

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

На правах рукописи

**Ахмедов Феликс Керимович**

**Развитие инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-  
экономических факторов**

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика  
(8. Экономика народонаселения и экономика труда)

диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель –  
доктор экономических наук, профессор  
Шубенкова Евгения Валериевна

Москва – 2024

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты исследования инфраструктуры рынка труда и ее изменения под воздействием институционально-экономических факторов.....	10
1.1 Инфраструктура рынка труда как его регулятор.....	10
1.2 Институционально-экономические факторы и механизмы их влияния на инфраструктуру рынка труда.....	36
Глава 2 Состояние и факторы изменения инфраструктуры российского рынка труда в современных условиях.....	72
2.1 Анализ современного состояния инфраструктуры российского рынка труда.....	72
2.2 Выявление действия факторов на развитие инфраструктуры российского рынка труда.....	99
Глава 3 Развитие инфраструктуры российского рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов.....	126
3.1 Модель развития инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов.....	126
3.2 Организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда.....	144
Заключение.....	160
Список литературы.....	164

## Введение

### **Актуальность темы исследования.**

В последние годы Россия сталкивается с большим количеством вызовов, которые зачастую негативно влияют как на общее состояние российской экономики, так и на рынок труда. Они также приводят к изменению направленности и силы воздействия различных факторов на рынок труда, что требует постоянной адаптации его инфраструктуры к новым реалиям, что не всегда происходит своевременно и эффективно. Как итог – рынку труда и всей социально-экономической системе наносится урон. Все это приводит к выводу, что для грамотного регулирования всей системы необходим глубокий и всесторонний анализ совокупности факторов, влияющих на рынок труда, однако особое место среди них, с точки зрения развития инфраструктуры рынка труда, занимают институционально-экономические факторы.

Особенную актуальность данной проблеме придает факт неоднородности российского рынка труда и развитости его инфраструктуры по причине наличия большого количества регионов с разной социально-экономической динамикой. Развитие современных цифровых технологий, создание облачных систем и цифровых платформ, усиление международных экономических санкций – все это требует от государства определенных корректировок политики занятости населения. В современных условиях становится очевидной сложность реализации экономической политики, которая будет учитывать такие глобальные проблемы, как, например, утечка высококвалифицированных кадров за рубеж. Кроме того, стоит отметить правовую незащищенность субъектов нестандартной занятости, работающих с помощью современных цифровых платформ, которые, к сожалению, далеко не всегда регулируются законодательными нормами.

Наряду с негативным влиянием институционально-экономических факторов на инфраструктуру российского рынка труда, стоит также отметить и позитивное влияние, также требующее всестороннего анализа. Глобальные изменения

являются также и толчком к положительным изменениям на рынке труда, усиливая мобильность занятого населения и открывая новые возможности нестандартных типов трудовых отношений, а также меняя саму структуру социально-трудовых отношений. Государственная политика занятости должна реагировать не только на негативные изменения на рынке труда, но и видоизменяться с учетом позитивных тенденций.

Процесс развития инфраструктуры рынка труда, несомненно, должен включать в себя определение различных влияющих сил и тех социально-экономических факторов, которые оказывают наибольший эффект на инфраструктуру, причем как государственную, так и негосударственную. Результаты анализа институционально-экономических факторов будут способствовать выработке необходимых направлений и мер развития не только рынка труда и его инфраструктуры, но и экономической политики государства.

Вопросам инфраструктуры рынка труда в России традиционно уделяется много внимания, но в условиях постоянно меняющейся экономической ситуации и действия новых факторов, не имевших до недавнего времени сильного влияния на российский рынок труда, требуется проведение комплексного исследования. Также стоит отметить, что исследование некоторых элементов инфраструктуры российского рынка труда, к сожалению, носят несистемный характер. К примеру, в России на сегодняшний день отсутствует концептуальная модель центров карьеры при высших учебных заведениях, а также фактически отсутствует модель развития профсоюзов.

Таким образом, тема данного исследования является актуальной и имеет теоретическую и практическую значимость. Диссертация представляет собой комплексное детальное исследование процессов развития инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов. Решение данной задачи позволит определить направления развития инфраструктуры российского рынка труда, снизить негативные и усилить позитивные последствия воздействия институционально-экономических факторов на инфраструктуру рынка труда.

**Степень научной разработанности проблемы.** Вопросы развития

инфраструктуры рынка труда занимают важное место в исследованиях экономических процессов рынка труда. Проблемы инфраструктуры рынка труда рассматриваются в работах таких ученых, как Е.М.Авраамова, А.М.Асалиев, О.В.Будзинская, В.Н.Бобков, Л.С.Бабынина, К.А.Гирская, Н.С.Данакин, С.Г.Ермолаева, О.В.Журавлева, О.В.Забелина, И.Е.Золина, Л.В.Карташова, Т.Л.Клячко, В.Н.Козель, Б.В.Корнейчук, К.Г.Кязимов, А.Л.Мазин, А.В.Майорова, Е.А.Матвеева, Б.Миланович, Ф.И.Мирзабалаева, Л.С.Михайлова, Ю.Г.Одегов, А.М.Петров, Т.О.Разумова, С.Д.Резник, В.Д.Рожков, С.Ю.Рощин, Г.Г.Руденко, Л.В.Санкова, М.В.Симонова, С.Г.Стрельченко, В.В.Томилов, П.В.Травкин, М.Б.Щепакин, Е.В.Шубенкова и др.

Отдельные аспекты, связанные с исследованием как институциональной экономики, так и институциональных факторов, изучались в работах А.Берле, Я.Варуфакиса, Т.Веблена, Д.К.Гелбрэйта, В.Е.Гимпельсона, Р.С.Дзарасова, Р.И.Капелюшникова, О.О.Комолова, Р.П.Колосовой, У.Митчелла, К.Эйерса и др.

Вместе с тем, в настоящее время недостаточно исследованы теоретические, методические и практические вопросы развития инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов. Недостаточная изученность и степень разработанности, с одной стороны, и научно-практическая значимость — с другой, определили выбор темы диссертационной работы и позволили сформулировать цель, задачи и круг рассматриваемых в ней вопросов.

**Цель исследования** заключается в теоретическом обосновании и разработке модели и механизма развития инфраструктуры российского рынка труда с учетом влияния институционально-экономических факторов.

Для достижения сформулированной цели были поставлены и решались следующие **задачи исследования**:

- определить сущность и типологию институционально-экономических факторов, критерии их выделения, определить их место и значение в совокупности факторов влияния на инфраструктуру рынка труда;
- раскрыть механизм влияния институционально-экономических факторов на российский рынок труда и его инфраструктуру;

- провести комплексную оценку состояния отечественной инфраструктуры рынка труда;
- выявить проблемные зоны инфраструктуры российского рынка труда, испытывающие негативное воздействие институционально-экономических факторов;
- определить направления развития инфраструктуры российского рынка труда с учетом влияния институционально-экономических факторов;
- разработать модель развития инфраструктуры российского рынка труда, дополненную механизмом реализации предложенных мер.

**Объектом исследования** является инфраструктура рынка труда.

**Предметом исследования** являются подходы и методы развития инфраструктуры российского рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов.

**Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальности.** Профиль диссертации соответствует Паспорту научной специальности Высшей Аттестационной Комиссии 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (8. Экономика народонаселения и экономика труда), пункту 8.14. Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда.

**Методология исследования.** Теоретико-методологической основой исследования выступили научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области экономики труда, рынка труда и занятости населения. При решении теоретических и практических задач были использованы общенаучные методы исследования, методы системного, сравнительного и нормативного анализа, экспертных оценок, систематизации, метод корреляционного анализа, метод моделирования.

**Информационную базу исследования** составили: нормативные правовые акты по вопросам социально-трудовых отношений, официальные данные Федеральной службы государственной статистики, Федеральной налоговой службы, Министерства экономического развития Российской Федерации, Министерства труда

и социальной защиты Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; факты, выводы и положения, опубликованные в научных изданиях России и других стран; данные глобальной информационной сети Интернет; аналитические отчеты экспертов в сфере рынка труда, а также результаты исследований и расчетов автора.

**Научная новизна** диссертационной работы состоит в разработке научно обоснованной и адаптированной к современным условиям модели развития инфраструктуры рынка труда с учетом влияния институционально-экономических факторов, дополненной организационно-экономическим механизмом, обеспечивающим комплексность и успешность такого развития, повышение эффективности функционирования российского рынка труда.

В ходе исследования получены и выносятся на защиту следующие **основные результаты**, содержащие элементы научной новизны:

1. Предложена типология инфраструктуры рынка труда с привязкой к временному историческому периоду. Типы инфраструктуры рынка труда различаются по доминирующему воздействию институтов на социально-трудовые отношения на рынке труда.

2. Представлена классификация институционально-экономических факторов, влияющих на инфраструктуру российского рынка труда. В частности, были определены такие факторы, как фактор институциональных пустот и юнионизации, которые ранее не были представлены в классификациях факторов.

3. Определены механизмы влияния институционально-экономических факторов на инфраструктуру рынка труда. Установлены связи между институционально-экономическими факторами и элементами инфраструктуры рынка труда, что позволило выявить и обосновать действие институционально-экономических факторов на инфраструктуру рынка труда.

4. Разработана модель развития инфраструктуры российского рынка труда, учитывающая действие институционально-экономических факторов в условиях цифровизации экономики, а также тип инфраструктуры российского рынка труда. Модель включает в себя развитие государственной политики поддержки

занятости населения, развитие системы профессионального образования, развитие государственной политики поддержки занятости молодежи, создание программ субсидий для кадровых агентств, развитие и поддержка социального партнерства, развитие и поддержка информационно-коммуникационных технологий.

5. Разработан организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда, который включает задачи и принципы развития инфраструктуры, а также четыре основные группы методов воздействия: административные, экономические, нормативно-правовые, организационные. Предложенный организационно-экономический механизм направлен на усовершенствование инфраструктуры российского рынка труда с целью ее адаптации к современным реалиям рынка труда с учетом действия институционально-экономических факторов.

**Обоснованность и достоверность результатов исследования** подтверждается проведенными теоретическими и практическими исследованиями в области рынка труда и его инфраструктуры. Сформулированные по результатам исследования рекомендации основаны на анализе зарубежных и отечественных научных, статистических и фактических данных и массивах информации. Достоверность результатов исследования также обеспечивается четкостью методологических позиций, использованием комплекса современных теоретических методов, адекватных объекту, предмету, целям и задачам диссертации.

**Теоретическая значимость результатов исследования** заключается в развитии теоретических положений, характеризующих функционирование и изменение инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов. Результаты исследования могут лечь в основу новых подходов к теоретическому обоснованию направлений развития инфраструктуры рынка труда и ее влияния на эффективность современного рынка труда.

**Практическая значимость работы.** Представленные в работе положения могут стать основой для дальнейшего развития государственной экономической политики, в частности в вопросах развития рынка труда и его инфраструктуры.



Теоретические положения данной работы доведены до уровня конкретных предложений и подготовлены для реализации по отношению к действующим субъектам инфраструктуры рынка труда. Содержащиеся в работе выводы и предложения могут быть использованы федеральными органами исполнительной власти, органами государственной исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также субъектами инфраструктуры рынка труда.

**Апробация результатов исследования.** Основные результаты диссертационного исследования были предметом обсуждения в рамках: XI Международной научной конференции «Абалкинские чтения» (г. Москва, 17-18 мая 2022 г.), I Международной научно-практической конференции «Формирование и развитие человеческого капитала в реалиях постковидного мира» (г. Москва, 15 декабря 2022 г.), Международной научно-практической конференции «Современные проблемы экономики и менеджмента» (г. Воронеж, 20 октября 2023 г.), II Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы формирования, развития и использования человеческих ресурсов» (г. Москва, 14 декабря 2023 г.).

**Внедрение результатов исследования.** Теоретические и методические разработки автора доведены до конкретных научно-практических рекомендаций и нашли применение в рамках учебного процесса ФГБОУ ВО «РЭУ им. Плеханова» при реализации образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

**Публикации.** По теме диссертационного исследования автором было опубликовано 6 научных работ, общим объемом 3,4 печ. л. (из них авторских печ. л. – 2,8), в том числе 4 публикации общим объемом 2,3 печ. л. (из них авторских печ. л. – 2) из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

**Структура диссертационной работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 175 наименований.

# Глава 1 Теоретические аспекты исследования инфраструктуры рынка труда и ее изменения под воздействием институционально-экономических факторов

## 1.1 Инфраструктура рынка труда как его регулятор

В рыночной экономике рынок труда является одной из важнейших составляющих экономической системы. При этом развитие социально-трудовых отношений, а также уровня и качества жизни населения невозможно без развития непосредственно самой инфраструктуры рынка труда, так как инфраструктура выполняет как социальные, так и экономические функции. В широком смысле под инфраструктурой рынка труда понимается совокупность институтов, обеспечивающих содействие эффективному распределению и использованию человеческого капитала общества, согласованию спроса и предложения на совокупном рынке труда и его различных сегментах.<sup>1</sup> Также инфраструктуру рынка труда можно понимать в узком смысле как государственные учреждения, общественные организации содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные фонды, обеспечивающие максимально результативное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.<sup>2</sup> Согласно мнению отечественных исследователей рынка труда Н.А.Волгина и Ю.Г.Одегова, инфраструктура рынка труда – важный компонент, необходимый для функционирования современного рынка труда, который представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и

---

<sup>1</sup> Ванкевич, Е. В. Изменение инфраструктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики / Е. В. Ванкевич // Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы : сборник научных статей Международной научно-практической конференции : в 2 т., Минск, 07–08 октября 2021 года. Том 2. – Минск: ИООО «Права и экономика», 2021. – с. 184. – EDN GAYCEH.

<sup>2</sup> Крутяева, М. В. Рынок труда в России / М. В. Крутяева // Via Scientiarum - Дорога знаний. – 2017. – № 3. – с. 26. – EDN YLVENI.

переподготовки кадров, профессиональной ориентации населения.<sup>3</sup> В целом, под инфраструктурой рынка труда можно понимать государственные и негосударственные институты, основная цель деятельности которых тем или иным образом направлена на улучшение функционирования рынка труда.

Стоит отметить, что при определении понятия инфраструктуры рынка труда важно учитывать некоторые ее особенности:

- инфраструктура рынка труда является многофункциональной системой, предполагает различные организационные методы и формы по обеспечению занятости населения, а также его социальной защиты;

- она включает организации и институты, обеспечивающие правовые, информационные и финансово-экономические механизмы государственного регулирования рынка труда;

- содержит институты и механизмы, создающие благоприятные условия для формирования и эффективного развития рынка труда.<sup>4</sup>

Процесс развития инфраструктуры рынка труда на сегодняшний день невозможно игнорировать, так как сама инфраструктура является одним из компонентов экономической системы. Сам процесс развития можно назвать фактором, влияющим на рынок труда в целом.

Функционирование современной модели инфраструктуры рынка труда требует наличие определенных компонентов: юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения, коллективные договоры. Все это требует дополнение инфраструктуры элементами, отвечающими за принятие и реализацию перечисленных компонентов. Более того, развитие нестандартных типов занятости, а также процесс автоматизации, сужающий рынок труда, требуют дополнение инфраструктуры рынка труда современного типа институтами, отвечающими за профессиональную подготовку и переподготовку, профориентации трудоспособного населения.

---

<sup>3</sup> Волгин, Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – Москва : Издательство "Экзамен", 2012. – с. 26 – EDN WYNTGP.

<sup>4</sup>Кашепов А.В.,Трубин В.В.,Утинова С.С.. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. Монография. Под ред. Микульского К.И.; Рос. акад. наук. Ин-т проблем занятости. Москва.1995. – с. 95 : ил. - ISBN 5-02-013027-3

Различные исторические формации инфраструктуры рынка труда также можно отличать по доминирующему характеру отношений. Фактически, существует три модели отношений на рынке труда:

- работник – работодатель;
- субъект рынка труда – организация-представитель (профсоюз, ассоциация работодателей);
- субъект рынка труда – государство.<sup>5</sup>

Классический тип инфраструктуры рынка труда функционирует в условиях, когда основной тип отношений на рынке труда – отношения между работником и работодателем без включения каких-либо регулирующих органов и без воздействия государственной инфраструктуры. Фактически, подобный тип отношений был распространен в периоде до 20 века

Индустриальный тип инфраструктуры исторически характеризовался мощным влиянием профсоюзов. Особенно ярким примером воздействия профсоюзов на характер социально-трудовых отношений является факт противодействия этим отношениям, а именно – борьба с профсоюзами со стороны администрации Маргарет Тэтчер в Великобритании в 80-х годах прошлого века. Несмотря на то, что первые профсоюзные объединения в Великобритании начали появляться еще в 18 веке, особенно мощное воздействие на структуру социально-трудовых отношений наблюдалось в послевоенный индустриальный период середины 20-х годов, когда резкое ухудшение условий труда заводских рабочих в крупных центрах Ливерпуля, Манчестера и Лидса было встречено серией организованных забастовок. Ярким примером подъема профсоюзного является создание Лондонского совета по торговле и Конгресса профсоюзов. Стоит отметить, что именно на фоне планомерной деятельности объединений подобного рода, профсоюзам удалось добиться признания со стороны власти, что нашло свое выражение в том, что Королевская комиссия впервые признала, что существование профсоюзов достаточно необходимо, а также полезно для защиты

---

<sup>5</sup> Ермолаева, С. Г. Рынок труда / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2015. – 108 с. – ISBN 978-5-7996-1393-8. – EDN UWKHUP. с. 20

прав трудящихся.<sup>6</sup> Подъем профсоюзного движения был встречен жесткой неолиберальной политикой администрации Маргарет Тэтчер. К примеру, чтобы ограничить деятельность профсоюзных организаций, был принят закон «О торговых сборах и профсоюзах», который фактически признавал большую часть забастовок рабочих нелегальной.<sup>7</sup> Несмотря на это, абсолютно очевидно место сравнительно нового по функциям профсоюзного элемента в структуре социально-трудовых отношений индустриального типа инфраструктуры рынка труда.

Развитие новых, гибких, нестандартных типов занятости, а также современных информационных технологий, облачных сервисов и цифровых платформ, изменило структуру социально-трудовых отношений на рынке труда 21 века. Быстрое устаревание профессий, возникновение новых IT специальностей и скорое устаревание знаний и компетенций работника заставляет современное государство активно вмешиваться в социально-трудовые отношения и реализовывать не только пассивную политику, но также и активную политику занятости, для которой необходимо наличие новых элементов инфраструктуры. В первую очередь – центры занятости населения, негосударственные кадровые агентства, а также организации, осуществляющие деятельность по подготовке и переподготовке кадров. Помимо этого, свободный, неолиберальный рынок труда требует активной поддержки молодых специалистов, что повлияло на создание во многих странах, в том числе и в России, так называемых центров развития карьеры при учебных заведениях, позволяющих молодым специалистам занять свое место на рынке труда. Подобные элементы инфраструктуры не играли существенной роли в функционировании инфраструктуры до начала 21 века, что позволяет выделить отдельный тип инфраструктуры – современный.

Таким образом, на рисунке 1 выделены три типа инфраструктуры рынка труда.

---

<sup>6</sup> Бабурин, А. С. Возникновение и развитие профсоюзов в Великобритании: исторический аспект / А. С. Бабурин // Научный аспект. – 2023. – Т. 2, № 6. – С. 219. – EDN VHRJY.

<sup>7</sup> Терновая Л.О. Защита прав, свобод и интересов человека в международном праве: история, направления, формы: монография. – М.: Этносоциум и межнациональная культура, 2015. – с. 183

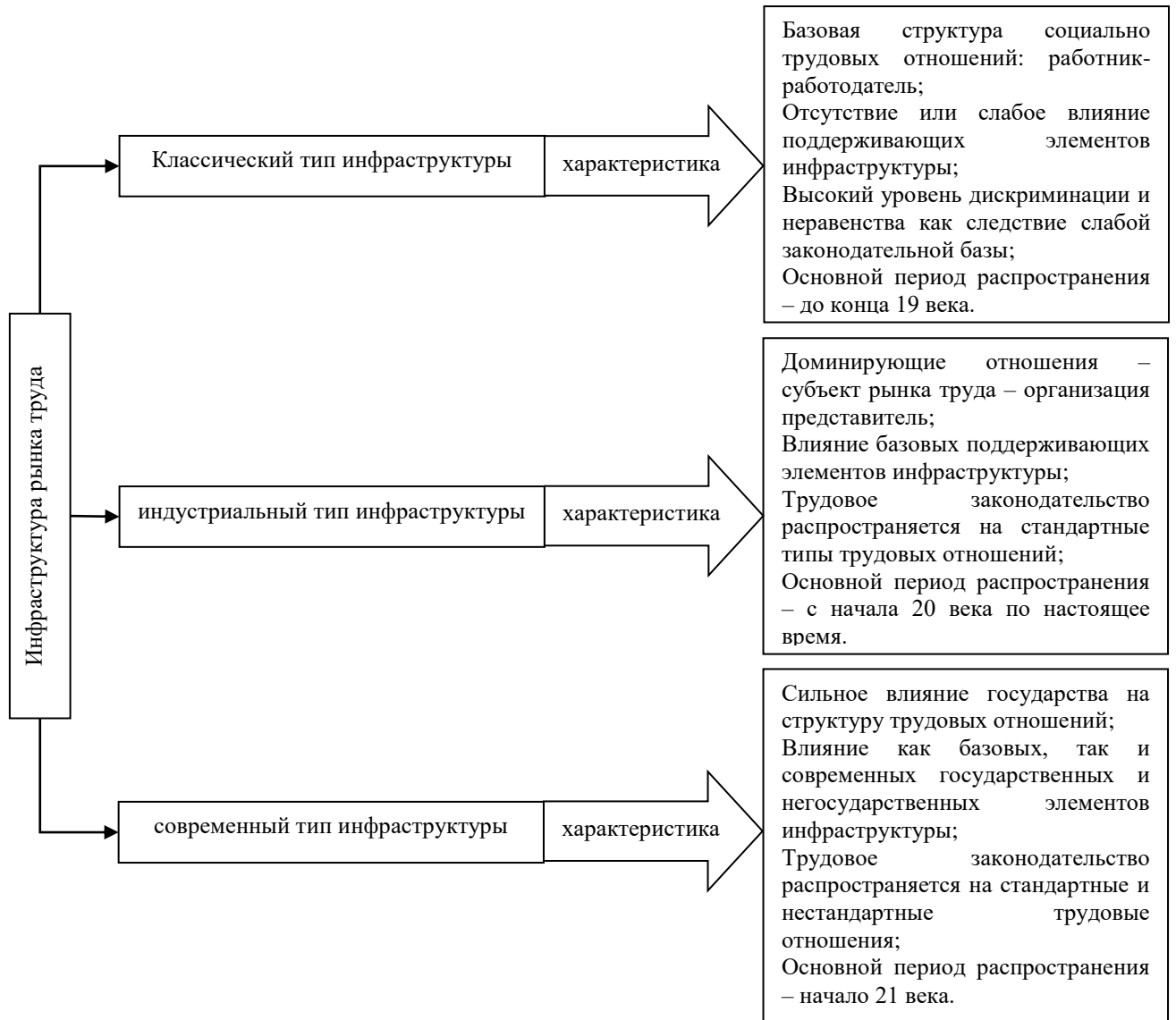


Рисунок 1 – типы инфраструктуры рынка труда и их характеристика

Источник: составлено автором

Стоит отметить, что современный тип инфраструктуры характерен далеко не всем странам мира. Даже многие западные страны с постиндустриальной моделью экономики, на сегодняшний день имеют скорее индустриальный тип инфраструктуры. Причиной этого является наличие общей проблемы стран с неолиберальной моделью экономики, описанной греческим экономистом Янисом Варуфакисом – нежелание капитализма решить проблему неравенства. К примеру, намеренное обнищание американского рабочего класса за последние 60 лет повлекло за собой удешевление рабочей силы для крупных корпораций. На

сегодняшний день средний заработок американского рабочего класса остается ниже уровня 1974 года.<sup>8</sup>

Также стоит отметить, что состояние инфраструктуры рынка труда прямо влияет на гибкость рынка труда. Гибкость как свойство экономической системы является способностью оперативно реагировать на внешние воздействия.<sup>9</sup> В условиях нестабильной мировой экономики именно умение быстро и грамотно реагировать на спады в экономике является главной характеристикой сильной и устойчивой экономики. Особенно актуальна гибкость именно в современное время с учетом ярко выраженной цикличности экономических кризисов, характерных именно для капиталистической модели экономики. Как известно, капитализм не способен решать проблему экономического кризиса и может решать проблему только с помощью создания другого, нового кризиса. Для многих экономически развитых стран именно инфраструктура рынка труда выступает залогом гибкости экономической системы, так как позволяет экономической системе быстро реагировать на негативное влияние различных категорий факторов, в том числе институционально-экономических. В условиях постоянной трансформации мировых экономических институтов быстрая реакция экономической системы является важным условием стабильности, что особенно было очевидно во время череды экономических кризисов второй половины прошлого века. Кроме того, инфраструктуру в целом можно назвать одним из факторов, влияющих на рынок труда в целом, что обосновывает место инфраструктуры в системы рынка труда. Основные факторы, влияющие на рынок труда представлены на рисунке 2.

