomika i upravlenie* [Vestnik VSU. Series: Economics and management], 2010, no. 2, pp. 42–44.
8. Kotljarskij Je.O. O ponjatii rynka truda [On the concept of the labor market], *Voprosy jekonomiki* [Questions of Economics], 1998, no. 1, pp. 33–36.
9. Krasnikova Ja.V. Cifrovye tehnologii v upravlenii personalom [Digital technologies in personnel management], *Gumanitarnyj nauchnyj zhurnal* [Humanitarian scientific journal], 2020, no. 1. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/lisifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (accessed: 24.05.2021).
10. Loktjuhina N.V., Chernyh E.A. Kachestvo trudovoj zhizni udaljonnykh rabotnikov: metodologicheskie podhody i pervye ocenki po ES i Rossii [Quality of working life of remote workers: methodological approaches and first estimates for the EU and Russia], *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2021, no. 17 (1), pp. 42–56. DOI: <https://doi.org/10.19181/ispr2021.7.1.4>.
11. Loktjuhina N.V., Chernyh E.A. Dinamika i kachestvo platformennoj zanjatosti v jepohu koronavirusa: vyvody dlja Rossii [Dynamics and quality of platform employment in the era of coronavirus: conclusions for Russia], *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2020, no. 16 (4), pp. 80–95. DOI: [10.19181/ispr2020.16.4.7](https://doi.org/10.19181/ispr2020.16.4.7).
12. Manujlova A. Kadrovyy vopros na vysshem urovne [Personnel issue at the highest level], *Kommersant* [Kommersant], 2023, 16 oktjabrja, p. 2.
13. Manujlova A. Rabotnik dvadcatipjatiletija [Employee of the twenty-fifth anniversary], *Kommersant* [Kommersant], 2023, 24 aprelja, p. 2.
14. Manujlova A. Zapas nezanjatykh i pozhiylykh [Stock of unemployed and elderly], *Kommersant* [Kommersant], 2024, no. 6, mart, p. 2.
15. Martynova M.Je., Kamshilov S.G. Cifrovye tehnologii v upravlenii personalom kompanii [Digital technologies in company personnel management], *Obshhestvo, jekonomika, upravlenie* [Society, economics, management], 2019, no. 4. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/lisifrovye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-kompanii> (accessed: 24.05.2021).
16. Metodologija otechestvennogo upravlenija: uchebnik. V 2 kn. [Methodology of domestic management: textbook. In 2 books]. Pod obshh. red. K.V. Ekimovoj. Moscow, FGBOU VO «RJeU im. G.V. Plehanova», 2022. Kn. 2. 508 p.
17. Mehanizmy rossijskogo rynka truda [Mechanisms of the Russian labor market]. Moscow, Izdatel'skij dom «Delo» RANHiGS, 2016. 560 p.
18. Mihajlova A. Rossijskij ryok truda? [Russian labor market?], *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 2022, no. 24, 22 ijunya, p. 8.
19. Mishina V. Cennosti samozanjatosti [Values of self-employment], *Vedomosti* [Vedomosti], 2022, 4 maja, p. 5.

20. Odegov Ju.G., Pavlova V.V. Transformacija truda: 6-j tehnologicheskij ukлад, cifrovaja jekonomika i trendy izmenenija zanjatosti [Transformation of labor: 6th technological structure, digital economy and trends in employment], *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2017, no. 4, pp. 19–25.
21. Odegov Ju.G., Rudenko G.G., Luneva N.K. Rynok truda (prakticheskaja makrojekonomika truda) [Labor market (practical labor macroeconomics)]. Moscow, Izd-vo «Al'fa-Press», 2007. 314 p.
22. Odegov Ju.G., Sharafullina T.A., Timirjasova A.V., Krasnova O.M. Formirovanie rynka truda v Respublike Tatarstan: Teorija i praktika [Formation of the labor market in the Republic of Tatarstan: Theory and practice]. Kazan', Izd-vo «Poznanie» Instituta jekonomiki, upravlenija i prava, 2008. 272 p.
23. Radaev V.V. Raskol pokolenija millenialov: istoricheskoe i jempiricheskoe obosnovanie (okonchanie) [The Millennial Generation Divide: Historical and Empirical Rationale], *Sociologicheskij zhurnal* [Sociological Journal], 2020, no. 26 (4), pp. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7641.
24. Regulirovanie rynka: uchebnik [Market regulation: textbook], pod red. V.M. Maslovoj. Moscow, JuNITI-DANA, 2019. 271 p.
25. Reshetnikov O.V. Pokolenie Z i nedalekoe budushhee rynka truda [Generation Z and the near future of the labor market], *Shkol'nye tehnologii* [School technologies], 2014, no. 1.
26. Sapozhnikov O. Rabota ne ubezhit [Work will not run away], *Kommersant* [Kommersant], 2023, 04 dekabrja, p. 2.
27. Trudovye normy. Kak izmenitsja zakon o zanjatosti naselenija? [Labor standards. How will the employment law change?], *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 2023, no. 50, 20 dekabrja, p. 12.
28. Chernyh E.A. Kachestvo platformennoj zanjatosti: neustojchivye (prekarizovannye) formy praktiki regulirovanija, vyzovy dlja Rossii [Quality of platform employment: unsustainable (precarious) forms of regulatory practice, challenges for Russia], *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii* [Living standards of the population of Russian regions], 2020, no. 16 (3), pp. 82–97. DOI: 10.19181/ispr2020.16.3.7.
29. Chujkov A. Rus' vymirajushhaja [Rus' is dying], *Argumenty nedeli* [Arguments of the week], 2023, no. 45, 15 nojabrja, p. 8–9.
30. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Kovalenko V.V. Precarious Emploement is a Global Problem of Modernity: How Can Its Scale Be Reduced in Russia? / *Studies on Russian Economic Development*, 2020, no. 31, pp. 312–317. DOI: <https://doi.org/10.1134/S107570072003003X>.
31. Petrova V. Nado nauchit'sja regulirovat' rynek truda, prichem ne v strane v celom, a v kazhdom regione [We must learn to regulate the labor market, not in the country as a whole, but in each region], *Kommersant – HR-tehnologii* [Kommersant – HR-technologies], 2023, 27 sentjabrja, p. 18.

Сведения об авторах:

М.Н. Кулапов – доктор экономических наук, профессор, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация.

Ю.Г. Одегов – доктор экономических наук, профессор, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация.

Н.Н. Ураев – доктор экономических наук, доцент, руководитель, Акционерное общество «ОКБ КП», Москва, Российская Федерация.

С.В. Манахов – кандидат экономических наук, доцент, руководитель, дирекция по науке и инновациям, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация.

Information about the authors:

M.N. Kulapov – Doctor of Economic Sciences, Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation

Yu. G. Odegov – Doctor of Economic Sciences, Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

N.N. Uraev – Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Head, Joint Stock Company “OKB KP”, Moscow, Russian Federation.

S.V. Manakhov – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head, Directorate for Science and Innovation, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

<i>Статья поступила в редакцию</i>	<i>20.03.2024</i>	<i>The article was submitted</i>	<i>20.03.2024</i>
<i>Одобрена после рецензирования</i>	<i>24.04.2024</i>	<i>Approved after reviewing</i>	<i>24.04.2024</i>
<i>Принята к публикации</i>	<i>25.04.2024</i>	<i>Accepted for publication</i>	<i>25.04.2024</i>