---

<sup>8</sup> Yanis Varoufakis. *Techno-feudalism. What killed capitalism*. Published Vintage. ISBN: 978-1-529-19450-0. 2023. p. 48

<sup>9</sup> Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск : Витебский государственный технологический университет, 2014. – с. 198 – EDN TOHYSR.

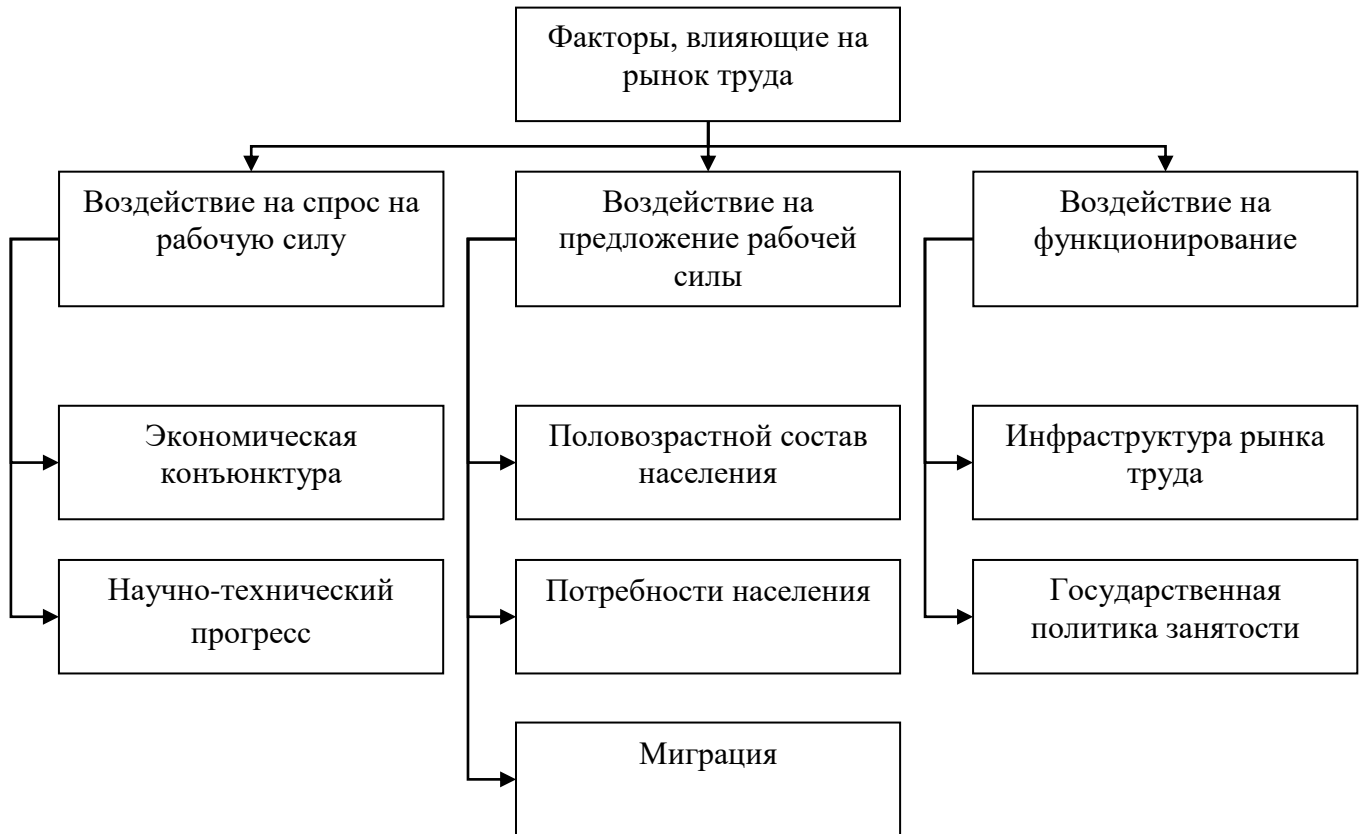


Рисунок 2 – основные факторы, влияющие на развитие рынка труда

Источник: составлено автором

Таким образом, инфраструктуры рынка труда является необходимым элементом в рамках процесса развития рынка труда. Инфраструктура рынка труда является необходимым компонентом гибкости, которая в свою очередь является показателем устойчивости рынка труда.

Постоянно видоизменяющаяся под влиянием внешних факторов система нуждается в определенных рычагах управления и, следовательно, нуждается в регуляторе. Непосредственно инфраструктура рынка труда зачастую является главным и самым доступным регулятором в рамках государственной политики занятости населения. К данному выводу приводит краткий анализ функций государства, лежащих в основе направлений регулирования рынка труда:<sup>10</sup>

1) Разработка и реализация программ, направленных на увеличение числа рабочих мест;

<sup>10</sup> Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда. - М.: ИНФРА-М, 2014. – с. 171



- 2) Разработка и реализация программ, направленных на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- 3) Разработка и реализация программ содействия найму рабочей силы;
- 4) Разработка и реализация программ по социальному страхованию от безработицы.

Стоит отметить, что экономические методы государственного регулирования рынка труда часто имеют связь с организационными, а административные – с законодательными.

Основные методы государственного регулирования рынка труда перечислены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Основные методы государственного регулирования рынка труда

Источник: составлено автором

В рамках представленных методов регулирования рынка труда государство заинтересовано в создании и развитии как государственных, так и негосударственных элементов инфраструктуры. Государственные элементы необходимы с точки зрения реализации функций государственного регулирования и поддержки рынка труда и могут быть представлены целым рядом различных организаций.

Государственная инфраструктура рынка труда в странах Запада и в России в первую очередь представлена системой центров занятости. В России, к примеру, к 2018 году насчитывалось около 4000 центров занятости населения. В последние годы достаточно много внимания уделяется развитию этой сети, так как в условиях неравномерного распределения населения и экономических ресурсов и с учетом размеров страны, данное число центров явно не может покрыть все нужды трудоспособного населения.<sup>11</sup> В современных экономических условиях центр занятости является сложным механизмом, являющимся необходимым элементом инфраструктуру рынка труда.<sup>12</sup> Кроме того, как элемент инфраструктуры он представлен департаментами, ответственными за анализ текущего состояния рынка труда, показателей безработицы, а также функционирования молодежного рынка труда и системы подготовки квалифицированных кадров. Также в рамках молодежного рынка труда стоит отметить центры карьеры в системе высшего образования, ответственные за устранение общих проблем в процессе трудоустройства будущих молодых специалистов и выпускников. Сегодняшняя система содействия занятости населения путем создания рынка коммерческих услуг по подбору персонала была воссоздана в России на основе Западного опыта. Так, в Швеции функционирует множество государственных региональных

---

<sup>11</sup> Айтов, В. В. Биржа труда как основной элемент рынка труда в рыночной экономике / В. В. Айтов // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : Сборник статей по материалам 74-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2018 год, Краснодар, 26 апреля 2019 года / Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2019. – с. 691 – EDN PGHXNT.

<sup>12</sup> Соколова, К. И. Биржи труда как составной элемент инфраструктуры рынка труда, ее роль в экономической сфере / К. И. Соколова // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : Сборник статей по материалам 75-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2019 год, Краснодар, 02–16 марта 2020 года / Отв. за выпуск А.Г. Коцаев. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2020. – с. 906

центров, которые участвуют в поддержке «свежей крови» на рынке труда, что положительно влияет на проблему занятости населения в целом. Подобная схема была выбрана в целях создания системы социального партнерства и подкреплена всеобщим распространением коллективных договоров в организациях.<sup>13</sup> Тем не менее, западный опыт не всегда бывает положительным, что демонстрирует статистика по проценту безработных в Швеции. На 2020 год около 8,8% населения являлись безработными, тем самым был побит рекорд 1997 г.

Стоит отметить, что функции государственной инфраструктуры выходят за рамки вопросов непосредственно трудоустройства, но также и лежат в основе процесса анализа текущего состояния рынка труда и подготовки аналитических отчетов, направленных на информирование организаций, осуществляющих деятельность в рамках процесса рекрутинга. Государственные учреждения также ответственны за разработку политики, которая оказывает прямое влияние на занятость населения. В целом, основные направления деятельности государственных органов службы занятости населения перечислены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные направления деятельности государственных органов службы занятости населения

Тип соискателей	Направления деятельности
Граждане, ищущие работу	Профессиональная ориентация
	Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в свободное от учёбы время (количество заключенных трудовых договоров)
	Оплачиваемые общественные работы (количество заключенных трудовых договоров)
Безработные граждане	Психологическая поддержка
	Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование
	Временное трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы (количество заключенных трудовых договоров)

<sup>13</sup> Belehov, S. S. Models of the governmental regulations of the market of labour in comparison between Russia and Sweden / S. S. Belehov, E. A. Kraus, E. M. Dorogaykina // Логистические системы в глобальной экономике. – 2021. – No 11. – P. 13-15. – EDN WQENLU.

Тип соискателей	Направления деятельности
	Временное трудоустройство выпускников организаций среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет (количество заключенных трудовых договоров)
	Социальная адаптация на рынке труда
	Содействие самозанятости

Источник: составлено автором

Несмотря на доступность различных инструментов регулирования рынка труда через государственную инфраструктуру рынка труда, регулирование рынка труда на этом уровне не всегда полностью себя оправдывает. Успешное функционирование государственных служб занятости населения возможно только при создании четкой общей стратегии экономического развития всех субъектов страны. Подобная стратегия крайне сложна для реализации в условиях нестабильной экономической ситуации. Существование субъектов с негативной экономической динамикой не позволяет эффективно использовать единую политику на национальном рынке труда. Кроме того, на общую стратегию экономического развития также влияют показатели социально-демографического состава населения, которые также в определенных регионах являются достаточно разнородными. Государственное регулирование в этой сфере в основном выражено мерами прямого и косвенного воздействия, включая, к примеру, создание новых рабочих мест, проведение профориентационных мероприятий или изменением трудового законодательства. Также в рамках государственной экономической политики прямое воздействие необходимо для регулирования и корректировки рынка труда путем создания новых рабочих мест. Косвенное воздействие может проявляться при изменении денежно-кредитной политики, или же при субсидировании различных отраслей экономики. Для регулирования безработицы необходимы как прямые, так и косвенные воздействия государственной политики.

Стоит отметить, что одной из причин необходимости развития инфраструктуры рынка труда, является необходимость реализации национальных проектов и государственных программ. Примером являлась государственная программа «Содействие занятости населения», период реализации которой выпал на 2013-2020 годы. Программа была направлена на сохранение низкого уровня безработицы, а также на увеличение числа людей, обратившихся в службу занятости как к крупнейшему оператору по поиску работы. Для реализации данной программы был необходим запуск большого количества программ повышения квалификации, переквалификации, консультаций. Для реализации всего перечисленного необходимо содействие со стороны федеральных и региональных органов исполнительной власти. Одними из главных результатов программы были названы снижение уровня регистрируемой безработицы в 50 субъектах Российской Федерации и снижение коэффициента напряженности (численность незанятых граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости, в расчёте на 100 вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости) на 2021 год.<sup>14</sup>

Одним из важнейших элементов инфраструктуры рынка труда, регулирующих социально-трудовые отношения и прямо влияющих на показатели безработицы, оплаты труда и условий труда, являются профсоюзы. Профсоюз как элемент инфраструктуры способен регулировать уровень оплаты труда и условия труда сотрудников, а также косвенно влиять на изменения в трудовом законодательстве государства. Так, одним из самых известных примеров подобных изменений является движение «Fight for 15 dollars», контролируемое профсоюзом «Международный союз работников сферы услуг (SEIU)». Забастовочное движение, организованное профсоюзом, повлияло на изменения в федеральном законодательстве США, в котором резко повысился минимальный размер оплаты труда для работников сферы услуг. За последние 10 лет оплата

---

<sup>14</sup> Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: Официальный сайт | Отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" за 2021 год. [Электронный ресурс] – Режим доступа :<https://mintrud.gov.ru/docs/2359?ysclid=lk0xmlrzbe30344555> (дата обращения:20.10.2022)

труда во многих регионах была повышена с 6-7 долларов в час до 15, что улучшило оплату труда примерно для 26 миллионов рабочих.<sup>15</sup>

На данный момент профсоюзы России не способны оказывать мощное влияние на социально-трудовые отношения. Обуславливается это в том числе слабой правовой образованностью российских работников и недоработанной правовой базой в целом. Тем не менее, необходимо учитывать исторический опыт профсоюзного движения, к примеру, стран Западной Европы, в которых движения добились существенного прогресса за последние 30 лет. Начиная с 90-х годов, условия труда работников, структура рынка труда и социальная политика в целом в странах ЕС сильно изменилась под влиянием деятельности профсоюзов, когда все перечисленные сферы деятельности вошли полностью в компетенцию ЕС в соответствии с Маастрихтским договором.<sup>16</sup>

Также одними из наиболее распространенных элементов инфраструктуры рынка труда являются различные негосударственные институты занятости, представленные на рынке труда, к примеру, в виде частных кадровых агентств. Одним из наиболее явных отличий негосударственной инфраструктуры, в особенности на отечественном рынке труда, является ее неразвитость в регионах. Частное посредничество в большей степени представлено на рынках труда Москвы и Московской области, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Самары, Новосибирска.<sup>17</sup> Со временем частные агентства все больше зарекомендовывают себя на отечественном рынке труда и их сеть все больше проникает на региональный рынок, что обеспечивает их доступность, усиливает влияние на социально-трудовые отношения и, как итог, наделяет инфраструктуру функциями регулятора. В условиях рыночной экономики развитие частных кадровых агентств является необходимым условием успешного функционирования рынка труда. Виды частных агентств, работающих в сфере рекрутинга, перечислены на рисунке 4.

---

<sup>15</sup> Fight for 15 movement. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fightfor15.org/tucson-goes-to-15/> (дата обращения: 20.10. 2022)

<sup>16</sup> Nix S. The Political System of the European Union // The European Union Series, Palgrave Macmillan, 2005. p. 24

<sup>17</sup> Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2013. - №5. - с. 42



Рисунок 4 – Виды коммерческих кадровых агентств

Источник: составлено автором

Рекрутинговые агентства так же, как и государственные службы занятости, являются посредниками между работодателем и соискателем, обеспечивая поиск и подбор квалифицированных или низкоквалифицированных кадров на вакансии клиентов. Несмотря на то, что основной услугой является поиск и подбор персонала, рекрутинговые агентства зачастую также специализируются на аудите персонала и проведениях исследований на рынке труда. Актуальность данного элемента инфраструктуры рынка труда, безусловно, очевидна на фоне нарастающих проблем на молодежном рынке труда, так как успешное взаимодействие подобных агентств по подбору с вузами может стать прекрасным подспорьем для улучшения динамики трудоустройства молодежи на отечественном рынке труда.

Одним из наиболее популярных типов подбора кадровыми агентствами является так называемый «Executive Search», что характеризует прямой подбор персонала на ключевые, руководящие посты в организации. Наравне с данным типом также популярен тип «Selection Recruitment», специализирующийся на подборе линейных менеджеров. В целом, рынок кадровых агентств в России характеризуется большим количеством иностранных компаний. Так, в рейтинге RAEX: Finance в топ-5 кадровых агентств России было 4 представительства международных компаний и только одна российская.<sup>18</sup>

Наравне с кадровыми агентствами необходимо также отметить центры карьеры вузов как элемент инфраструктуры рынка труда, так как поддержка молодежного рынка труда является важным аспектом успешной государственной политики занятости. В целях борьбы с молодежной безработицей, усилением конкурентоспособности молодых кадров и облегчения их процесса трудоустройства в российские вузы была внедрена система центров карьеры. Мониторинг трудоустройства выпускников высших учебных заведений является сравнительно новым направлением их деятельности, в связи с чем почти в каждом вузе появилось структурное подразделение, обеспечивающее сбор и анализ информации по трудоустройству выпускников.<sup>19</sup>

В условиях структурных и качественных изменений экономики, университеты стали представлять собой многофункциональные комплексы, включающие в себя как учебные и научные структуры, так и административные и информационные. Данные структуры были созданы в том числе для более успешной интеграции в региональные аспекты экономики и создания развитой системы отношений с государственными структурами, общественными и коммерческими организациями. Таким образом, университеты получили

---

<sup>18</sup> RAEX rating of headhunters. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://raex-rr.com/finance/work/rating\\_of\\_headhunters](https://raex-rr.com/finance/work/rating_of_headhunters) (дата обращения: 21.10.2022)

<sup>19</sup> Щербакова, М. В. Деятельность центра развития карьеры в системе работы вуза по трудоустройству выпускников / М. В. Щербакова, О. А. Балбекова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 года / Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2014. – с. 396. – EDN TPGODR.



возможность для выполнения роли интегратора общественных процессов в обществе, в том числе процессов трудоустройства выпускников. В конечном итоге центры трудоустройства выпускников государственных высших учебных заведений образовали единую отраслевую сеть содействия трудоустройству выпускников.<sup>20</sup>

В целом, центры карьеры российских вузов выполняют схожие функции, что и подобные центры в Западных странах и в Азиатском регионе. Так, центры карьеры в США, расположенные на локальном уровне и именуемые WorkForce Investments по сути выполняют схожие функции трудоустройства молодых кадров в целях снижения безработицы. Кроме того, в подобных центрах проводятся программы повышения квалификации в целях увеличения мобильности кадров.<sup>21</sup>

Одним из важнейших и новейших элементов инфраструктуры на сегодняшний день являются цифровые платформы трудоустройства. В свою очередь платформенная занятость предполагает наиболее гибкий на сегодняшний день вид социально-трудовых отношений, который характеризуется использованием цифровой платформы в рамках процесса трудоустройства. На сегодняшний день именно этот элемент инфраструктуры задает основной вектор развития глобального рынка труда в целом и отечественного в частности. Несмотря на слабо проработанную юридическую базу и отсутствие четко сформированного механизма управления трудовыми отношениями в рамках цифровой занятости, по прогнозам аналитиков к 2030 году данный сегмент обеспечит занятостью до 15 миллионов россиян.<sup>22</sup> Одним из важнейших конкурентных преимуществ данного элемента инфраструктуры является отсутствие географической приписки. Другими словами, цифровая платформа приспособлена к рабочему процессу в полной мере в любом регионе без создания

---

<sup>20</sup> Илясов Е., Лебедев В. Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. – 2008 – № 8. – С. 116

<sup>21</sup> Gasper J., Henderson K. Sector-Focused Career Centers Evaluation: Effects on Employment and Earnings After One Year // NYC Center for Economic Opportunity. Westat. – 2014. – 94 p. – URL: CEO-Sector\_Based\_Approaches\_Evaluation\_Report-2014\_final.pdf (nyc.gov)

<sup>22</sup> Подождите на платформе: как защитить права фрилансеров и самозанятых. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/60b494449a7947202aa63cc1> (дата обращения: 22.10.2022)

аффилированной структуры. Данная особенность уже сегодня позволила ввести слово «релокация».

В таблице 2 представлены показатели по количеству соискателей рабочих мест крупнейших цифровых платформ для трудоустройства.

Таблица 2 – Количество соискателей крупнейших цифровых платформ трудоустройства

Название платформы	Страна	Год основания	Цель	Количество соискателей, 2021 г. (чел.)
UpWork	США	2015	Трудоустройство в формате удаленной работы	145400
Samasource	США	2008	Трудоустройство в сфере информационных технологий жителям беднейших стран мира	59000
TaskRabbit	США	2008	Мобильная площадка для поиска внештатной рабочей силы	17000
Rural Shores	Индия	2008	Ориентированная на сельское население, цифровая платформа трудоустройства	2300

Источник: составлено автором на основе [141], [157], [160]

Широкое распространение цифровых платформ, несомненно, обусловлено определенными причинами, сложившимися в современной неолиберальной модели экономики:

- повсеместная компьютеризация и цифровизация, создающие новые модели воспроизводства и требующие все большее взаимодействие человека с информационными системами;
- последующие изменения в системе образования, все больший вектор развития обучения информационно-коммуникативным технологиям;
- изменения демографической составляющей (уравнивание прав женщин и мужчин на рабочем месте, борьба с феноменом «стеклянного потолка», выход на рынок труда нового, «цифрового» поколения);

– все большее влияние теневой экономики в странах Запада, создание новых коррупционных схем, что заставляет многих работодателей использовать цифровые платформы для легализации или скрывтия коррупционной составляющей своей деятельности;

– появление новых видов неустойчивой занятости, в которых заинтересованы представители частного бизнеса, так как подобные виды занятости создают возможность для максимизации прибыли.

Особую актуальность цифровому типу инфраструктуры придает тот факт, что подобные платформы получили распространение в России сравнительно недавно. На данный момент цифровыми платформами пользуются как государственные, так и частные, коммерческие организации, занимающиеся анализом состояния отечественного рынка труда и процессом рекрутмента. Кроме того, одним из самых распространенных направлений использования цифровых платформ стала работа на дому, что обуславливает возможность гибкой занятости в организации, тем самым зачастую сокращая издержки организации в части управления персоналом и делая сотрудника более мобильным. Развитие трудовых отношений в цифровой экономике приводит к замене постоянного штата временными исполнителями, при этом многие виды работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже за пределами национальных границ. Заметным трендом последних лет стал очень быстрый рост числа внештатных сотрудников-фрилансеров. Так, только в США в 2017 г. насчитывалось 57,3 млн человек, работающих в режиме фриланса (в т. Ч. По совместительству), что составляет 36 % работающего населения страны.<sup>23</sup> Как следствие, можно выделить несколько определенных плюсов как для сотрудников, так и для организаций на рынке труда при использовании цифровых платформ:

– Увеличение производительности труда сотрудников, чему способствует уменьшение затрачиваемого времени на дорогу и усиление мобильности персонала;

---

<sup>23</sup> Horowitz, S. Freelancing in America 2017 / S. Horowitz // Freelancers Union. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://blog.freelancersunion.org/2017/10/17/freelancing-in-america-2017> (дата обращения: 24.10.2022)

- Повышение мотивации сотрудников, чему способствуют более комфортные условия занятости;
- Сокращение издержек компании, чему способствует относительная дешевизна использования некоторых распространенных цифровых технологий и платформ по сравнению с арендой офисов, процесса подбора персонала и транспортных расходов.

Кроме того, в условиях цифровой занятости в корне меняются сами социально-трудовые отношения. В сегодняшней экономической системе в частных организациях идет процесс изменения вертикальных связей между работником и начальством. Руководитель принимает роль координатора, тем самым способствуя развитию горизонтальных отношений. Этот аспект также необходимо отметить, так как он напрямую связан с использованием цифровых платформ.

Также немаловажен тот факт, что использование цифровых платформ положительно влияет на развитие регионального рынка труда. Как уже было отмечено ранее, наличие регионов с депрессивной экономической ситуацией не позволяет всесторонне реализовать государственную экономическую политику, в том числе в области занятости населения. Гибкость использования цифровых платформ позитивно влияет на развитие трудовых отношений даже в самых далеких и депрессивных регионах, о чем свидетельствует международное развитие этого типа инфраструктуры рынка труда и положительный опыт функционирования платформ в странах с сильным региональным аспектом в экономике (США, Канада, Китай).

Согласно исследованию Ecorys UK Ltd, проведенному по заказу британского правительства, уже в 2022 г. примерно 22 % новых рабочих мест в глобальной экономике будет создано благодаря «цифровым профессиям».<sup>24</sup> В ближайшем будущем основная ставка будет делаться на рекрутирование персонала, обладающего необходимыми цифровыми навыками. Более того, 73 %

---

<sup>24</sup> Digital skills for the UK economy // UK Government. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf). (дата обращения: 24.10.2022)

недавно опрошенных компаний уже сегодня испытывают серьезные проблемы при поиске таких специалистов.<sup>25</sup> Одним из результатов подобной тенденции является увеличение количества специальных программ обучения цифровым специальностям в Западных и отечественных вузах. Для повышения цифровой квалификации сегодня в обучении повсеместно используются цифровые платформы, электронные ресурсы и программы онлайн-обучения.

Кроме всего вышеописанного, одним из итогов развития цифровой занятости и использования цифровых платформ являются новые, современные процессы подбора персонала. Сегодня во многих Западных и отечественных компаниях распространены Big Data технологии, позволяющие анализировать и обрабатывать большие массивы данных, что сокращает временные издержки, как при массовом подборе, так и при остальных методах подбора персонала. Одним из главных трендов процесса подбора персонала на сегодняшний день является процесс автоматизации. Технологии, которые кадровые агентства и другие компании используют для автоматизации задач в процессе найма, на сегодняшний день встречается в том или ином виде у большинства представителей крупного бизнеса. Использование подобных технологий, несомненно, ведёт к снижению финансовых и временных издержек в рамках процесса подбора, а также качественно улучшает сам процесс, так как даёт возможность перманентного отсеивания массы неподходящих на должность кандидатов.<sup>26</sup> Таким образом, подобные технологии влияют на изменения трудового процесса всех субъектов рынка труда, тем самым меняя саму сущность современного рынка труда и социально-трудовых отношений.

Использование описанных цифровых технологий положительно сказывается как на работе самих организаций, так и на процессе поиска работы. К примеру, использование цифровых порталов для поиска работы позволяет кандидатам повысить шанс успешного поиска вакансий. Так, В США на

---

<sup>25</sup> People strategy for the digital age: A new take on talent – 18th Annual Global CEO Survey // PricewaterhouseCoopers. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc\\_ceo\\_survey\\_talent\\_people\\_strategy\\_forthedigitalage.pdf](https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc_ceo_survey_talent_people_strategy_forthedigitalage.pdf) (дата обращения: 24.10.2022)

<sup>26</sup> Ахмедов, Ф. К. Современные тенденции найма персонала в цифровой экономике / Ф. К. Ахмедов, А. А. Мохамд // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Т. 9. – № 1. – с. 175. – DOI 10.18334/lm.9.1.114283. – EDN LJUNIT.

платформе LinkedIn зарегистрировано более 130 млн человек, что представляет собой существенную долю работающего населения США. В свою очередь, значительную роль играют различные социальные сети, из которых можно почерпнуть немало полезных сведений о работодателях и работниках.<sup>27</sup>

Несмотря на повсеместную устойчивую критику цифровой занятости и цифровизации в целом как причины сокращения большого числа рабочих мест, существует ряд позитивных экспертных мнений. Так, по мнению международной консалтинговой компании Roland Berger к 2035 году в Западной Европе под влиянием цифровизации будет потеряно больше 8 миллионов рабочих мест, но в то же время будет воссоздано более 10 миллионов в сфере услуг.<sup>28</sup> Вне зависимости от результата от внедрения цифровых платформ в систему инфраструктуры рынка труда, невозможно отрицать тот факт, что их появление меняет всю систему социально-трудовых отношений и делает из них регулятор рынка труда.

Все более нарастающее влияние цифровых платформ как в рамках процесса подбора персонала, так и в самом процессе труда, очевидна. По данным Евростата, доля удаленных работников только за период с 2008 по 2019 г. увеличилась с 12,4% до 16,1%.<sup>29</sup> В долгосрочной перспективе удаленная работа станет все более распространенной альтернативой сокращению штата. Эксперты МОТ оценивают потенциал дистанционного вида работы на 18% рабочих мест (от 12-13% в странах с низким доходом до 25% в развитых странах), что примерно в шесть раз больше, чем доля тех, кто работал удаленно до пандемии.<sup>30</sup> На это также указывают и многие другие независимые исследования. Согласно исследованию международного портала LinkedIn, с 2016 года количество

---

<sup>27</sup> Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4. – с. 29. – EDN YXTOJV.

<sup>28</sup> Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf). (дата обращения: 25.10.2022)

<sup>29</sup> Share of remote workers worldwide [Электронный ресурс] – режим доступа: Eurostat, <https://ec.europa.eu/> (дата обращения: 26.10.2022)

<sup>30</sup> Working from home: Estimating the worldwide potential [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://voxeu.org/> (дата обращения: 26.10.2022)

сообщений о вакансиях, в которых упоминается гибкий график работы, выросло на 78%.<sup>31</sup>

В России уже сегодня создаются условия для дальнейшего развития цифровых платформ. Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует особенности удаленной работы, в том числе гибридную форму, подразумевающую совмещение работы дома и в офисе. Перевод работников на удаленную работу как альтернатива увольнению подходит для некоторых компаний, так как носит ограниченный характер и больше ориентирована на служебный персонал.<sup>32</sup>

Несомненно, цифровые платформы сегодня далеки от совершенства и имеют ряд проблем, требующих решений, что в свою очередь ведет к попыткам регулирования их работ. Некоторые компании, использующие цифровые платформы в своей системе занятости, имеют практически монопольные позиции на рынке труда по причине своей высокой капитализации. Тем самым возникает ситуация, при которой в сравнительно небольшой с точки зрения персонала компании создается огромная капитализация. Фактически подобные компании негативно влияют на развитие рынка труда, так как косвенно стимулируют развитие безработицы. Другой проблемой также является ситуация с персональными данными. Благодаря использованию цифровых платформ многие компании собирают большие массивы данных о сотрудниках, что может быть использовано для нечестной конкуренции. Тем не менее, законодательная база многих стран на данный момент не имеет достаточно нормативной базы для всеобщего регулирования цифровых платформ. Еще одной проблемой является снижение трудовых стандартов. В отдельных секторах, например, в сфере доставки продуктов и такси, компании снижают трудовые стандарты с помощью масштабирования рынка за пределы его традиционного размера (например, с

---

<sup>31</sup> By 2025, an estimated 70% of the workforce will work remotely at least five days in a month. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://usefyi.com/remote-work-statistics/#589> (дата обращения: 26.10.2022)

<sup>32</sup> Alternatives to staff reduction in the context of labour digitalization / L. Babynina, L. Kartashova, N. Loktyukhina [et al.] // E3S Web of Conferences : International Conference “Ecological Paradigms of Sustainable Development: Political, Economic and Technological Dimension of Biosphere Problems” (EPSD 2021), Saint Petersburg, Russia, 30–31 августа 2021 года. – Saint Petersburg, Russia: EDP Sciences - Web of Conferences, 2021. – P. 08005. – DOI 10.1051/e3sconf/202131108005. – EDN UPEKWL.

доставкой еды в Москве это произошло после 2010-х), при этом компании привлекают большое количество низкоквалифицированной рабочей силы. С учетом монополизации секторов процесс ведет к трансформации рынка труда в «рынок покупателя», то есть капитал начинает диктовать труду свои условия. При этом государства часто интересуются такими секторами экономики, что часто ведет к сращиванию коммерческих платформенных корпораций с государственными структурами, что сложно назвать положительным процессом при создании свободного рынка. Подобные процессы уже давно наблюдаются на рынке цифровых платформ в Китае и частично в России.

Несомненно, цифровые платформы имеют как положительное, так и негативное влияние на рынок труда и структуру социально-трудовых отношений. Опыт развитых стран показывает, что Россия со временем столкнется с серьезной проблемой контроля цифровых платформ. Более того, на сегодняшний день можно утверждать, что некоторые страны с менее масштабным рынком труда уже столкнулись с подобными проблемами. Примером являются участвовавшие забастовки работников цифровых платформ доставки и такси в Грузии и Армении, бастующих против крайне низкой оплаты труда и плохих условий труда, которые создают платформы.

При этом также стоит учитывать, что платформенная занятость на сегодняшний день характеризуется рядом проблем и противоречий даже в тех развитых странах, в которых уже не один год функционирует этот рынок, так при этом нестандартном типе занятости используются различные облачные технологии, которые довольно сложно контролировать государству. Несмотря на это, платформенная занятость развивается и в России, что вынуждает государство реагировать на изменения характера социально-трудовых отношений.

Таким образом, основные преимущества и недостатки развития цифровой инфраструктуры рынка труда перечислены на рисунке 5.





Рисунок 5 – Основные преимущества и недостатки использования цифровой инфраструктуры рынка труда

Источник: составлено автором

Инфраструктура рынка труда и раньше выступала регулятором рынка труда, но в условиях современных преобразований идет постоянное усиление этого регулятора, что и является одним из основных выводов представленного научного исследования. Обоснование расширения и усиления роли инфраструктуры будет доказано в рамках статистического исследования второй главы работы.

Расширение рынка частных агентств, в том числе и на региональном рынке труда, все более массовое использование цифровых платформ, обусловленное появлением новых, гибких и нестандартных видов занятости и все большей цифровизацией всех аспектов экономической деятельности, расширяющийся аппарат государственных учреждений, необходимых для реализации государственной политики занятости населения – все это является составляющими инфраструктуры рынка труда. Также стоит отметить тенденцию к все большему участию в жизни работников такого элемента инфраструктуры, как профсоюз. Фактически, усиление роли профсоюзов является реакцией на их деформацию во второй половине прошлого века. Процесс создания и усиления важности в социально-трудовых вопросах профсоюзов является базовой составляющей в процессе развития современного демократического общества. В целях улучшения благосостояния рабочего населения и решения проблем с уровнем заработной платы в регионах России, необходимо реформирование тех профсоюзов, что уже существуют и образование новых там, где это необходимо. В свою очередь государственные структуры сегодня представлены не только государственными центрами занятости, но и центрами карьеры в высших учебных заведениях, что является прекрасным подспорьем в вопросе регулирования молодежного рынка труда. Также стоит отметить все более активную работу государственной инфраструктуры на региональном рынке труда, что позволяет полноправно реализовывать государственную политику в сфере занятости населения, а также использование цифровых платформ государственной инфраструктурой рынка труда. Все эти элементы в совокупности являются важнейшими составляющими инфраструктуры рынка труда, необходимые в целях повышения гибкости рынка труда как экономической системы.

На основе проведенного анализа автором представлена на рисунке 6 система инфраструктуры современного рынка труда.

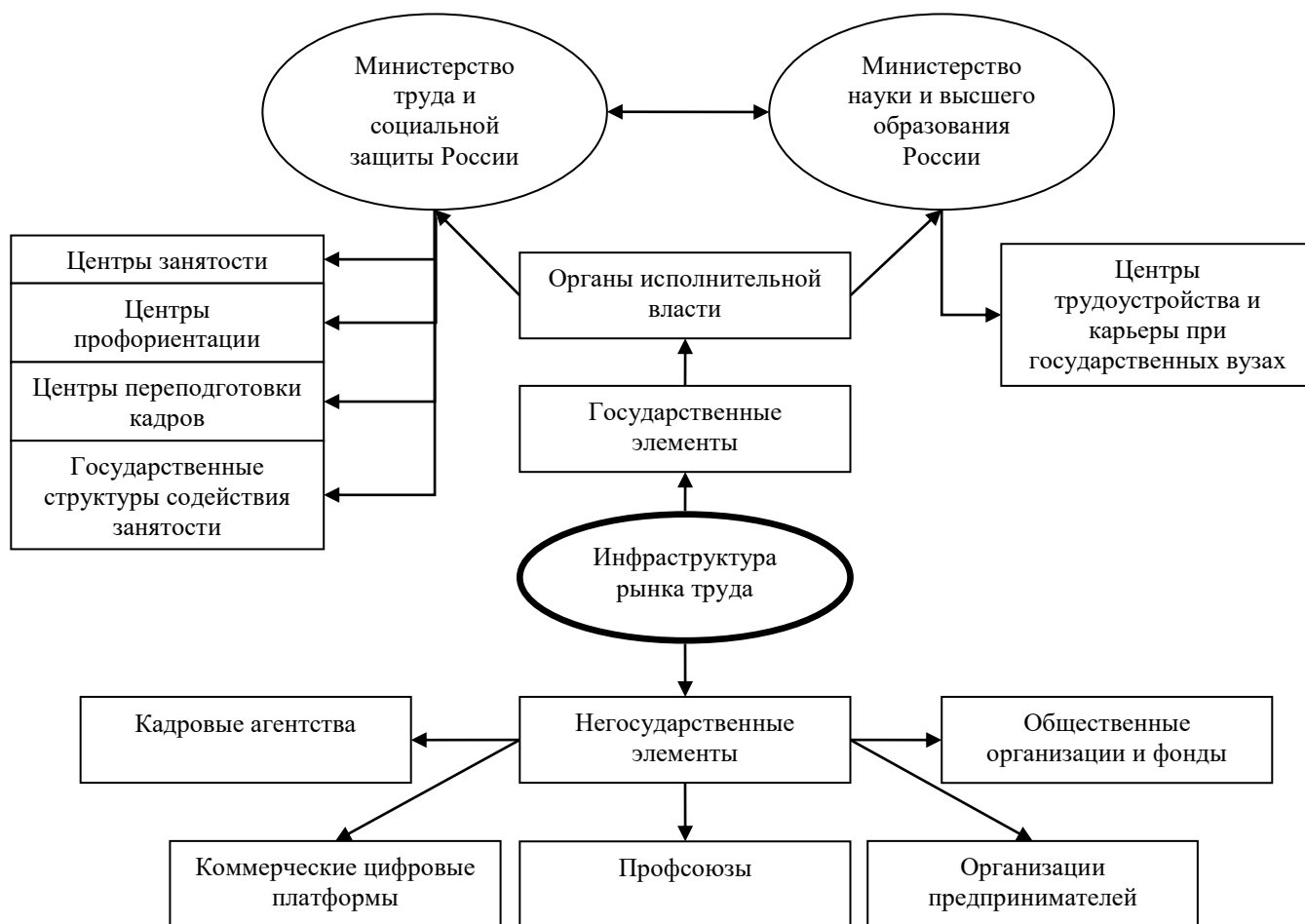


Рисунок 6 – Система инфраструктуры современного рынка труда

Источник: составлено автором

Представленная схема элементов инфраструктуры рынка труда охватывает как государственные, так и негосударственные элементы. Обе группы характерны для рынка труда современного типа. Так, коммерческие цифровые платформы являются результатом развития платформенной занятости. Представленная система позволит в дальнейшем сформировать определенные связи с влиянием различных институциональных и экономических факторов, имеющих все большее влияние при экономических изменениях, что позволит в дальнейшем сформировать авторскую концепцию развития инфраструктуры рынка труда.

## 1.2 Институционально-экономические факторы и механизмы их влияния на инфраструктуру рынка труда

Сегодняшняя мировая экономика развивается с невероятной динамикой, требующей соответствующих изменений. Эти изменения обуславливаются влиянием множества факторов, в т.ч. новых, возникающих при появлении все новых элементов и характеристик экономической системы.

Инфраструктура рынка труда, развитие которой необходимо в целях реализации государственной политики в области занятости населения, не является исключением. Не только в России, но и на мировой арене возникают все новые факторы, влияющие на государственную политику занятости.

Безусловно, при анализе динамики рынка труда необходимо учитывать все факторы. Тем не менее, особое значение, как будет показано ниже, имеют именно институциональные. Для более подробного анализа поднятой проблемы, необходимо дать авторское понимание понятия институциональных факторов. В современной экономике институциональными называют факторы, являющиеся движущими силами, источником которых является функционирование институтов, институций, институциональных актов и форм, а результатом их воздействия – соответствующие изменения в явлениях, процессах и тенденциях.<sup>33</sup>

Понятие институциональных факторов также связывают с самой теорией институционализма. Согласно мнению одного из основоположников теории институционализма Дугласа Норта, для постоянного экономического роста необходимы такие права собственности, при которых будет целесообразной социально продуктивная деятельность.<sup>34</sup> Также согласно теории институционализма, социальные институты создают стимулирующую структуру

---

<sup>33</sup> Яковлева, Т. Н. Институциональные факторы в функционировании рынка труда : специальность 08.00.01 "Экономическая теория" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Яковлева Татьяна Николаевна. – Уфа, 2007. – с. 22– EDN NIYZIB.

<sup>34</sup> . North, D. Thomas, R. The rise of the western world a new economic history. Cambridge University Press.1973. p. 56

общества, а экономические институты необходимы в роли базовых детерминант, определяющих будущую экономическую деятельность.<sup>35</sup>

В условиях постоянной модернизации и смены экономических парадигм, также стоит обратить внимание на новые подходы к понятийному аппарату. Один из ярчайших представителей школы нового, современного институционализма, экономист Оливер Уильямсон назвал институциональные факторы основными политическими, социальными и правовыми нормами, являющимися базой для производства, обмена и потребления. Представленное понятие наиболее близко к вопросам рынка труда и дает возможность четко определить границы, в рамках которых можно дать авторское понимание институциональных факторов, имеющих непосредственное влияние на инфраструктуру российского рынка труда.

Связь понятий «институциональный фактор» и «институт» позволяет анализировать первое понятие через призму второго. Экономист В.Р. Скотт называет институты определенными рамками, которые создают общие элементы управления, обеспечивающие общий порядок социальных действий.<sup>36</sup> Таким образом, институциональные факторы в вопросах рынка труда, к примеру, могут быть связаны с созданием систем государственного социального партнерства, которые в Западных странах зачастую именуется как PPP (private public partnership – государственно-частное партнерство).<sup>37</sup> Подобные системы лежат в основе правовых, социальных и политических процессов.

Отличие институциональных факторов от каких-либо других в первую очередь в том, что их основа лежит в правовом, социальном или политическом поле. Этот тип факторов является одним из самых сложных для реализации и анализа, так как во многих случаях характеризуется конфликтом интересов

---

<sup>35</sup> Норт Д. Экономическая деятельность в масштабе времени [Текст] /Д. Норт /Мировая экономическая мысль сквозь призму веков в 5 томах – Том 5. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов. Книга 1 – М., 2004 – с. 860

<sup>36</sup> Scott, W.R. (2008), *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, 3rd ed. Sage Publications, Los Angeles, CA [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://digitalcommons.usu.edu/unf\\_research/55/](http://digitalcommons.usu.edu/unf_research/55/) (дата обращения: 28.10.2022)

<sup>37</sup> Доменко, Ю. Ю. Влияние институциональных факторов на развитие государственно-частного партнерства / Ю. Ю. Доменко, П. В. Токарева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 11. – с. 703 – DOI 10.34755/IROK.2020.32.46.034. – EDN DUCGLI.

работника или соискателя и работодателя. В рамках институциональных преобразований требуется реализация социальной политики со стороны государства, создание институтов защиты прав работника, реализация льготных программ сотрудников, находящихся в уязвимых категориях, что зачастую не соответствует интересам работодателя. Марксистская концепция, базирующаяся на теории прибавочной стоимости, является прекрасным доказательством асимметрии интересов работника и работодателя в вопросах реализации социальных льготных программ. Отсутствие институциональных изменений на рынке труда также может привести к крайне негативным последствиям для государства. При отсутствии института защиты прав работников, возникает возможность выплаты серых зарплат, что наносит ущерб экономике страны и лишает государство весомой доли налоговых доходов.

Необходимо отметить, что многие факторы, на первый взгляд влияющие на инфраструктуру рынка труда позитивно, вместе со своим воздействием также являются причиной некоторых негативных изменений. Так, процесс диджитализации и повсеместной компьютеризации, который идет практически во всем мире уже больше полувека, в свою очередь создал условия для возникновения некоторых негативных сдвигов на рынке труда. При повсеместном развитии цифровых технологий у компаний нет нужды нанимать сотрудника по полноценному трудовому договору и создавать ему рабочее место, что в свою очередь негативно сказывается на условиях труда. Еще в 2000 году крупный скандал из-за использования большого количества наемных работников, нанятых через временные кадровые агентства, разгорелся в корпорации Microsoft, когда на урегулирование группового иска, который был подан сотнями временными работниками, компании пришлось потратить 97 миллионов долларов.<sup>38</sup> Стивен Гринхаус, американский журналист и эксперт по вопросам рынка труда, вопреки всеобщему мнению, что скандал должен положительно повлиять на условия труда работников, писал, что вместо того, чтобы отказаться от постоянной работы,

---

<sup>38</sup> Temps in tech how big techs use of temp labor degrades job quality and locks workers out of permanent stable jobs [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.nelp.org/publication/temps-in-tech-how-big-techs-use-of-temp-labor-degrades-job-quality-and-locks-workers-out-of-permanent-stable-jobs/> (дата обращения: 29.10.2022)

технологические компании просто изменили способ интеграции своих аутсорсинговых работников в свою повседневную деятельность. Некоторые технологические компании теперь требуют, чтобы их кадровые агентства предлагали своим временным работникам определенный пакет льгот, хотя эти пакеты, как правило, намного уступают тем, которые предлагаются постоянным сотрудникам. Другие компании устанавливают ограничения по времени для отдельных назначений временных работников, хотя эта практика усугубляет нестабильность работы временных работников. В конечном итоге бесконтрольное влияние подобных факторов может привести к нерегулируемой неустойчивой занятости. Согласно исследованиям отечественного ученого В.Н. Бобкова, неустойчивая занятость является состоянием, при котором работающий по срочным и бессрочным договорам подвержен неблагоприятным социальным и экономическим отношениям и несоответствующим нормам условий труда.<sup>39</sup>

Согласно методологии МОТ, под неустойчивыми условиями труда подразумеваются условия, перечисленные на рисунке 7.

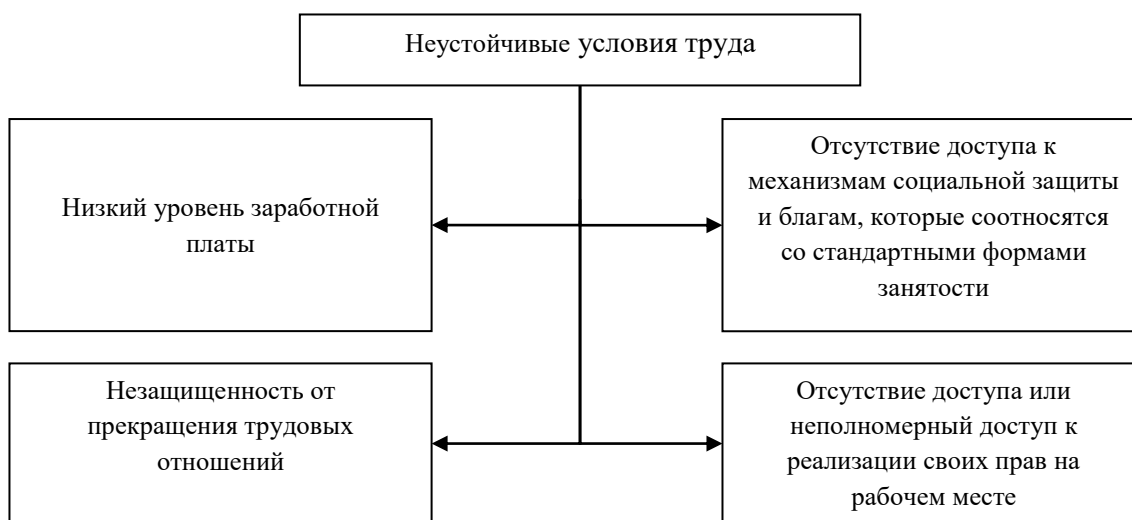


Рисунок 7 – Неустойчивые условия труда по классификации МОТ

Источник: составлено автором на основе [19]

<sup>39</sup> Бобков, В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России / В. Н. Бобков // Мир новой экономики. – 2018. – Т. 12. – № 3. – с. 129 – DOI 10.26794/2220-6469-2018-12-3-128-139. – EDN XZPFSP.

Несмотря на то, что подобная проблема не встречается в России в подобных Западных странах масштабах по причине менее развитой цифровой экономики, не представляется возможным ее игнорирование, так как в условиях развития процесса цифровизации, контроль подобных аспектов трудовых отношений должен стать первоочередной задачей государственной политики занятости. Отсутствие контроля может создать депрессивную ситуацию в вопросах занятости населения, социальной политики и оплаты труда. В США отсутствие регуляционных мер по вопросам найма персонала привело масштабному процессу юнионизации, пик которого пришелся на май-июнь 2022 года, когда сотрудники корпораций Amazon и Google Fiber объявили о создании ячейки профсоюза Alphabet, который получил от Национального совета по трудовым отношениям право на ведение коллективных переговоров.<sup>40</sup> Таким образом, отсутствие регулирования процесса найма персонала повлияло на развитие элемента инфраструктуры рынка труда – профсоюзов. Другими словами, неконтролируемое влияние одного институционального фактора приводит к усилению другого. Исходя из этого, последующая логика анализа факторов, влияющих на инфраструктуру рынка труда в том числе основывается на идее, что существует четкая взаимосвязь между институциональными факторами и они не воздействуют на инфраструктуру индивидуально.

В целях определения основных исследуемых институционально-экономических факторов необходимо определить, какие именно факторы из всех воздействующих на инфраструктуру рынка труда больше всего подходят под понятие «институционально-экономический». В этих целях была разработана классификация факторов, действующих на инфраструктуру рынка труда, которая представлена в таблице 3.

---

<sup>40</sup> We Built Google. This Is Not the Company We Want to Work For [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.nytimes.com/2021/01/04/opinion/google-union.html> (дата обращения: 01.11.2022)



Таблица 3 – Классификация основных факторов, действующих на инфраструктуру рынка труда

<b>Социально-демографические</b>	<b>Экономические</b>	<b>Организационно-технологические</b>	<b>Политические и правовые</b>
Возрастной состав населения	Уровень инфляции в стране	<i>Развитие гибких нестандартных форм занятости</i>	<i>Уровень развития законодательной базы</i>
<i>Миграционные процессы</i>	Уровень ставок федеральных налогов	Степень и скорость внедрения новых технологий	<i>Уровень защиты трудовых прав работников</i>
	<i>Уровень заработной платы населения</i>		Степень стабильности политической ситуации в стране
<i>Уровень образования населения</i>	<i>Степень государственного регулирования экономики</i>	<i>Наличие институциональных пустот</i>	
	<i>Уровень безработицы</i>		

Примечание: факторы, отнесенные автором к категории «институционально-экономические», в таблице выделены курсивом

Источник: составлено автором

Наличие широкого спектра различных факторов ставит перед исследованием сложную задачу выбора определенных факторов. Как было описано ранее, согласно теории институционализма, институциональные факторы имеют начало в правовом, социальном и политическом поле, что позволяет включить факторы из социально-демографической, организационно-технологической и политической и правовой групп в единую специфическую группу по признаку общего характера влияния на инфраструктуру рынка труда.

Тем не менее, в рамках исследования невозможно учесть абсолютно все факторы, действующие на инфраструктуру рынка труда, что требует выбора определенных факторов. Выбранные факторы в таблице помечены курсивом.

Причиной выбора именно этих факторов является наличие четкой взаимосвязи в первую очередь с инфраструктурой рынка труда. Кроме того, главной причиной отбора факторов из множества является характер их действия.

В условиях экономической нестабильности в первую очередь необходимо учитывать те факторы, которые имеют прямое воздействие на инфраструктуру, нежели те, которые имеют косвенное влияние в долгосрочном периоде. Факторы прямого и косвенного воздействия на инфраструктуру рынка труда представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Классификация факторов по характеру воздействия на инфраструктуру рынка труда

<b>Фактор прямого воздействия на инфраструктуру рынка труда</b>	<b>Характеристика</b>	<b>Фактор косвенного (опосредованного)/отсроченного воздействия на инфраструктуру рынка труда</b>	<b>Характеристика</b>
Уровень образования населения	Уровень образования прямо влияет на необходимость реализации программ обучения и повышения квалификации как со стороны государственных, так и негосударственных структур	Возрастной состав населения	Возрастной состав населения влияет опосредованно через уровень образования населения, косвенно влияя на необходимость развития программ обучения и повышения квалификации
Уровень защиты трудовых прав работников	Уровень защиты трудовых прав работников прямо влияет на необходимость поддержки элементы инфраструктуры рынка – профсоюзов		
Степень государственного регулирования экономики	Степень государственного регулирования указывает, насколько государство контролирует политику социального обеспечения, а	Уровень инфляции	Уровень инфляции влияет на покупательскую способность населения, но не влияет прямо непосредственно на инфраструктуру рынка труда

Фактор прямого воздействия на инфраструктуру рынка труда	Характеристика	Фактор косвенного (опосредованного)/отсроченного воздействия на инфраструктуру рынка труда	Характеристика
	также занятости и трудовых отношений, что прямо влияет на инфраструктуру		
Уровень безработицы	Уровень безработицы указывает, насколько сильное давление оказывается на государственные центры занятости, которые являются элементами инфраструктуры рынка труда		
Развитие гибких нестандартных форм занятости	Уровень и скорость развития нестандартных форм занятости указывает, насколько необходима поддержка процесса развития цифровых платформ занятости	Уровень ставок федеральных налогов	Высокие ставки налогов влияют на затраты на занятость в организациях и на предпринимательскую активность, но имеют косвенный эффект, а не прямой
Наличие институциональных пустот	Наличие институциональных пустот ставит перед государством необходимую задачу создания поддерживающих элементов инфраструктуры рынка труда	Степень и скорость внедрения новых технологий	Степень и скорость внедрения технологий, несомненно, влияет на инфраструктуру рынка труда, но в долгосрочной перспективе, а не краткосрочной
Уровень развития законодательной базы	Уровень развития законодательной базы указывает, насколько необходимо принятие законов, затрагивающих новые нестандартные		

Фактор прямого воздействия на инфраструктуру рынка труда	Характеристика	Фактор косвенного (опосредованного)/отсроченного воздействия на инфраструктуру рынка труда	Характеристика
	формы трудовых отношений		
Миграционные процессы	Миграционные процессы оказывают прямое влияние на инфраструктуру рынка труда, ставя задачу подготовки и переподготовки большого количества трудовых ресурсов в краткие сроки в целях их интеграции в систему рынка труда	Степень стабильности политической ситуации в стране	Стабильность политической ситуации в стране влияет на инфраструктуру, но в долгосрочном прогнозе
Уровень заработной платы населения	Средний и минимальный уровень заработной платы прямо влияет на структуру занятости населения в определенных сферах, тем самым заставляя государство развивать поддерживающую инфраструктуру рынка труда		

Источник: составлено автором

Представленные факторы «прямого воздействия» не имеют отложенного характера действия и непосредственно влияют на инфраструктуру рынка труда. Доказательной базой этого утверждения является проведенный во второй главе корреляционный анализ, продемонстрировавший связь между двумя переменными – фактором и элементом инфраструктуры, а также анализ состояния элементов инфраструктуры рынка труда. Факторы, расположенные в правой

колонке, имеют либо косвенное, опосредованное влияние, либо отложенный эффект на инфраструктуру. Несомненно, их влияние нельзя исключать полностью, но за основу исследования взяты в первую очередь факторы прямого воздействия.

Как уже было выявлено ранее, одним из наиболее динамично развивающихся институциональных факторов на сегодняшний день является развитие гибких нестандартных форм занятости. Несмотря на то, что нестандартные формы занятости позитивно влияют на стимулирование экономической активности населения, подобные формы занятости увеличивают риск образования теневой экономики и являются подспорьем для конфликта работника и работодателя. Подобная конфликтная ситуация может проявляться в низком уровне оплаты труда и высокой степени ее дифференциации, в правовой дискриминации работника, не защищенного деятельностью профсоюзов.<sup>41</sup>

Исходя из изложенной идеи, одним из наиболее важных институциональных факторов также является изменение и развитие законодательной базы, необходимой для регулирования социально-трудовых отношений субъектов рынка труда в условиях появления новых форм занятости. В сегодняшних условиях необходим не только проработанный механизм функционирования нестандартной занятости, но и законодательный механизм, регулирующий трудовые отношения. Проработанное законодательство является необходимым условием функционирования рынка труда и роста благосостояния населения. На данный момент слабость законодательной базы, которая проявляется в регулярном отсутствии механизма защиты прав работников, характеризуется в том числе достаточно высоким показателем индекса Джини, являющимся одним из самых объективных показателей экономического неравенства населения.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Яковлева, Т. Н. Роль институциональных факторов в теории и практике функционирования российского рынка труда / Т. Н. Яковлева // Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований, Уфа, 27–28 мая 2016 года. – Уфа: РИК УГАТУ, 2016. – с. 259. – EDN TZGKCS.

<sup>42</sup> Статистический ежегодник «Цели устойчивого развития в Российской Федерации» 2022. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/sdg/report> (дата обращения: 01.11.2022)

Одним из важнейших институциональных факторов на сегодняшний день являются институциональные пустоты. Термин на сегодняшний день не представлен широко в России, но уже достаточно долгое время используется в экономике Западных стран.

Термин был представлен профессором Гарвардского Университета Тарун Ханной и обозначает отсутствие определенных посредников или институтов, что в свою очередь создает препятствия к функционированию системы в целом. На данный момент очевидно, что термин доступен к применению по отношению к рынку труда, особенно в России. По сути, институциональные пустоты возникают всякий раз, когда «поддерживающие институты» либо отсутствуют, либо функционируют неправильно или же не в полную силу. Исходя из этого, логично предположить, что не все элементы инфраструктуры российского рынка труда функционируют достаточно эффективно. Итоговым предположением в таком случае будет являться наличие некоторого внутреннего фактора – институциональных пустот.

Наличие подобных пустот в конечном итоге может привести к тяжелым последствиям для рынка труда: нехватке квалифицированного персонала, высоким барьерам для входа на рынок труда со стороны соискателей, неоправданно высокой текучести кадров в организациях и т.д. Как правило глобальным выводом в такой ситуации в Западных странах является наличие институциональных пустот.<sup>43</sup>

Одной из причин возникновения подобных пустот может являться использование зарекомендовавших себя в других странах методов и стратегий, слабо применимых в реалиях определенной страны. Российский рынок труда со времен своего образования в 90-х годах прошлого века строился по примеру многих Западных стран, но не все элементы инфраструктуры были грамотно интегрированы. Методы, используемые на развитых рынках, не обязательно работают на развивающихся рынках, как это обнаружили такие гиганты, как Carrefour, McDonalds и другие. Новые наборы стратегий, идей и предположений

---

<sup>43</sup> Singapore Management University. Institutional Voids: Black Hole or Opportunities? Perspectives@SMU. 2013. P 45

необходимы. К примеру, зачастую стратегии, используемые в Китае и Индии, могут оказаться неприемлемыми на таких рынках, как Мьянма, Вьетнам, Россия, Южная Африка и Латинская Америка.<sup>44</sup> То же самое касается и непосредственно самой инфраструктуры. К примеру, либерализация рынка труда в большинстве стран Запада при переходе к неолиберальной доктрине в 70-х и 80-х годах прошлого века происходила одновременно с образованием профсоюзов и интегрирования принципов социального партнерства. Несмотря на то, что существуют и обратные примеры, как, например, жесткое ограничение деятельности профсоюзов с приходом Консервативной партии Маргарет Тэтчер в Великобритании, принципы социального партнерства все равно соблюдались и широко применялись.

Хорошим примером разрушительности такого институционального фактора, как институциональные пустоты, может послужить так называемый «текиловый кризис» в Мексике 1994 года, когда отсутствие механизма регулирования внешних финансовых потоков вскрыл ряд недостатков мексиканской экономики. Одним из таких недостатков было названо фактически полное отсутствие механизма контроля рынка труда и защиты трудовых ресурсов. К моменту окончания кризиса процент бедных в стране значительно вырос, так как домохозяйства страны пострадали от экономических потрясений. Тысячи людей были вытолкнуты с рынка труда, их заработная плата была сильно снижена, а найти новую работу было крайне сложно в условиях фактически отсутствующей помощи при найме со стороны государства.<sup>45</sup> Подобная ситуация, очевидно, была допущена в том числе по вине наличия институциональных пустот в инфраструктуре местного рынка труда.

Проблема фактора институциональных пустот заключается в том, что он может оказывать влияние как на предложение и спрос на рынке труда, так и на институты посредничества. В условиях нестабильной экономики фактор

---

<sup>44</sup>Singapore Management University. Institutional Voids: Black Hole or Opportunities? Perspectives@SMU. 2013. p. 47

<sup>45</sup>The case of Mexico crisis. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.researchgate.net/publication/254453032\\_The\\_Case\\_of\\_Mexico's\\_1995\\_Peso\\_Crisis\\_and\\_Argentina's\\_2002\\_Convertibility\\_Crisis](https://www.researchgate.net/publication/254453032_The_Case_of_Mexico's_1995_Peso_Crisis_and_Argentina's_2002_Convertibility_Crisis) (дата обращения: 03.11.2022)

становится особенно разрушительным и программа развития инфраструктуры рынка труда, несомненно, должна учитывать данный аспект.

Также одним из наиболее актуальных факторов являются международные санкции, который имеет смысл отнести именно к институциональной и экономической среде, так как его основа лежит в вопросах политической сферы. Влияние санкций на макроэкономические показатели обширны и противоречивы: они способствуют замедлению процесса интеграции национальной экономики в мировую, негативно влияют на производительность труда, процесс информатизации, снижают покупательскую способность населения и, следовательно, тормозят темпы роста экономики. Тем не менее, несмотря на массовый уход Западных компаний с рынка Российской Федерации, на данный момент сохраняется стабильно низкий уровень безработицы. Кроме того, одним из прямых эффектов может являться потенциальная возможность для развития собственного производства. Практически сразу после введения Западных санкций правительство Российской Федерации предложило запустить программу восстановления отечественного авиапрома, газоразведки, автомобилестроения и других сфер в рамках общей концепции импортозамещения. Тем не менее, стоит отметить, что до сих пор известная миру политика импортозамещения заключалась в том, чтобы догнать более технологичные страны за счет использования высоких тарифных барьеров, ограждающих от конкуренции с импортом производство местных товаров. Подобная политика использовалась США с конца 18 века, а также Турцией в период перехода мировой экономики к неолиберализму. В текущих условиях процесс отечественного импортозамещения западными экономистами, в частности профессором городского университета Нью-Йорка Бранко Милановичем, характеризуется как «регрессивное импортозамещение», которое будет реализовываться путем использования многих устаревших технологий, что может негативно повлиять на рынок труда.<sup>46</sup> При использовании подобных технологий может сильно снизиться спрос на

---

<sup>46</sup> The novelty of technologically. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://glineq.blogspot.com/2022/04/the-novelty-of-technologically.html> (дата обращения: 07.11.2023)



высококвалифицированную рабочую силу, что в свою очередь может повлиять на увеличение процента безработных, а также явно негативно повлияет на производительность труда, которая в Российской Федерации находится на стабильно низком уровне по сравнению с развитыми и многими развивающимися странами.

Тем не менее, всегда возможен и обратный вариант развития событий. Явным примером является становление рынка труда исламской республики Иран, которая находится под международными санкциями гораздо более продолжительное время, нежели Российская Федерация – с 1950-х годов, с момента британского бойкота на иранские нефтепродукты. Благодаря эффективному использованию большого процента трудоспособного населения и реализации политики импортозамещения, экономика Ирана на данный момент является одной из самых устойчивых в своем регионе. Тем не менее, несмотря на очевидные положительные результаты национальной политики, в Иране сохраняется довольно высокий процент скрытой безработицы, связанный с тем, что в структуре трудоспособного населения второе место после активного населения (30%) занимают домохозяйки. Не исключена вероятность того, что часть их занимается ведением хозяйства по причине того, что они не нашли спроса на рынке труда, а это представляет собой разновидность скрытой безработицы. Кроме того, официальный уровень безработицы в Иране сохраняется на довольно высоком уровне – 14,7% на 2021 год. На данный момент промышленное производство в Иране характеризуется теми же проблемами, что с высокой вероятностью могут ожидать и российскую экономику в условиях санкций – низкий уровень производительности труда, изношенность оборудования и высокая кредитная ставка.

Западные санкции требуют быстрой реакции и создания новых условий для работников, так как уход многих компаний не может пройти бесследно. Рынок труда многих российских регионов сильно зависел от производства иностранных компаний. К примеру, на рынке труда Калужской области было создано около 10 тысяч рабочих мест благодаря работе иностранных компаний в области

автомобилестроения. В целом по России, согласно подсчетам Центра трудовых исследований ВШЭ около 2% работают в иностранном секторе<sup>47</sup>. На сегодняшний день игнорирование этого институционального фактора не представляется возможным.

Таким образом, основными проанализированными институциональными факторами являются следующие факторы: развития новых форм занятости, юнионизации, изменения законодательной базы, институциональных пустот и международных санкций. В таблице 5 перечислены эффекты от влияния институциональных факторов на инфраструктуру рынка труда.

Таблица 5 – Эффекты от влияния институциональных факторов на инфраструктуру рынка труда

<b>Институциональный фактор</b>	<b>Влияние фактора на инфраструктуру рынка труда</b>
Фактор развития новых форм занятости	Процесс цифровизации приводит к распространению новых форм занятости, в том числе неформальной. Возникает необходимость в развитии инфраструктуры, ее регулировании.
Фактор юнионизации	Опыт развитых стран показывает, что для развития свободного рынка труда необходимо создание и поддержка профсоюзов. Возникает необходимость поддержки и развития профсоюзов
Фактор изменения законодательной базы	Изменение локальных законодательных норм вызывает необходимость в расширении инфраструктуры. Как пример – создание новых и изменение старых профессиональных стандартов влечет за собой необходимость в создании центров обучения и переквалификации.
Фактор институциональных пустот	Неэффективная работа определенных сегментов рынка труда влечет за собой необходимость создания новых элементов инфраструктуры, поддерживающих рынок труда.
Фактор международных санкций	Международные санкции могут негативно повлиять на производительность труда, безработицу и спрос на высококвалифицированную рабочую силу, что требует создания поддерживающей инфраструктуры.

Источник: составлено автором на основе [29]

Помимо институциональных факторов, на российский рынок труда также оказывают влияние многие экономические факторы. Понятие экономических факторов актуально в последнее десятилетие как для мировой, так и для

<sup>47</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат.сб. / Росстат. – 2020. – 145 с.

российской действительности. Целая серия потрясений и экономических кризисов являлись серьезными ударами как по российской экономике в целом, так и по рынку труда в частности. Несомненно, перечисленные события не являлись единственными экономическими факторами, что требует глубокого анализа этого понятия.

В мировой практике одним из важнейших экономических факторов, влияющих на конъюнктуру рынка труда, является уровень заработной платы населения, в том числе минимальной, так как именно этот показатель является одним из составляющих элементов спроса и предложения на рынке труда. В странах с капиталистической моделью экономики повсеместно практикуется установка определенного размера минимальной зарплаты, которая основывается на законе стоимости рабочей силы. Согласно марксистской теории, в стоимость рабочей силы вкладывается фонд средств, необходимый для поддержания жизнедеятельности работника. Благодаря такой практике, невозможна ситуация, при которой минимальная заработная плата ниже прожиточного минимума.

Подобный показатель при низком уровне может крайне негативно влиять как на покупательскую способность населения, так и на занятость населения в определенных сферах, характеризующихся оплатой труда на уровне минимальной заработной платы. В условиях развивающейся экономики большое число рабочих мест, в особенности в регионах, являются низкооплачиваемыми, на уровне минимальной заработной платы. Основными потребителями рабочей силы на рынке труда остаются предприятия сферы производства, транспорта, торговли и т.д., в которых большое число рабочих мест являются низкоквалифицированными. В подобных условиях довольно сложно ожидать какого-либо развития рынка труда, так как зарплата на уровне МРОТа крайне негативно влияет на производительность труда. Согласно мнению экспертов ВШЭ, рост производительности труда на 1% ведет к увеличению зарплаты на 0,59%, но подобного показателя невозможно добиться в условиях, при которых

производительность труда не растет.<sup>48</sup> Более того, на данный момент складывается неблагоприятная ситуация, характеризующаяся высокими инфляционными ожиданиями. Также стоит отметить, что установление минимального размера оплаты труда положительно влияет на динамику социально-трудовых конфликтов, защищая работников и в перспективе предупреждает проблему роста неравенства населения, что также оказывает влияние на инфраструктуру рынка труда. Установление относительно высокого МРОТа может также поспособствовать снижению нелегальной, теневой занятости, что также повлияет на необходимость развития элементов инфраструктуры рынка труда. Конечно, все это возможно только при условии контроля за исполнением трудового законодательства со стороны работодателей. Наоборот, установление низкого порога минимального размера оплаты труда может повлиять на рост нестандартной занятости и на бесконтрольное развитие платформенной занятости, что также в перспективе влияет на рост социально-трудовых конфликтов, так как нестандартную занятость крайне сложно контролировать. Хорошим примером является тип платформенной занятости, который на сегодняшний день слабо контролируется государством как в России, так и в западных странах, где феномен известен уже достаточно долгое время.

Помимо уровня МРОТ, одним из влияющих на инфраструктуру рынка труда факторов является средний уровень заработной платы, так как он выполняет в первую очередь регулирующую функцию на рынке труда. Высокий средний уровень заработной платы влияет на привлекательность рабочих мест, тем самым стимулируя конкуренцию и в перспективе улучшает условия труда. Наоборот, низкий показатель среднего уровня оплаты труда может негативно влиять на условия, тем самым создавая площадку для возникновения социально-трудовых конфликтов, требующих поддержку профсоюзов как элемента инфраструктуры. Также это может вызвать тяжелые проблемы с внутренней миграцией, заставляя государство реализовывать программы поддержки

---

<sup>48</sup> Зарплата не влияет на производительность труда – Новости – Научно-образовательный портал IQ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177666586.html?ysclid=ls04mpf0gz953549599> (Дата обращения: 11.11.2022)

инфраструктуры рынка труда в регионах. Также стоит отметить, что высокий показатель среднего уровня оплаты труда может стимулировать желание получить высшее образование, так как при высоком показателе работодатели будут требовать от работников более высокой квалификации. В перспективе это означает необходимость создания системы центров карьеры при высших учебных заведениях.

Важным экономическим фактором также является уровень государственного регулирования экономики, в том числе бюджетной поддержки рынка труда, в особенности в депрессивных регионах России. Политика Российской Федерации в области рынка труда характеризуется активной государственной поддержкой в вопросах принимаемых мер занятости населения. В России политика реализуется государственными центрами занятости населения в соответствии со статьей 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».<sup>49</sup> В рамках закона организовывается профессиональная ориентация населения, профессиональное обучение и программы дополнительного профессионального образования. В зависимости от уровня государственного бюджетирования в регионах России федеральный закон реализуется в полной и неполной мере.

Идея активной политики государственной поддержки и субсидирования не является сугубо новой для Российской Федерации. Подобные меры поддержки занятости населения повсеместно встречаются в странах с развитой капиталистической моделью экономики. Некоторые основные виды государственной поддержки занятости населения представлены на рисунке 8.

---

<sup>49</sup> Федеральный закон Российской Федерации №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2018 года): // Бюллетень нормативных актов РСФСР. – 1992 г. – №1. – Ст. 4-18.



Рисунок 8 – Основные направления политики занятости стран Запада

Источник: составлено автором

Политика поддержки занятости населения Западных стран характеризуется обилием государственных программ и, следовательно, является дотационной, сильно зависящей от вмешательства государства в процессы рынка труда. Подобная система сильно схожа с российской, что делает российский рынок труда зависящим от государственного бюджетирования.

Также одним из важнейших экономических факторов, влияющих на инфраструктуру рынка труда, является уровень безработицы. При комфортном развитии бизнеса всегда наблюдается увеличение количества рабочих мест на рынке труда и, следовательно, возможность борьбы с безработицей. На данный момент в России, в особенности в депрессивных регионах, наблюдается тяжелая ситуация с количеством рабочих мест в определенных отраслях. Пандемия Covid-

19 крайне негативно повлияла на развитие сектора гостиничных, ресторанных услуг, а также сильно ударила по рынку авиаперелетов, что вынудило многие компании прибегнуть к уменьшению финансовых издержек в том числе путем сокращения персонала, что крайне негативно повлияло на уровень безработицы. Более того, в январе 2020 года, в самый разгар пандемии более четырех миллионов человек находились без работы более шести месяцев, что по методологии МОТ является стандартным определением долгосрочной безработицы.<sup>50</sup> Сокращение числа многих организаций малого и среднего бизнеса после ввода международных экономических санкций лишь усугубило эту проблему. На текущем этапе возможности расширения производства в российской экономике в значительной мере ограничены состоянием рынка труда. Безработица обновила исторический минимум. На фоне последствий частичной мобилизации во многих отраслях усиливается нехватка рабочей силы. В этих условиях в них ускоряется рост реальных заработных плат, который может опережать рост производительности труда.<sup>51</sup> Другими словами, дефицит рабочей силы вместе с последствиями от ввода санкций, в первую очередь логистические издержки – не дают возможностей для роста производства. Увеличение объемов производства положительно сказывается как на финансовой устойчивости предприятий, так и на безработице, что в свою очередь увеличивает реальные доходы населения. Стоит отметить, что рекордно низкий показатель безработицы сложно назвать положительной тенденцией, так как он скорее указывает на деструктивные процессы в российской экономике. В первую очередь низкая безработица связана с тотальной нехваткой кадров на рынке труда, на что в январе 2024 года указали 47% опрошенных руководителей промышленных предприятий.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Unemployment during coronavirus [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200327-unemployment-during-coronavirus-the-psychology-of-job-loss> (дата обращения: 11.11.2022)

<sup>51</sup> Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,50% годовых [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.cbr.ru/press/pr/?file=16122022\\_133000Key.html](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=16122022_133000Key.html) (дата обращения: 11.11.2023)

<sup>52</sup> Нехватка кадров в промышленности установила новый рекорд — РБК (rbc.ru) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473a6cc106e0?utm\\_source=yxnews&utm\\_medium=desktop](https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473a6cc106e0?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop) (30.01.2024)

Таким образом, основными проанализированными экономическими факторами являются следующие факторы: уровень заработной платы населения, уровень безработицы и степень государственного регулирования экономики. В таблице 6 перечислены эффекты от влияния перечисленных факторов на инфраструктуру рынка труда.

Таблица 6 – Эффекты от влияния экономических факторов на инфраструктуру рынка труда

<b>Экономический фактор</b>	<b>Влияние фактора на инфраструктуру рынка труда</b>
Уровень заработной платы населения	Высокий средний уровень оплаты труда может позитивно влиять на инвестиции в инфраструктуру рынка труда, что в свою очередь влияет на рост производительности труда. Кроме того, высокий показатель позитивно влияет на привлекательность рынка труда, что снижает отток человеческого капитала с рынка труда и усиливает конкуренцию, что оказывает позитивное влияние в долгосрочной перспективе.
Уровень безработицы	Высокий уровень безработицы усиливает нагрузку на государственную инфраструктуру рынка труда, представленную центрами занятости населения. Кроме того, высокий уровень безработицы может отражаться в структуре занятости. Например, высокий уровень безработицы может привести к усилению нестабильной, нестандартной и неформальной занятости, которую крайне сложно контролировать. С другой стороны, крайне низкая безработица указывает на кадровый голод на рынке труда, что также негативно сказывается на инфраструктуре, в том числе негосударственной.
Фактор государственного регулирования экономики	Высокий уровень государственного регулирования влияет на количество принимаемых государством мер по регулированию политики занятости населения в виде различных мер по стимулированию занятости, поддержки безработных. Также высокий уровень государственного регулирования влияет на дотационный характер большинства элементов государственной инфраструктуры рынка труда.

Источник: составлено автором

Таким образом, исходя из анализа основных институциональных и экономических факторов, предполагается авторская классификация институционально-экономических факторов, влияющих на инфраструктуру рынка труда, представленная на рисунке 9.



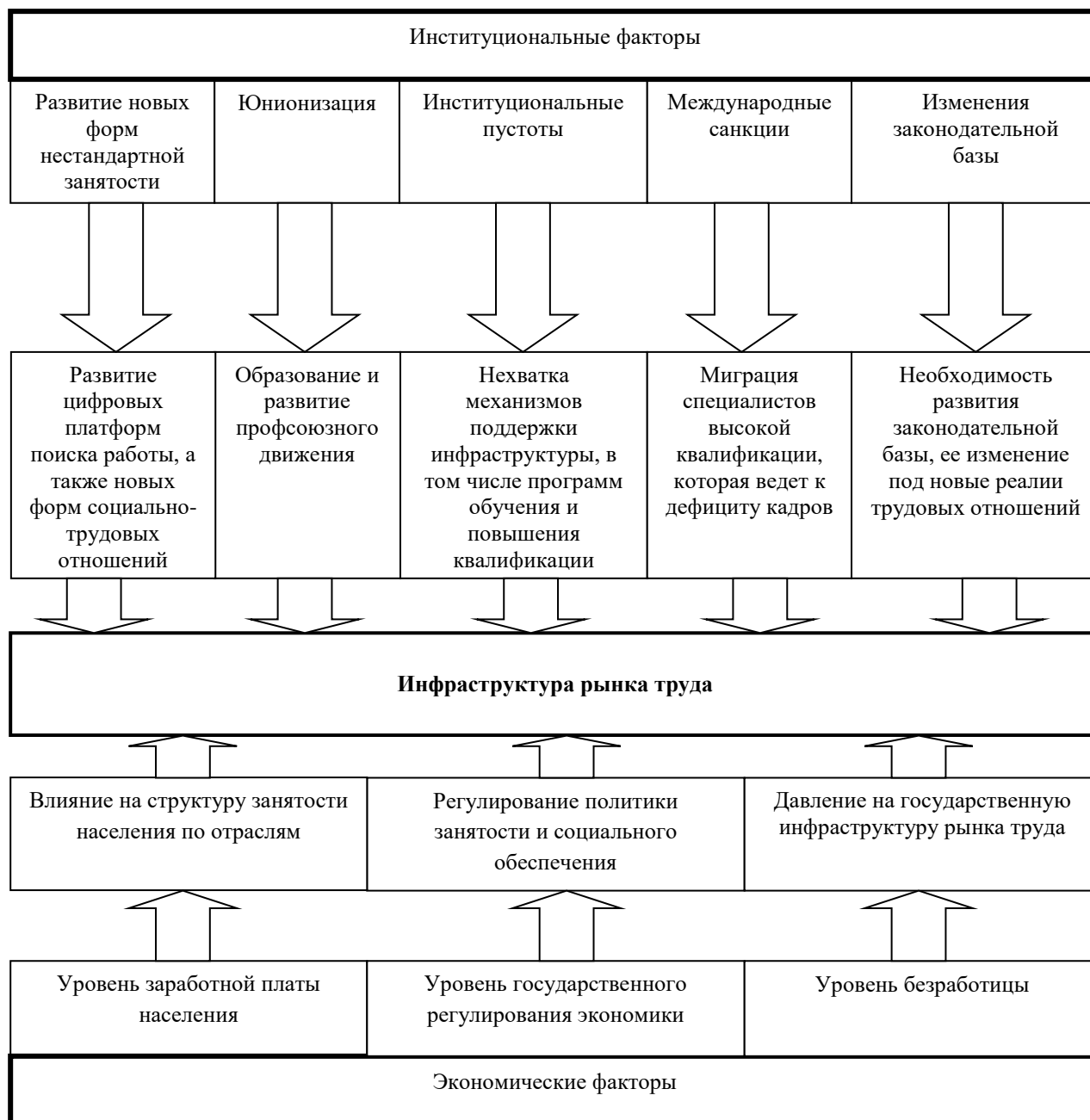


Рисунок 9 – Институционально-экономические факторы, влияющие на инфраструктуру рынка труда

Источник: составлено автором на основе [31]

Представленная на рисунке классификация включает в себя факторы, имеющие непосредственное влияние на рынок труда в целом и инфраструктуру рынка труда в частности. Подобная классификация также дает возможность выявить механизмы влияния данных факторов на инфраструктуру рынка труда. Также стоит отметить, что все факторы классификации тесно взаимосвязаны и

имеют определенное влияние друг на друга, не действуют абстрагировано друг от друга. Классификация также дает возможность выделить три основных анализируемых экономических фактора из массы существующих.

Очевидно, что процесс цифровизации порождает все новые быстроразвивающиеся формы гибкой занятости. На рисунке 10 приведены показатели по количеству вакансий, размещенных на международной электронной платформе WWR, которая по сути является цифровой платформой-доской объявления полностью удаленных вакансий.

Подобные платформы являются в большей степени механизмом функционирования инфраструктуры. Платформенная занятость как фактор может влиять на инфраструктуру с помощью функционирования определенных порталов-платформ, дающих реальную возможность людям стать субъектами нестандартных форм занятости.

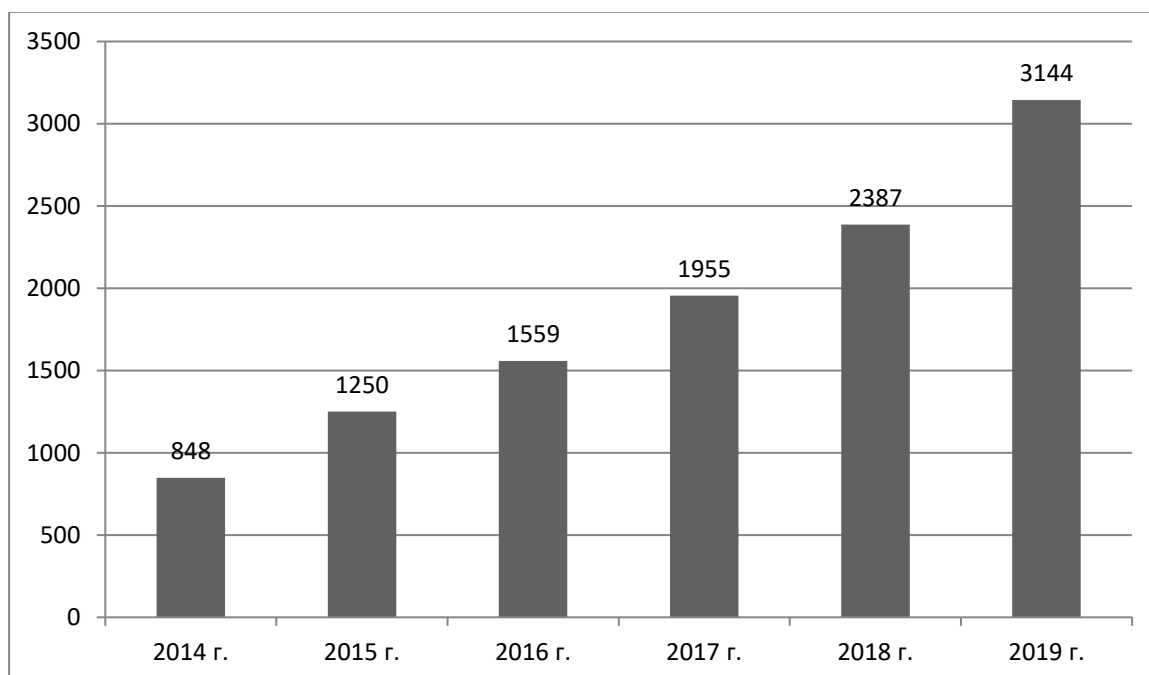


Рисунок 10 – Количество вакансий на удаленную работу, размещенных на платформе WWR

Источник: составлено автором на основе [146]

Исходя из данных о количестве вакансий на удаленную работу, становится очевидным механизм функционирования процесса цифровизации: процесс позволяет формировать все большее число цифровых платформ и электронных вакансий, что усиливает популярность подобных видов занятости. Как итог – фактор цифровизации функционирует с помощью подобных механизмов.

Кроме того, в рамках феномена цифровизации наблюдаются изменения в профессионально-квалификационной структуре трудовых ресурсов. Появление новых форм занятости, новых видов работ при отмирании старых при процессе диджитализации – все это приводит к изменениям в требованиях к квалификации субъектов рынка труда и является своего рода механизмом, с помощью которого факторы влияют на инфраструктуру. Стоит отметить все большее влияние этого механизма по сравнению с 20 веком. Подобное влияние в Западных странах назвали VUCA-миром (volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность)). Представленный термин означает функционирование системы в условиях неопределенности, что вполне применимо и к рынку труда.

Подобные изменения требуют от государства адекватных мер поддержки занятости населения. В условиях, при которых стремительно меняется профессионально-квалификационная структура работников на рынке труда, необходима реализация определенных программ, которые являются непосредственно механизмом влияния фактора цифровизации на инфраструктуру рынка труда.

В целом, отечественная государственная политика в сфере поддержки занятости в целях минимизации влияния фактора цифровизации схожа со многими европейскими моделями. Обуславливается это определенными причинами:

- 1) высокая доля занятых в неформальном секторе;
- 2) «утечка умов» на российском рынке труда и в странах ЕС с менее конкурентной экономикой по сравнению с соседними странами;
- 3) рост самозанятости среди населения.

К примеру, странами ЕС в 2005 году была принята программа «Общеввропейской стратегии занятости», в рамках которой одной из мер содействия занятости населения является ориентация на «новый старт», в рамках которой предполагается получение дополнительного образования и профессионального опыта.<sup>53</sup>

В России реализуются схожие программы. Так, Центрами занятости населения как в Москве, так и в дальних регионах, реализуется программа профориентации, нацеленная на различные категории трудоспособного населения (учащиеся, безработные, незанятые). В рамках программ поставлены следующие цели:

- создание условий для свободного выбора профессий, формы занятости и путей самореализации личности;
- достижение сбалансированности между профессиональными качествами и психофизиологическими особенностями человека и потребностями рынка труда;
- прогнозирование профессионального успеха работника в какой-либо сфере трудовой деятельности;
- содействие непрерывному росту профессионализма личности, максимальной реализации индивидуального потенциала.

Государственные программы в области содействия занятости населения формально закреплены также и в основных государственных документах, перечисленных в таблице 7.

---

<sup>53</sup> Маркелова, А. А. Использование зарубежного опыта в процессе совершенствования государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации : специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда; экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Маркелова Анастасия Александровна. – Саратов, 2009. – с. 25 – EDN NKVCWV.

Таблица 7 – Основные государственные стандарты в области содействия занятости населения Российской Федерации

<b>Федеральные государственные стандарты в области содействия занятости населению</b>
Приказ Минтруда России от 13 ноября 2012 г. № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» (с изменениями и дополнениями от 27 ноября 2017 г.)
Приказ Минтруда России от 17.04.2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности»
Приказ Минтруда России от 24.12.2013 № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»
Приказ Минтруда России от 09.01.2013 № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»
Приказ Минтруда России от 09.01.2013 № 3н (ред. от 13.02.2017) «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»
Приказ Минтруда России от 23.08.2013 № 380н (ред. от 27.09.2017) «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»

Источник: составлено автором

Используемые программы нацелены на минимизацию негативных эффектов от процесса цифровизации, при котором многие сотрудники сталкиваются с проблемами при найме персонала по причине профессионально-квалификационных сдвигов на рынке труда.

Отдельно стоит выделить влияние цифровизации на молодежный рынок труда. Как известно, молодые выпускники программ ВО и СПО являются движущей рабочей силой на рынке труда и наиболее подвержены как позитивным, так и негативным влияниям цифровизации. В целях грамотной

реализации политики занятости молодежи в российских вузах с 1999 года развернута программа помощи при трудоустройстве выпускников. 4 декабря 1999 года был издан приказ о построении отраслевой системы содействия трудоустройству выпускников.<sup>54</sup> Согласно ее целям, было необходимо создание системы информирования абитуриентов, обучающихся, а также выпускников вузов о текущем состоянии рынка труда, требованиях работодателей, что должно было облегчить их процесс трудоустройства. Кроме того, было необходимо постоянное прогнозирование развития рынка труда в целях коррекции рынка образовательных услуг. Необходимо было учитывать постоянно меняющийся рынок труда при обновлении образовательных программ.

Кроме того, необходимо отметить и влияние фактора юнионизации. Смена профессионально-квалификационных требований и развитие на этой почве новых нестандартных видов занятости ведет к все большему нарастанию противоречий между работниками и руководителями организаций. Как было отмечено ранее, смена вида занятости населения во многих случаях ведет к ситуациям, при которых работник фактически остается уязвим в вопросах социального обеспечения и социальной политики организации. В подобном случае механизмом влияния фактора юнионизации является адекватная реакция государства в рамках его социальной политики, нацеленной на рабочую силу на рынке труда. На данный момент государством поощряется внедрение стандартов внутренней корпоративной социальной ответственности, соответствие международным стандартам и реализация грамотной социальной политики организации. В целях внедрения принципов корпоративной социальной ответственности в России на государственном уровне были приняты следующие документы, перечисленные в таблице 8.

---

<sup>54</sup> Приказ Министра образования Российской Федерации и Министра труда и социального развития Российской Федерации от 04.12.1999 г. № 462 / 175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда»

Таблица 8 – Основные документы, регламентирующие КСО российских компаний

Документ	Год принятия	Автор документа
Кодекс чести банкира	1992	Ассоциация российских банков
«Правила добросовестной деятельности членов профессиональной ассоциации участников фондового рынка»	1994	Национальная ассоциация участников фондового рынка
«Кодекс чести российской гильдии риэлторов»	1994	Российская гильдия риэлторов
«12 принципов ведения дел в России»	1998	Торгово-промышленная палата Российской Федерации
«Кодекс корпоративного поведения»	2002	Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг
«Социальная Хартия»	2004	Российский союз промышленников и предпринимателей

Источник: составлено автором

В частности в «Социальной Хартии» российского бизнеса закреплены основные положения социального партнерства бизнеса и сотрудников. В первой части документа отдельно вынесены положения, закрепляющие право сотрудников на заключение коллективных договоров и свободу объединений.<sup>55</sup> Очевидно, что представленные положения необходимы при все большем влиянии фактора юнионизации. Таким образом, поощрение подобных программ в рамках КСО является механизмом влияния фактора юнионизации.

Очевидно, что с возникновением все новых типов занятости возникает потребность в изменениях законодательной базы. Так, одной из серьезнейших проблем в рамках платформенной занятости в самом начале развития прекариата было фактическое отсутствие регулирования рабочего дня сотрудника. Феномен трактуется как неустойчивая занятость, которая по сути является вынужденной занятостью, сопровождающаяся отсутствием стандартных трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре с полной рабочей неделей, включающую элементы незащищенной (в том числе, неформальной) занятости в формальной экономике, неформальном производстве, скрытом производстве,

<sup>55</sup> Социальная хартия российского бизнеса об основополагающих принципах ответственного ведения бизнеса. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://rspp.ru/12/6273.pdf> (дата обращения: 14.11.2022)

а также незаконную деятельность и временную незанятость (безработицу).<sup>56</sup> В итоге это приводит к тому, что платформа не предоставляет сотруднику никаких социально-экономических гарантий, что обуславливает необходимость укрепления законодательной базы. На рисунке 11 представлены данные по социальной защищенности работников, подверженных платформенной занятости.

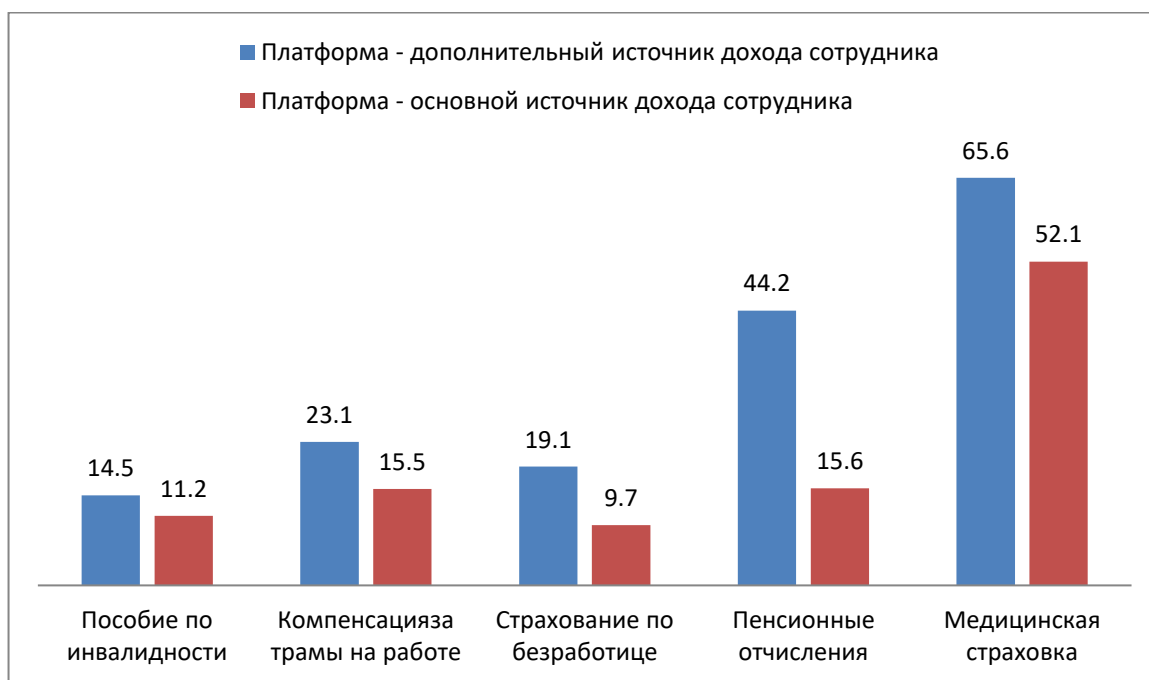


Рисунок 11 – Социальные льготы, предоставляемые работникам при использовании цифровых платформ (в процентах от числа использующих платформу), 2018 год

Источник: составлено автором на основе [143]

Исходя из представленных на рисунке 11 данных, можно сделать вывод, что в рамках фактора изменения законодательной базы механизм влияния на инфраструктуру будет представлен ужесточением законодательной базы, влияющей на платформы как элемент инфраструктуры.

В рамках анализа институциональных факторов необходимо также отметить фактор институциональных пустот. Как было отмечено ранее, по отношению к рынку труда использование термина возможно для обозначения ситуации, при

<sup>56</sup> Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения. Монография. Коллектив авторов. В.Н. Бобков, ред. М.: КНОРУС; 2018. Unstable employment in the Russian Federation: theory and methodology of identification, assessment and vector of reduction. Monograph. V.N. Bobkov, ed. Moscow: KNORUS; 2018. с. 45



которых фактически отсутствует определенный институт, связывающий субъектов социально-трудовых отношений. Адекватным ответом в рамках социальной политики государства в данном случае видится создание определенных государственных структур, необходимых в целях информирования экономически активного населения о трендах и требованиях на рынке труда. Так, в крупных организациях системы высшего образования России функционируют специальные центры карьеры, которые в том числе выполняют функцию исследования рынка труда и подготовки аналитических исследований для лучшего понимания текущей ситуации на рынке молодых специалистов.

Также в сегодняшних геополитических условиях не представляется возможным игнорирование фактора международных санкций. Изоляция экономики, ранее проходящей процесс интеграции в мировое сообщество, по прогнозам многих экономистов может привести к рецессии и нарушению баланса социально-экономических отношений в обществе, что в свою очередь не может не сказаться на рынке труда. Экономический спад также ведет к снижению темпов производства и покупательской способности населения, ослабляя экономику, уменьшая заработную плату и ухудшая социальную защищенность работника. Основной проблемой также является нарастание экономического неравенства, так как в условиях санкций экономика благоприятных регионов способна двигаться по инерции, минимизируя экономические издержки, в то время как экономики депрессивных регионов довольно быстро чувствуют результаты экономического спада. Кроме того, международные санкции тормозят создание высокопроизводительных рабочих мест по причине снижения инвестиционной активности населения, что требует определенных действий со стороны государства. Международные санкции также негативно влияют и на процесс внутренней миграции работоспособного населения, о чем косвенно свидетельствует динамика безработицы. Если в Чечне и Ингушетии безработица держится на уровне 22% и 36%, то в столице – около 1,5%. При обесценивании рубля и общей стагнации экономики Москва, как центр экономической активности государства, сохранит высокий уровень заработных плат благодаря

сосредоточению здесь ресурсов всех видов, что только усугубит депрессивную ситуацию в регионах, нуждающихся в государственных дотациях.<sup>57</sup>

На данный момент механизм поддержки российского рынка труда в условиях международных санкций характеризуется мерами поддержки занятости населения, а также мерами финансовой поддержки оставшегося без работы населения. Также идет процесс перепрофилирования логистики и переобучения кадров.

Одним из положительно зарекомендовавших себя ранее механизмов снижения влияния отрицательных эффектов от международных санкций является использование информационных порталов, способствующих реализации программ занятости населения. Подобные порталы особенно полезны в условиях, при которых многие сотрудники становятся безработными при уходе иностранных компаний с российского рынка. Одним из таких государственных порталов является «Работа России». Благодаря ресурсу пользователь может получить данные о предложениях нужных профессий, а также разместить свое резюме и, соответственно, найти работу. Показатели использования портала представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Показатели использования портала «Работа России» на август 2022 г.

<b>Показатель эффективности платформы</b>	<b>Количество соискателей (тыс. чел.)</b>
Количество зарегистрированных в системе пользователей	14 919 518
Количество опубликованных резюме	6 487 283
Количество опубликованных вакансий	871 500
Количество отправленных откликов	8 170 884

Источник: составлено автором на основе статистических данных портала «Работа России»<sup>58</sup>

Несмотря на достаточно масштабный охват портала, о чем свидетельствует весомое число отправленных откликов и доступность портала во всех регионах

<sup>57</sup> Круглов, Д. В. Влияние санкций на рынок труда России / Д. В. Круглов // Журнал правовых и экономических исследований. – 2015. – № 3. – с. 142. – EDN UMAEEJ.

<sup>58</sup> Работа России. Статистика портала. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://trudvsem.ru/analytics/portal-stats/> (дата обращения: 16.11.2022)

России, стоит отметить, что данный портал в основном нацелен на подбор низкоквалифицированной рабочей силы, о чем свидетельствует статистика по опубликованным предложениям работодателей по рабочим местам, представленная в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели по опубликованным предложениям работодателей по рабочим местам на портале «Работа России» на август 2022 г.

Москва		Санкт-Петербург		Челябинская область	
Наименование вакансии	Кол-во вакансий	Наименование вакансии	Кол-во вакансий	Наименование вакансии	Кол-во вакансий
Подсобный рабочий	710	Швея	1533	Подсобный рабочий	1736
Уборщик производственных и служебных помещений	242	Подсобный рабочий	1324	Монтажник	955
Разнорабочий	208	Дворник	985	Арматурщик	919
Водитель автомобиля	168	Рабочий зеленого хозяйства	875	Слесарь по сборке металлоконструкций	597
Рабочий в производстве пищевой продукции	168	Повар	852	Водитель автомобиля	584

Источник: составлено автором на основе статистических данных портала «Работа России»<sup>59</sup>

В таблице 10 продемонстрированы показатели по двум самым экономически благоприятным регионам России – г. Москва и г. Санкт-Петербург, а также Челябинская область, характеризующаяся депрессивным состоянием экономики региона. Результаты, несмотря на серьезную разницу в экономическом состоянии субъектов, оказались схожими: в топ-5 вакансий лидируют виды работ, не требующие наличия высшего образования и развитых навыков Soft Skills и Hard Skills.

<sup>59</sup> Работа России. Статистика портала. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://trudvsem.ru/analytics/portal-stats/> (дата обращения: 16.11.2022)

Кроме того, в рамках Федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» на портале «Работа России» доступны бесплатные программы организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования на период до 2024 года, что должно содействовать занятости отдельных категорий населения и ослабить проблему возможного роста безработицы, вызванного действием международных экономических санкций. При этом стоит учитывать, что проект нацелен на долгосрочную перспективу, так как изначально введение международных санкций привело к кадровому голоду на рынке труда и, соответственно, снижению уровня безработицы. Тем не менее, в перспективе этот показатель, характеризующий ситуацию на рынке труда, не останется неизменным.

К механизмам реагирования государства на негативные эффекты от международных санкций на рынке труда также стоит отнести субсидии и льготы, предоставляемые бизнесу. Так, в соответствии с Постановлением №398 Правительства от 18.03.2022, за трудоустройство молодых сотрудников в возрасте до 30 лет компании будут получать субсидии. Их размер — три МРОТ, увеличенные на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных.<sup>60</sup> Кроме того, согласно постановлению, работодатель вправе рассчитывать на частичную компенсацию затрат на трудоустройство безработного за 2021 год при условии подачи заявления. Также государство утвердило новое число претендентов на социальные контракты, включив в список безработных, начиная с марта 2022 года, согласно Постановлению правительства от 19.03.22 №410.<sup>61</sup> Представленные льготы являются адекватной реакцией государства на воздействие множества негативных факторов на рынок труда и его инфраструктуру. В подобных условиях необходима поддержка как работодателей, как субъектов малого, так и крупного бизнеса.

---

<sup>60</sup> Постановление №398 от 18 марта 2022 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. №362

<sup>61</sup> Постановление правительства №410 от 19.03.22 «О внесении изменения в перечень видов доходов, учитываемых при расчете среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для оказания им государственной социальной помощи»

Помимо предоставляемых льгот, реализация программы минимизации рисков от эффектов санкций проходит с использованием новых форм работ государственных центров занятости населения. Согласно новым методическим указаниям для органов служб занятости населения, в функции подобных центров с 2022 года включены:

- превентивный мониторинг, означающий установление контакта с предприятием, не дожидаясь появления официальных уведомлений о простое или высвобождении работников;

- проактивное предложение пакета мер поддержки, включая федеральные и региональные меры, в зависимости от складывающейся ситуации;

- формирование реестра сотрудников в зоне риска. Предприятием совместно с центром занятости проводится разъяснительная работа и анкетирование работников. При необходимости центром разворачивается на предприятии консультационный пункт или осуществляются выезды мобильных бригад;

- составление центром занятости совместно с предприятием индивидуального плана мероприятий, в котором отражается в том числе численность работников, которые будут охвачены каждой из мер. Если ситуация на предприятии все-таки предполагает высвобождение работников, то центр занятости организует переход персонала под текущие потребности других предприятий.

Проанализировав данные по ранее выявленным институциональным факторам, становится возможным определение механизмов влияния институциональных и экономических факторов на российский рынок труда. Механизмы представлены на рисунке 12.

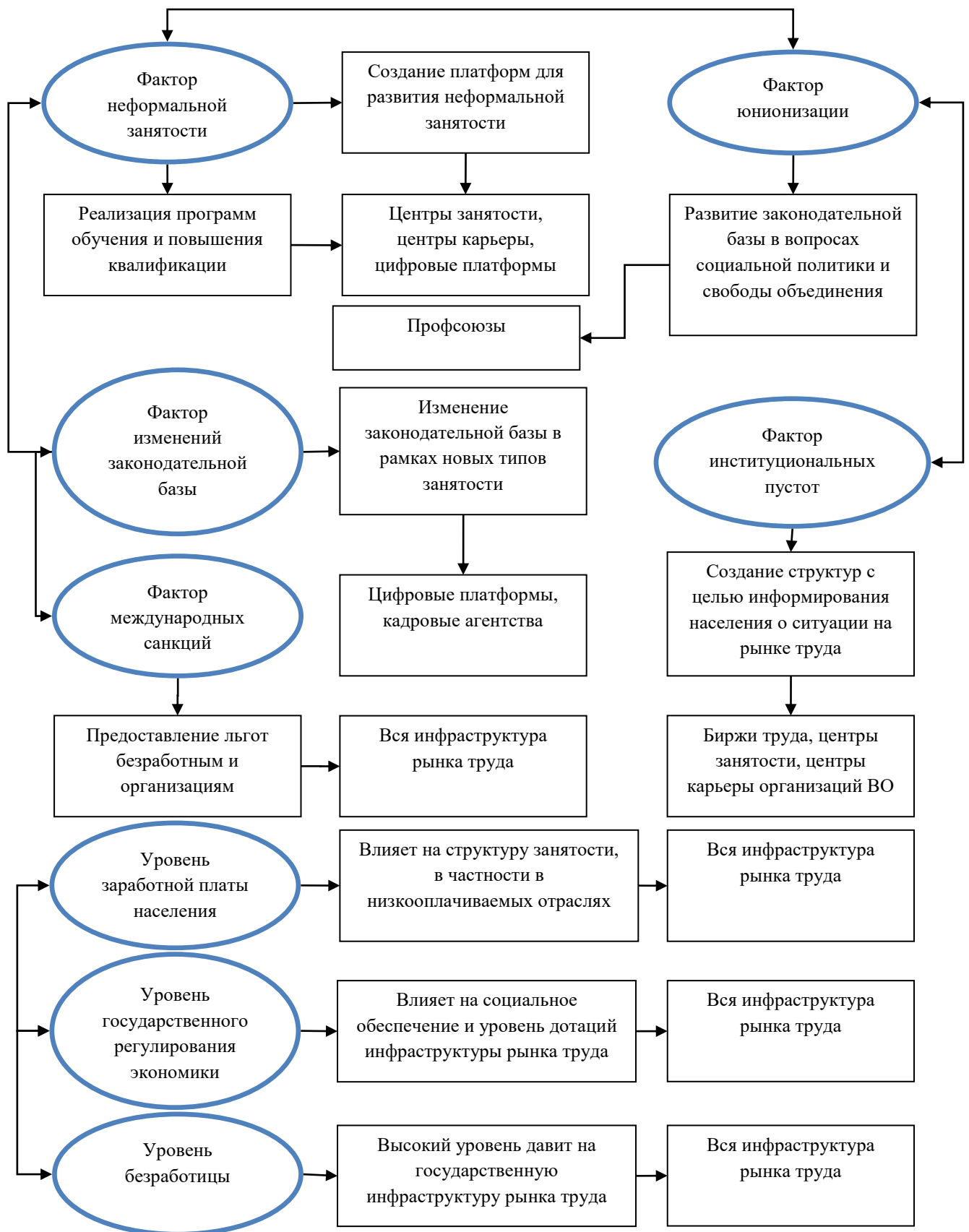


Рисунок 12 – Механизмы влияния институционально-экономических факторов на инфраструктуру рынка труда

Источник: составлено автором на основе [29]

Представленные механизмы позволяют провести анализ тех показателей, которые непосредственно связаны с выделенными ранее факторами и инфраструктурой, что в конечном итоге позволит разработать концепцию нового механизма минимизации негативного влияния факторов у усиления позитивного. Таким образом, подобный механизм будет являться элементом концепции развития инфраструктуры рынка труда в целом.

Подведя итог, в главе были проанализированы теоретические подходы к пониманию инфраструктуры рынка труда. Также были описаны основные элементы инфраструктуры рынка труда, в том числе те элементы, которые актуальны именно в рамках современных изменений рынка труда под влиянием цифровизации. На основе анализа элементов был представлен авторский взгляд на государственную и негосударственную инфраструктуру рынка труда.

В главе были определены как институциональные, так и экономические факторы, имеющие непосредственное влияние на инфраструктуру рынка труда. В рамках понятия институционализма за основу были взяты факторы развития нестандартной занятости, юнионизации, изменений законодательной базы, возникновения институциональных пустот, а также влияния международных экономических санкций. Среди экономических факторов были выделены уровень заработной платы населения, уровень государственного регулирования экономики и уровень безработицы. Была выделена четкая связь между факторами, что позволяет сделать вывод о необходимости разработки механизма развития инфраструктуры рынка труда, в рамках которого необходим охват всех перечисленных факторов. Также в главе были определены механизмы влияния факторов на элементы инфраструктуры рынка труда.

## Глава 2 Состояние и факторы изменения инфраструктуры российского рынка труда в современных условиях

### 2.1 Анализ современного состояния инфраструктуры российского рынка труда

Представленные в главе 1 понятие инфраструктуры рынка труда и разработанная автором классификация институционально-экономических факторов дают основу для дальнейшего исследования, позволяющего сформулировать предлагаемый механизм уменьшения негативного и повышения положительного эффекта от влияния факторов. В целях соблюдения логики исследования необходим анализ основных показателей, характеризующих состояние инфраструктуры рынка труда.

Одним из главных экономических показателей, характеризующих состояние инфраструктуры рынка труда, является уровень участия в составе рабочей силы, а также уровень занятости и безработицы. Названные показатели представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Уровень участия в составе рабочей силы, уровень занятости и уровень безработицы

–	1992	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Уровень участия в составе рабочей силы (%)											
Всего	70,7	65,5	66,0	67,7	69,1	69,5	62,8	62,8	62,3	62,0	62,4
Мужчины	78,2	71,5	71,1	73,8	75,5	75,9	71,3	71,3	70,6	70,2	70,7
Женщины	64,1	60,0	61,5	62,2	63,4	63,8	55,7	55,8	55,4	55,2	55,5
Уровень занятости (%)											
Всего	67,1	58,5	61,3	62,7	65,3	65,7	59,5	59,8	59,4	58,4	59,4



–	1992	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Мужчины	74,1	63,8	65,9	68,0	71,1	71,6	67,5	67,8	67,3	66,1	67,3
Женщины	60,8	53,8	57,2	58,0	60,1	60,4	52,8	53,2	52,9	52,1	52,8
Уровень безработицы (%)											
Всего	5,2	10,6	7,1	7,3	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	5,8	4,8
Мужчины	5,2	10,8	7,3	7,9	5,8	5,7	5,4	4,9	4,8	5,8	4,7
Женщины	5,2	10,4	6,9	6,8	5,3	5,3	5,0	4,7	4,4	5,7	4,9

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>62</sup>

Темпы роста показателей за последние годы характеризуются снижением численности безработного населения, что в целом положительно характеризует состояние инфраструктуры рынка труда. В первую очередь причиной снижения безработицы является развивающаяся мобильность населения. Можно предположить, что снижению показателя способствуют все новые элементы инфраструктуры, направленные на улучшение показателей занятости населения в депрессивных регионах с высокой долей безработного и малообеспеченного населения. Причиной резкого скачка безработицы в 2020 году явно является пандемия Covid-19, негативно повлиявшая на многие отрасли производства и сферы услуг. Краткий обзор некоторых отраслей экономической деятельности, представленный в таблице 12, позволяет сделать вывод о влиянии пандемии на занятость населения.

Таблица 12 – Изменение структуры занятости населения по отраслям в Российской Федерации во время пандемии Covid-19

Показатель	2019 г.		2020 г.		Изменение показателя 2020 г./2019 г.	
	Тыс. чел.	% к итогу	Тыс. чел.	% к итогу	Абсолютное, тыс. чел.	Относительное, %%
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	13497	19	13046	18,8	-451	3,3

<sup>62</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf) (дата обращения: 23.11.2022)

Показатель	2019 г.		2020 г.		Изменение показателя 2020 г./2019 г.	
	Тыс. чел.	% к итогу	Тыс. чел.	% к итогу	Абсолютное, тыс. чел.	Относительное, %%
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1763	2,5	1734	2,5	-29	1,6
Деятельность в области информации и связи	1474	2,1	1495	2,2	21	1,4
Деятельность финансовая и страховая	1369	1,9	1316	1,9	-53	3,9
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3627	5,1	3644	5,2	17	0,5
Образование	5393	7,6	5331	7,7	-62	1,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1136	1,6	1114	1,6	-22	1,9

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>63</sup>

В таблице 12 приведены данные по экономическим отраслям, наиболее пострадавшим от пандемии. Как видно из данных, в некоторых отраслях (оптовая и розничная торговля, образование, финансовая и страховая деятельность) количество сотрудников уменьшилось, что объясняет резкий скачок безработицы на рубеже 2020-2021 годов. В общей сложности в 2020 году численность безработных увеличилась на 856 тысяч человек. Рост показателя обуславливает необходимость развития в стране цифровых технологий, так как при росте безработицы возрастает роль удаленной работы с использованием современных технологий. К сожалению, не во всех регионах России удаленная работа как форма занятости нашла возможность для развития ввиду некоторых проблем. Одной из таких проблем является неравномерное развитие новых технологий в регионах Российской Федерации. Субъекты, входящие в Центральный федеральный округ, характеризуются более устойчивой экономикой, способной минимизировать общий стагнационный эффект, в то время как дальние регионы

<sup>63</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf) (дата обращения: 23.11.2022)

на это не способны исходя из очевидных экономических и социальных проблем. Для закрепления утверждения ниже, в таблице 13, приведены данные по безработице за 2020 год в разрезе по федеральным округам Российской Федерации.

Таблица 13 – Показатели безработицы в разрезе федеральных округов Российской Федерации за 2021 год

Численность рабочей силы, тыс. чел.	Безработные, тыс. чел	Уровень безработицы, %	Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	Уровень зарегистрированной безработицы, %
Центральный федеральный округ				
21232	829	3,9	470	2,2
Северо-Западный федеральный округ				
7440	375	5,0	265	3,6
Южный федеральный округ				
8162	499	6,1	336	4,1
Северо-Кавказский федеральный округ				
4515	626	13,9	480	10,7
Приволжский федеральный округ				
14645	755	5,2	466	3,2
Уральский федеральный округ				
6287	348	5,5	261	4,2
Сибирский федеральный округ				
8412	616	7,3	358	4,3
Дальневосточный федеральный округ				
4232	274	6,5	136	3,2

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf) (дата обращения: 23.11.2022)

Как видно из представленных в таблице 13 данных, уровень безработицы в периферийных субъектах на порядок выше, чем в центральных регионах России. Негативная динамика требует адекватной реакции от государственных служб. Одним из вариантов может стать развитие инфраструктуры рынка труда в целях поддержки незащищенных слоев населения.

Также стоит отметить, что одной из особенностей функционирования инфраструктуры в период пандемии стало то, что резко увеличилось число безработных, прибегнувших к помощи центров занятости. Так, в сентябре 2020 года официально зарегистрированных безработных было около 3,7 млн человек, что в 5,5 раз больше чем в 2019 году, из которых 3,3 млн получали пособие. Например, в сентябре 2020 года за месяц количество официально зарегистрированных безработных увеличилось на 43 000 человек, что в 5 раз больше чем за сентябрь 2019 года.<sup>65</sup> Тенденцию вполне можно связать с эффектом от увеличения пособий по безработице, которые были введены как временная мера помощи, а также от упрощения правила регистрации для получения пособий.

Стоит отметить, что к началу специальной военной операции в феврале 2022 года российский рынок труда начал свое восстановление после пандемийного периода. Несмотря на то, что на сегодняшний день в условиях военной операции уровень безработицы находится на довольно низком уровне – 3,7% на ноябрь 2022 года, снижение показателя нельзя связывать с развитием инфраструктуры. Очевидно, что одна из причин снижения безработицы связана с проведением частичной мобилизации, при которой организациям запрещено увольнять мобилизованных сотрудников. В таких условиях компании вынуждены находить замену сотрудникам и нанимать на срочные трудовые договоры дополнительных работников, что в итоге ведет к снижению безработицы. К примеру, согласно комментарию заместителя мэра Москвы по вопросам экономической политики и имущественно-земельных отношений Владимира

---

<sup>65</sup> Безработица в России сократилась впервые за время пандемии. Агентство экономической информации Прайм [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://1prime.ru/state\\_regulation/20201020/832193143.html](https://1prime.ru/state_regulation/20201020/832193143.html) (дата обращения: 27.11.2022)

Ефимова, количество безработных москвичей за последний год снизилось на 23%, а на каждого москвича в среднем приходится 14 предложений о работе.<sup>66</sup>

На сегодняшний день многие работодатели в сфере производства, строительства и сферы услуг отмечают нехватку работников технических и инженерных специальностей, что приводит к необходимости найма и обучения даже низкоквалифицированных соискателей. Также на снижение безработицы влияет и отток из страны многих работников иностранных организаций, так как большинство ушедших иностранных компаний предлагали релокацию сотрудникам российских представительств. Эти два фактора – частичная мобилизация и отток российских специалистов за рубеж, приводят к выпадению рабочей силы, что в итоге ведет к снижению безработицы. Также стоит отметить влияние санкций и необходимость производства того, что ранее можно было закупить у стран Запада. В текущих условиях необходимость налаживания производства новых видов товаров с нуля также приводит к снижению безработицы.

Кроме того, в условиях продолжения специальной военной операции растет необходимость развития военно-оборонной промышленности. Растет число государственных заказов и, следовательно, потребность в новой рабочей силе. Количество вакансий в этой сфере увеличивается, что также позитивно влияет на уровень безработицы, как отмечается в исследовании портала HeadHunter.<sup>67</sup>

Стоит также отметить и очевидное падение доходов населения (0,8% к июню 2022 года) и усиливающуюся инфляцию (11% к концу 2022 года). В условиях неопределенности с дальнейшим поиском работы по причине оттока иностранных компаний и банкротства малого бизнеса, многие российские работники не заинтересованы в смене работы и сознательно отказываются от увольнений по собственному желанию, что также потенциально снижает уровень безработицы.

---

<sup>66</sup> В 2022 году количество безработных москвичей снизилось на 23 процента. Сайт Москвы. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.mos.ru/news/item/119024073/> (дата обращения: 28.11.2022)

<sup>67</sup> Состояние рынка труда в России в ноябре 2022. Компания HRLider. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://hrlider.ru/posts/rynok-truda-v-rossii-v-oktyabre-2022/?ysclid=ldbihb5fxg80884815> (дата обращения: 28.11.2022)

В текущей ситуации есть очевидные позитивные и негативные эффекты. Рост числа вакансий в организациях военно-промышленного комплекса и производства может повлиять на снижение безработицы в региональном аспекте, так как эти сферы развиты не только в экономически благополучных регионах, экономически неблагополучных, которые всегда характеризовались депрессивным состоянием экономики и высоким уровнем безработицы.

С другой стороны, на ранке труда очевидна нехватка квалифицированных специалистов технических отраслей. К примеру, согласно исследованию портала HeadHunter, в России наблюдается мощный дефицит токарей, которых приходится всего 0,6 соискателей на одно резюме.<sup>68</sup> Проблему кадрового голода невозможно решить в краткосрочной перспективе и это может привести к сильному снижению качества продукции, производительности труда и увеличению числа социально-трудовых конфликтов. В текущей ситуации основными трендами среди работодателей являются резкое увеличение заработных плат на технические специальности, переобучение возрастных сотрудников, уже имеющих опыт работы и все больший найм женщин на «мужские» специальности. Последнее в свою очередь может привести к другому положительному эффекту – снижению разницы заработных плат мужчин и женщин. Так, в январе 2023 года замминистра труда и социальной защиты Ольга Баталина заявила, что разрыв между зарплатами мужчин и женщин в России составляет 28%. На фоне найма женщин на «мужские» специальности возможно сокращение этого разрыва.

Также стоит отметить изменения в составе безработных по образованию. Статистические данные представлены в таблице 14.

---

<sup>68</sup> Эксперты назвали профессию с конкурсом 900 резюме на одно место. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.rbc.ru/society/28/12/2022/63ab83299a7947740dde6515?from=newsfeed?utm\\_source=telegram&utm\\_medium=messenger](https://www.rbc.ru/society/28/12/2022/63ab83299a7947740dde6515?from=newsfeed?utm_source=telegram&utm_medium=messenger) (дата обращения: 28.11.2022)

Таблица 14 – Изменения в составе безработных по уровню образования в Российской Федерации

Из числа безработных имеют образование (в процентах):	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Изменение 2021 г. к 2019 г. в п.п.
Высшее	21,4	24	21,9	+0,5
Среднее профессиональное	39,6	39,9	39,4	-0,2
Среднее общее	28,8	26,8	28	-0,8
Основное общее	9,3	8,7	9,9	+0,6
Не имеют основного общего	0,9	0,7	0,8	-0,1

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>69</sup>

Представленные статистические данные указывают на тенденцию к увеличению безработицы среди населения, имеющего высшее образование и имеющего только основное общее – две категории, обращающиеся в центры занятости населения.

В последние годы работа центров была подвержена большой критике. По данным исследования центров занятости, проведенного HeadHunter, 80% вставших на учет в 2020 году оформили пособие по безработице, но лишь 6% соискателей, обратившихся в службу занятости, нашли таким образом работу. В опросе приняли участие 4482 респондента. Кроме того, в том же году исследование по центрам занятости проводили «Ведомости» совместно с компанией Online Market Intelligence. В исследовании приняли участие 4338 респондентов, потерявших работу в 2020 году. По данным совместного опроса, 41,5% оставшихся без работы в пандемию встали на учет в службах занятости. Остальные на учет не становились: либо справились с поиском работы сами, либо не верили, что им помогут. В частности, 38,7% респондентов, не становившихся на учет, быстро нашли работу сами либо сменили место по собственному желанию. 34,8% не видели смысла в таком обращении, еще 5,8% не хотели заниматься сбором и заполнением документов. 75,2% зарегистрировавшихся в

<sup>69</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf) (дата обращения: 28.11.2022)

службах занятости сообщили, что это не помогло им найти работу. 16,1% ответили, что нашли место с помощью службы занятости.<sup>70</sup> Работу центров занятости также характеризуют показатели по трудоустройству граждан, представленные в таблице 15.

Таблица 15 – Показатели трудоустройства граждан России через государственные центры занятости населения

Год	Кол-во поступивших заявлений граждан о содействии в поиске подходящей работы, тыс.	Снято с регистрационного учета в связи с трудоустройством, тыс., чел.
2010	6411,5	3983,5
2015	4290,0	2639,5
2016	4002,3	2577,4
2017	3761,0	2511,9
2018	3508,4	2332,0
2019	3701,9	2377,8
2020	7395,7	2411,0

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>71</sup>

Согласно представленным показателям, резкий рост поступивших заявок на содействие в поиске работы в 2020 году сопровождался практически отсутствием роста фактической помощи со стороны центров занятости. Несмотря на то, что процесс подбора персонала становится менее реализуем в условиях пандемии, показатели по трудоустройству населения через центры занятости демонстрировали спад начиная с 2016 года, что не позволяет списать негативную тенденцию на пандемию. Кроме того, стоит обратить внимание на остальные виды государственных услуг, предоставляемые в центрах занятости. Статистические данные представлены в таблице 16.

<sup>70</sup> Почему службы занятости плохо помогают найти работу. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/09/02/838498-sluzhbi-zanyatosti> (дата обращения: 01.12.2022)

<sup>71</sup> Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2022.pdf) (дата обращения: 01.12.2022)



Таблица 16 –показатели по видам оказанных услуг государственными центрами занятости населения (тыс. чел.)

Наименование услуги	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
<b>Граждане, ищущие работу</b>						
Профессиональная ориентация	2 607,9	2 547,9	2 800,3	2 783,3	2 926,0	2 726,1
Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в свободное от учёбы время (количество заключенных трудовых договоров)	616,0	583,7	588,6	575,7	569,5	349,5
Оплачиваемые общественные работы (количество заключенных трудовых договоров)	301,3	281,6	247,7	218,4	197,6	216,7
<b>Безработные граждане</b>						
Психологическая поддержка	206,3	210,4	247,3	242,9	251,2	294,2
Профессиональное обучение и дополнительное образование	183,2	167,7	175,3	169,6	165,6	157,2
Временное трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы (количество заключенных трудовых договоров)	50,3	46,1	50,0	43,6	37,2	29,4
Временное трудоустройство выпускников организаций среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет (количество заключенных трудовых договоров)	5,3	4,9	4,3	3,3	2,8	1,4
Содействие самозанятости	76,3	83,1	85,9	97,2	127,3	120,3

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>72</sup>

<sup>72</sup> Труд и занятость в России. Официальное издание Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2021.pdf) (дата обращения: 02.11.2022)

Показатели из таблицы 16 демонстрируют регресс в работе центров занятости практически по всем видам деятельности. Небольшое увеличение по направлениям социальной работы сопровождается ухудшением показателей по временному трудоустройству.

Также стоит отметить, что ситуация сопровождается серьезной проблемой на молодежном рынке труда, так как в показатели по безработице также включена и молодежь. Данные по изменению численности безработных по возрастным группам с 2019 по 2020 год представлены на рисунке 13.

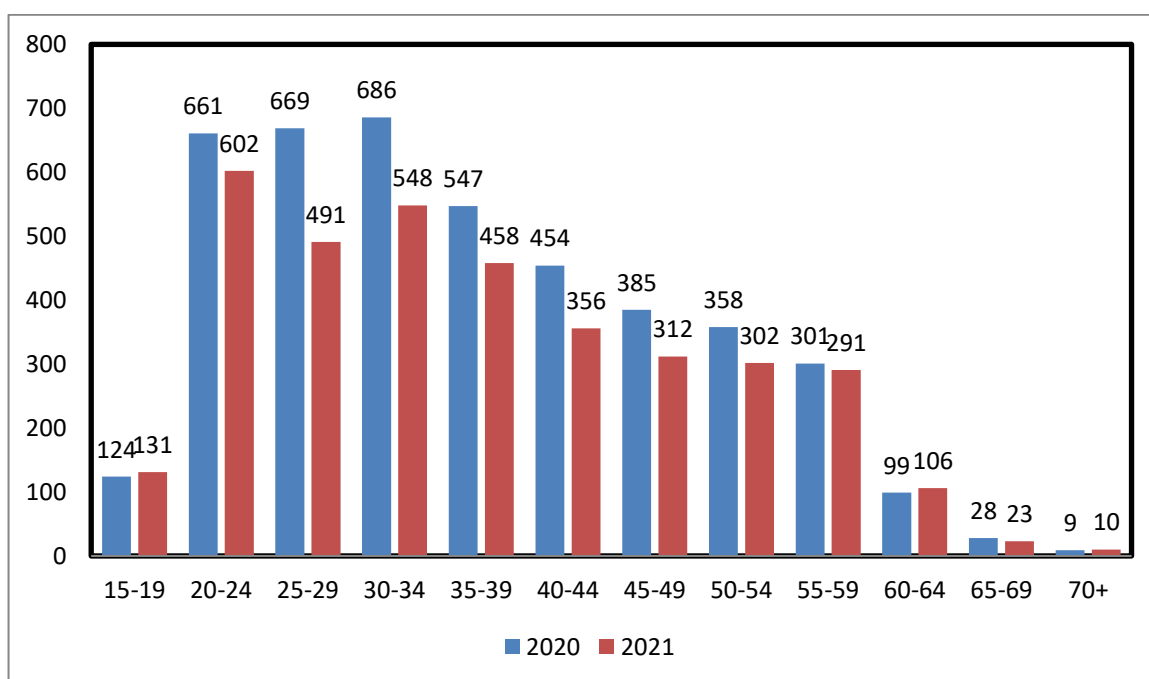


Рисунок 13 – изменение численности безработных по возрастным группам, тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе данных Росстата<sup>73</sup>

Показатели численности безработных из рисунка 13 демонстрируют тяжелую ситуацию с безработицей на молодежном рынке труда. По международным стандартам возрастные границы молодежи составляют 16-29 лет, что позволяет обратить внимание на первые три возрастные группы. Несмотря на

<sup>73</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России 2022. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf) (дата обращения: 02.11.2022)

то, что показатели безработицы среди молодежи не столь негативны в сравнении со возрастной категорией населения в диапазоне 30-59 лет, даже небольшие негативные изменения являются плохим знаком, так как молодежный сегмент характеризуется некоторыми особенностями. Так, в возрасте от 16 до 18 лет у молодежи нет особого представления о будущей профессии, она зачастую не обладает профессиональными навыками, в силу возраста оказывается неконкурентоспособной на рынке. «Молодые люди этого возраста отличаются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием опыта работы (производственного стажа) и, как следствие, сравнительно низким профессиональным статусом».<sup>74</sup> В подобных условиях безработица как правило является затяжной, характеризуется меньшими шансами на трудоустройство, чем у состоявшегося сотрудника с опытом работы и развитыми навыками. Сегмент 20-24 года характеризуется временем получения высшего образования у многих представителей молодежи, что также затрудняет получение опыта работы при поступлении на программы очной формы обучения. Для этого категории необходима помощь при трудоустройстве, исходящая от вуза, которая в России представлена сетью центров карьеры, развивающаяся с начала 90-х годов.

В июне 2020 года сотрудниками ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России был проведен пилотный социологический опрос выпускников образовательных организаций высшего образования. Целью социологического опроса являлась оценка перспектив трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования, а также разработка рекомендаций по содействию в трудоустройстве выпускников на основании полученных результатов.<sup>75</sup>

Среди опрошенных респондентов 91% ответили, что на момент прохождения опроса не получали помощи в трудоустройстве ни от центра развития карьеры в образовательной организации, ни от службы занятости населения, что видно из рисунка 14. Такой колоссальный перекоп в сторону

---

<sup>74</sup> Шаповал М. А. Особенности рынка труда молодежи // Молодой ученый. — 2016. — №28. — С. 598-601. [Электронный ресурс] — режим доступа: <https://moluch.ru/archive/132/36943/> (дата обращения: 03.12.2022)

<sup>75</sup> Антонова Г.В., Мирзабалаева Ф.И., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. — 2020. — Том 7. — № 12. — С. 1256

отрицательного ответа свидетельствует о серьезной проблеме в работе центров карьеры.



Рисунок 14 – Результаты опроса студентов о получении помощи от центра карьеры при трудоустройстве

Источник: составлено автором на основе [23]

Исходя из ответов респондентов, можно поставить вопрос: является ли основной проблемы недостаточно грамотная работа самих центров карьеры, или же отсутствие возможностей для всестороннего осуществления всех функций, которые центр карьеры должен выполнять?

Кроме того, на основании ответов можно предположить, что многие выпускники образовательных учреждений высшего образования недостаточно осведомлены об актуальной ситуации на рынке труда, возможных мерах поддержки и содействия в трудоустройстве, которые обеспечивают службы занятости населения, центры развития карьеры в образовательных организациях, а также о сфере деятельности, в которой выпускники получают образование и планируют в дальнейшем трудоустроиваться.

На данный момент в вузах встает вопрос о необходимости развития подобного типа инфраструктуры для реализации государственной молодежной политики. Вполне вероятно, что в ближайшие годы встанет вопрос о

необходимости открытия новых штатных единиц и новых направлений работы центров. Кроме того, необходимо понимать, что безработица в регионах неоднородна и помощь в трудоустройстве молодежи в особенности необходима в тех регионах, где проблема стоит наиболее остро. Если в Москве и Московской области показатели по безработице находятся на стабильно низком уровне, то помощь молодежи в Северо-Кавказском федеральном округе или в Сибирском федеральном округе является задачей первостепенной важности.

В таких условиях возрастает необходимость организации центров карьеры в университетах, способных привлечь к сотрудничеству коммерческие организации, а также организации государственных мер поддержки молодежи в вопросах трудоустройства.

В целях мониторинга ситуации с центрами карьеры в вузах Министерством науки и высшего образования в 2021 году был запущен портал Факультетус, нацеленный на постоянный опрос высших учебных заведений по вопросам функционирования центров карьеры.<sup>76</sup> В анкетировании участвовали как московские, так и региональные вузы. Всего в анкетировании приняли участие 416 вузов.

Согласно данным анкеты, в 72% вузов центр карьеры является отдельным структурным подразделением, но также стоит отметить, что в 20% вузов центр карьеры фактически существует, но не является отдельной структурной единицей. Как правило в таких случаях функции центра карьеры выполняют смежные центры, параллельно выполняющие смежную работу. Также анализ показал, что в 6% вузов центра карьеры не существует вовсе, что говорит о достаточно серьезной проблеме в этой области. Фактически, это означает практически отсутствующую помощь со стороны вуза в трудоустройстве выпускников. Данные по наличию центров карьеры при вузах представлены на рисунке 15.

---

<sup>76</sup> Факультетус - цифровая карьерная среда и ярмарка вакансий. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://facultetus.ru/> (дата обращения: 02.11.2022)

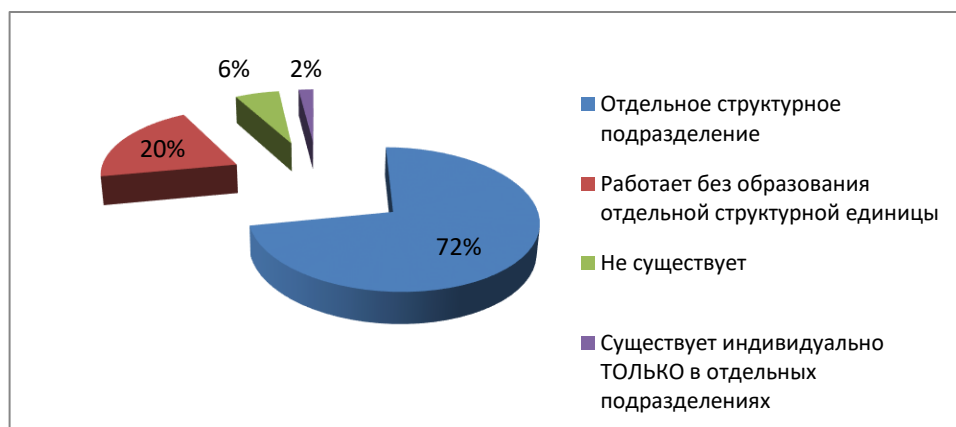


Рисунок 15 – Наличие центров карьеры в вузах в 2022 году

Источник: составлено автором на основе данных портала «Факультетус»<sup>77</sup>

Отсутствие центров карьеры по большей части приходится на вузы, расположенные в дальних регионах России. Подобную ситуацию можно охарактеризовать как институциональную пустоту, фактор которой был выведен в главе 1. Подобная ситуация крайне негативно влияет на трудоустройство молодых выпускников в регионах, которые без помощи со стороны государственных структур сталкиваются со скрытой дискриминацией при найме персонала после окончания вуза. Также отсутствие развитой системы центров карьеры в перспективе приводит к ситуациям, при которых большая часть молодых специалистов на рынке труда начинают карьерный путь не по изначальной специальности, так как не получают содействия при первоначальном трудоустройстве. Более того, необходимо также обратить внимание на фактически отсутствующие показатели эффективности у практически половины действующих центров карьеры. Фактически, ставится под вопрос сам смысл реализации центра карьеры, если отсутствует четкая система показателей оценки их функционирования. Данные представлены на рисунке 16.

<sup>77</sup> Текущее состояние центров карьеры // Информационный портал «Факультетус». – 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://facultetus.ru/poll/244/EU8NburR/report> (Дата обращения 03.11.2022)

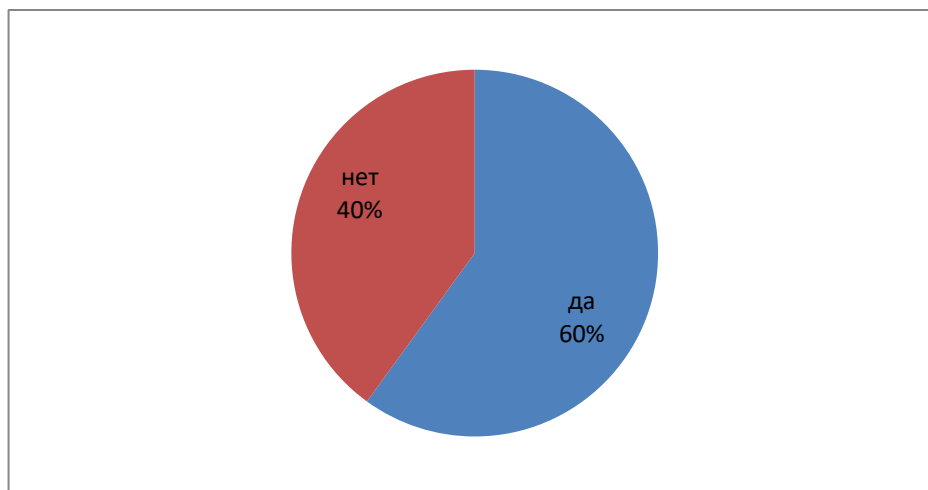


Рисунок 16 – Наличие у центра карьеры закрепленных внутренних показателей эффективности (не считая показателя уровня трудоустройства выпускников)

Источник: составлено автором на основе данных портала «Факультетус»<sup>78</sup>

Результаты опроса демонстрируют серьезную проблему с анализом эффективности центров. В 40% центров карьеры в качестве показателя берется лишь уровень трудоустройства выпускников, причем во многих случаях возникает неточность, так как не каждый выпускник вуза трудоустроивался благодаря работе центра карьеры. Таким образом, возникает ситуация, когда показатель эффективности центра карьеры фактически привязывается к деятельности, которая не всегда имеет отношение к самому центру. Других показателей эффективности у многих центров карьеры попросту нет, что ставит вопрос об эффективности их работы.

Кроме того, также стоит отметить тесную связь центров карьеры с региональными центрами занятости в рамках государственной политики по трудоустройству молодежи. Изначально центры карьеры создавались не как обособленные структуры, занимающиеся исключительно трудоустройством выпускников в коммерческие организации, но как государственные структуры, необходимые в том числе для качественного мониторинга ситуации на молодежном рынке труда в целях дальнейшей координации государственной

<sup>78</sup> Текущее состояние центров карьеры // Информационный портал «Факультетус». – 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://facultetus.ru/poll/244/EU8NburR/report> (Дата обращения 03.11.2022)

политики занятости. При подобных задачах очевидна необходимость постоянного контакта центров карьеры с центрами занятости населения. Согласно опросу, результаты которого представлены на рисунке 17, подавляющее число центров карьеры в своей работе взаимодействуют с региональными центрами занятости.

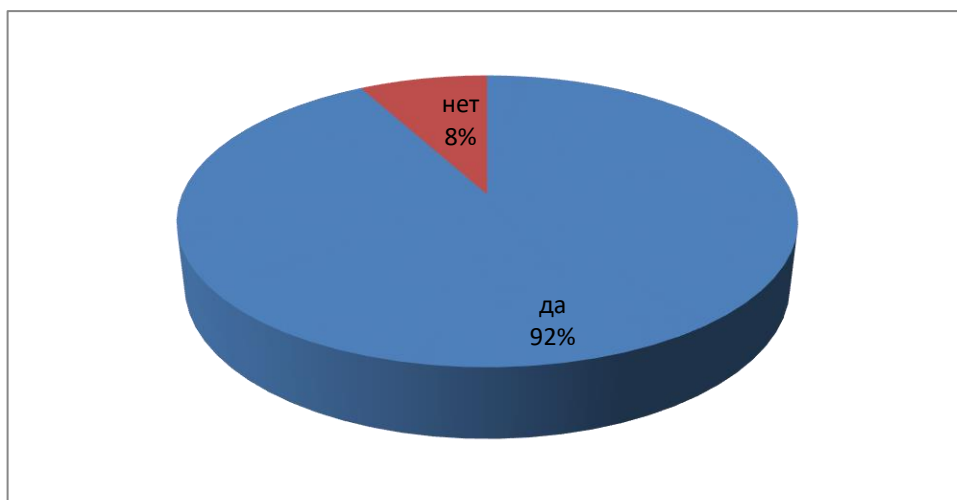


Рисунок 17 – Взаимодействие центров карьеры с региональным центром занятости населения

Источник: составлено автором на основе данных портала «Факультетус»<sup>79</sup>

Более того, опрос показывает, что центры карьеры стараются наладить многосторонний контакт с центрами занятости, о чем свидетельствует достаточно обширное количество направлений взаимодействия с государственными структурами. Стоит отметить, что направления разнородны и включают в себя не только проведение различных совместных мероприятий, но и запрос информации для мониторинга и получение потока вакансий и работодателей в целях дальнейшего трудоустройства выпускников (рисунок 18).

<sup>79</sup> Текущее состояние центров карьеры // Информационный портал «Факультетус». – 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://facultetus.ru/poll/244/EU8NburR/report> (Дата обращения 03.11.2022)



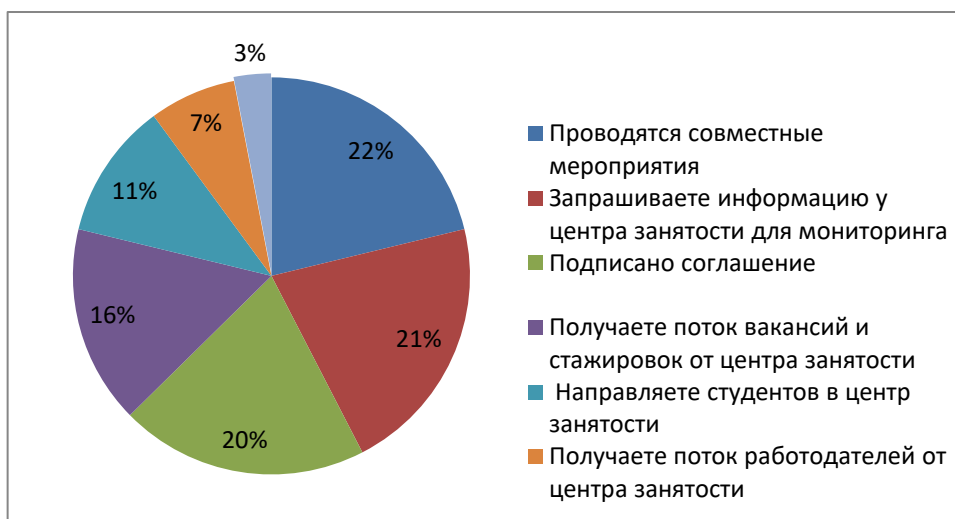


Рисунок 18 – Способ взаимодействия центра карьеры с центром занятости населения

Источник: составлено автором на основе данных портала «Факультетус»<sup>80</sup>

Сегодня около 15% студентов недовольны деятельностью центров карьеры своих университетов<sup>81</sup>. В условиях падения реальных доходов населения и усложняющейся ситуации с безработицей на молодежном рынке труда, центры карьеры становятся основным элементом инфраструктуры, необходимым для преодоления кризисной ситуации.

Скрытая дискриминация, с которой могут сталкиваться молодые специалисты при поиске работы, является структурной проблемой, которая охватывает также и многие другие категории населения. Подобные ситуации как правило возникают в тех случаях, когда фактически отсутствует возможность обращения в негосударственные инстанции, защищающие права работников – профсоюзы. Этот элемент инфраструктуры в России многие годы подвергается критике в связи со слабым развитием, при том, что в условиях неустойчивой экономики ситуаций, в которых необходимо отстаивание интересов работников, становится только больше. На рисунке 19 приведены статистические показатели

<sup>80</sup> Текущее состояние центров карьеры // Информационный портал «Факультетус». – 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://facultetus.ru/poll/244/EU8NburR/report> (Дата обращения 03.11.2022)

<sup>81</sup> «Центр развития карьеры должен стоять в авангарде успешного университета» // НИУ ВШЭ, Санкт-Петербург. – 2021. [Электронный ресурс] – режим доступа <https://spb.hse.ru/news/471168660.html> (Дата обращения 03.11.2022)

по количеству социально-трудовых конфликтов в России по федеральным округам за последние 4 года.

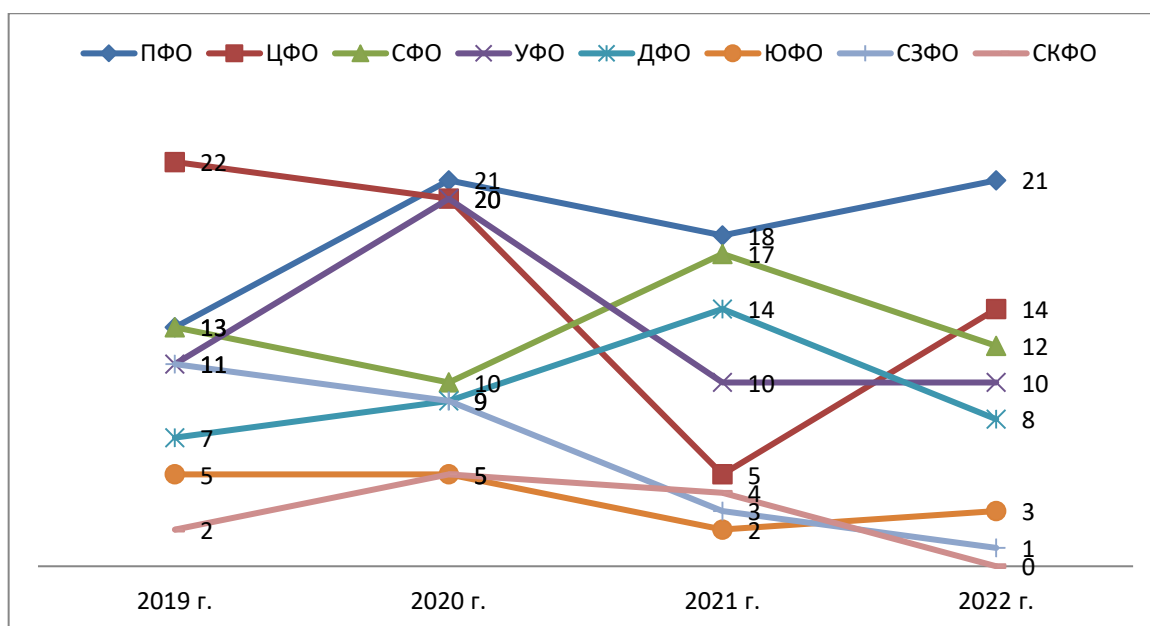


Рисунок 19 – Количество социально-трудовых конфликтов в России по федеральным округам

Источник: составлено автором на основе [119]

Уменьшение конфликтов в первую очередь характеризуется постпандемийным периодом, в условиях которого многие организации и сотрудники получили государственные послабления, что уменьшило количество потенциальных конфликтов между работником и работодателем. Но еще более важным моментом является само количество подобных зафиксированных конфликтов за последние годы. Если сравнить количество работников, вовлеченных в протестное действие за последние годы и количество официальных действий, согласованных с профсоюзом, то можно сделать очевидные выводы о проблеме успешности и охвате деятельности российских профсоюзов. Динамика средней вовлеченности работников и трудопотери от протестных действий представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Динамика средней вовлеченности работников и трудопотери от протестных действий работников организаций Российской Федерации

Показатель	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Вовлеченность работников в протестные действия (в %)	32	36	31	44
Потери рабочего времени (в часах)	9900	8800	9600	10800

Источник: составлено автором на основе исследований социально-трудовых конфликтов СПбГУП<sup>82</sup>

Вовлеченность работников в протестные действия в рамках социально-трудовых конфликтов выросла за последние 4 года, что также негативно влияет на потери рабочего времени от протестов. С учетом реального участия профсоюзов России в организации данных протестных движений, складывается крайне негативная динамика. На рисунке 20 представлена динамика организованности работников в ходе социально-трудовых конфликтов.

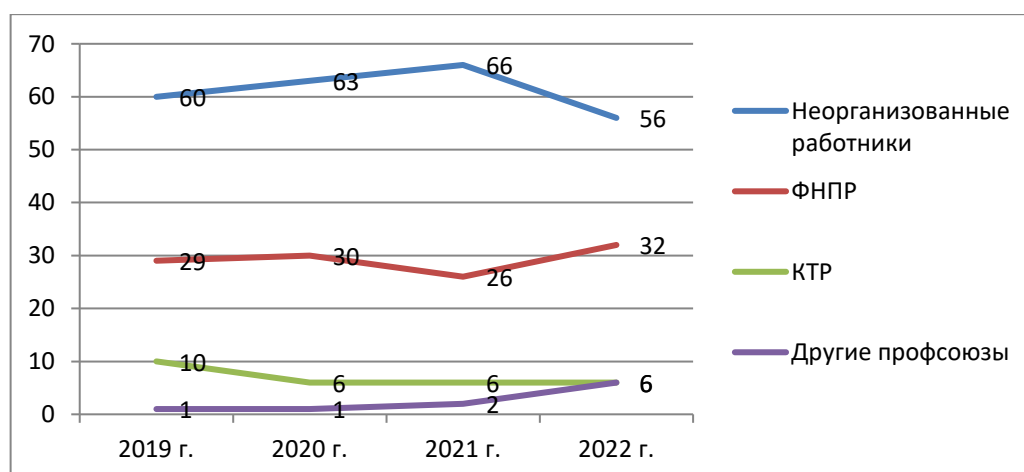


Рисунок 20 – Динамика организованности работников в ходе социально-трудовых конфликтов

Источник: составлено автором на основе [119]

<sup>82</sup> Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://industrialconflicts.ru/> (дата обращения: 05.12.2022)

Несмотря на то, что с 2019 по 2022 годы есть небольшие позитивные изменения, представленные в виде уменьшения количества неорганизованных социально трудовых конфликтов и усиления деятельности ФНПР, показатели все равно характеризуются слабостью официальных профсоюзов. Так, «Конфедерация труда России», являющаяся вторым по величине профсоюзом в России, за последние 4 года фактически не имеет какого-либо весомого процента участия в социально-трудовых конфликтах – всего 6% за последние 3 года. Усилия же ФНПР нивелируются постоянным оттоком членов профсоюза, который регистрируется начиная с 90-х годов. Остальные профсоюзы настолько несостоятельны, что не способны повлиять на ситуацию глобально. В подобных условиях рынок труда находится фактически в бесконтрольном состоянии в вопросах социально-трудовых конфликтов и защиты прав работников, что также демонстрирует статистика по итогам социально-трудовых конфликтов, представленная на рисунке 21.

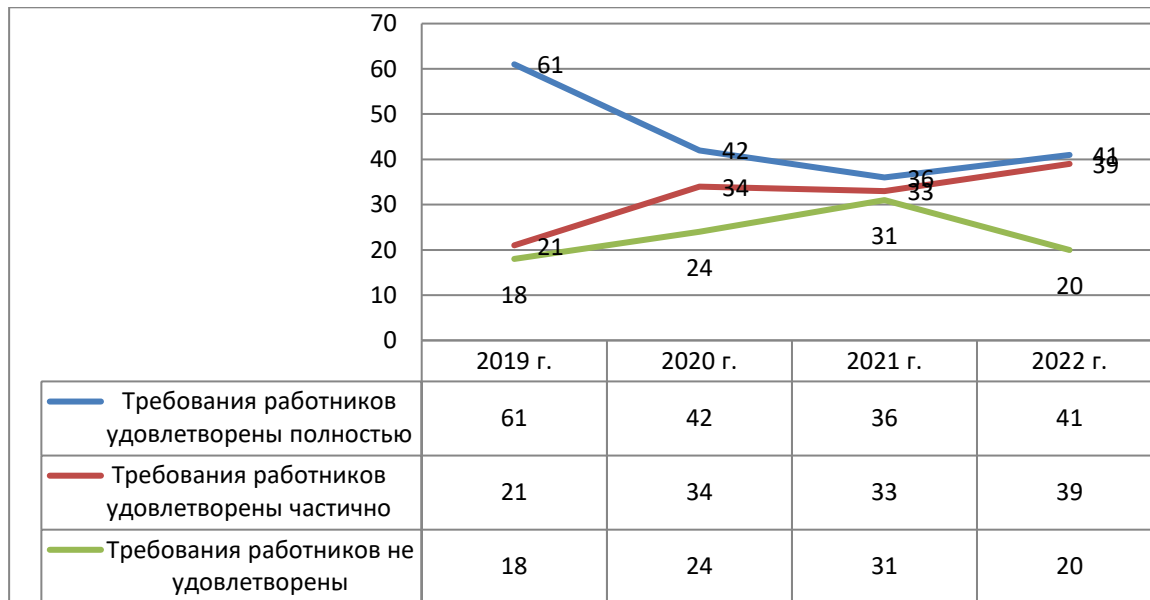


Рисунок 21 – Итоги социально-трудовых конфликтов в организациях Российской Федерации

Источник: составлено автором на основе [119]

Представленные показатели демонстрируют достаточно негативную тенденцию по вопросам социальной защищенности субъектов рынка труда России, за исключением последнего, 2022 года. Количества конфликтов, по результатам которых удовлетворялись требования сотрудников за 4 года сократилось на треть, в то же время с 2019 до 2021 года на 13% возросло количество случаев, при которых интересы работников не удовлетворялись полностью.

Также стоит отметить, что в России по данным на 2019 год лишь 2% работников обращались за помощью в профсоюз, а население в целом относится к их работе крайне скептически.<sup>83</sup> Ситуацию, когда создание либерального, свободного рынка труда сопровождается крайне слабой работой в вопросах юнионизации явно можно назвать институциональной пустотой. Для закрепления этого утверждения на рисунке 22 представлены данные по численности членов Федерации Независимых Профсоюзов России с 1990 года по 2022 год.

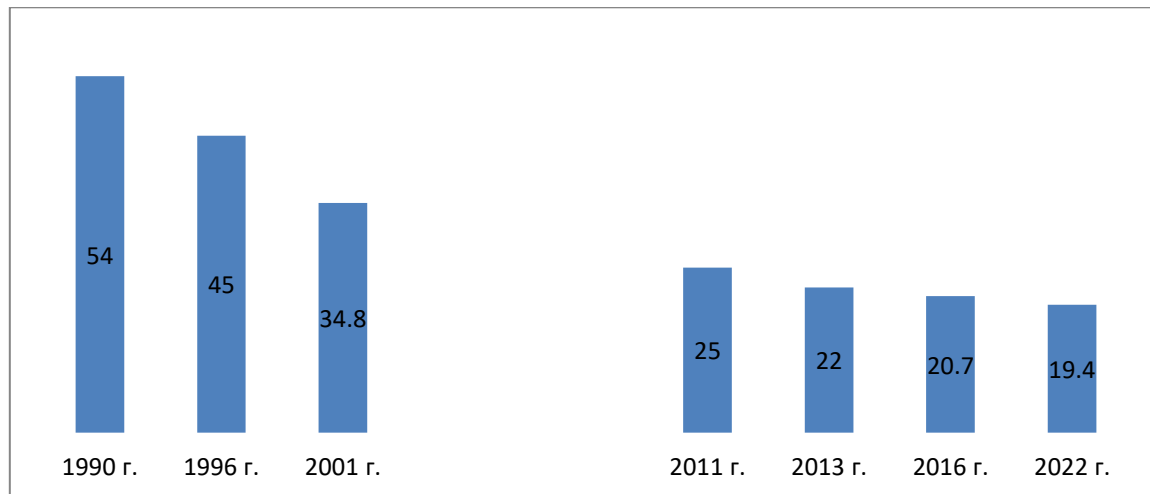


Рисунок 22 – Численность членов ФНПР, млн чел., 1990 - 2022 гг.

Источник: составлено автором на основе [102]

Сопоставив показатели, характеризующие уменьшение численности членов крупнейшего в России профсоюзного объединения с результатами анализа показателей динамики социально-трудовых конфликтов, можно констатировать

<sup>83</sup> Аналитический обзор профсоюзов. ВЦИОМ. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/profsoyuzu-segodnya-> (дата обращения: 05.12.2022)

наличие серьезной проблемы институциональной пустоты в механизме профсоюзов Российской Федерации.

Исходя из анализа ситуации в вопросе социально-трудовых конфликтов, можно сделать следующие выводы:

- Работа российских профсоюзов характеризуется крайней территориальной разнородностью, что зачастую не позволяет им отстаивать интересы работников в региональном аспекте;
- Рабочее протестное движение в России характеризуется высокой степенью неорганизованности;
- Официальные профсоюзы в России имеют слабое влияние на процесс социально-трудовых конфликтов, что приводит к проблеме отстаивания интересов работников на рынке труда.

Стоит отметить, что состояние российского рынка труда характеризуется также постоянным санкционным давлением со стороны стран Запада. По данным Йельской школы менеджмента, на 24 января 2023 года более 1200 иностранных компаний либо покинули российский рынок, либо частично сократили операции на нем.<sup>84</sup> Одновременно с этим, согласно исследованию аудиторской компании Finexpertiza, с марта по июнь 2022 года, когда в отношении российской экономики начали действовать жесточайшие санкции Запада, в России закрылись 113,5 тыс. коммерческих предприятий – на 17,5% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Статистические показатели по закрытию и открытию российских компаний представлена на рисунке 23.

---

<sup>84</sup> Более 1000 компаний сократили операции в России, но некоторые остаются. Йельская школа менеджмента. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain> (07.12.2022)

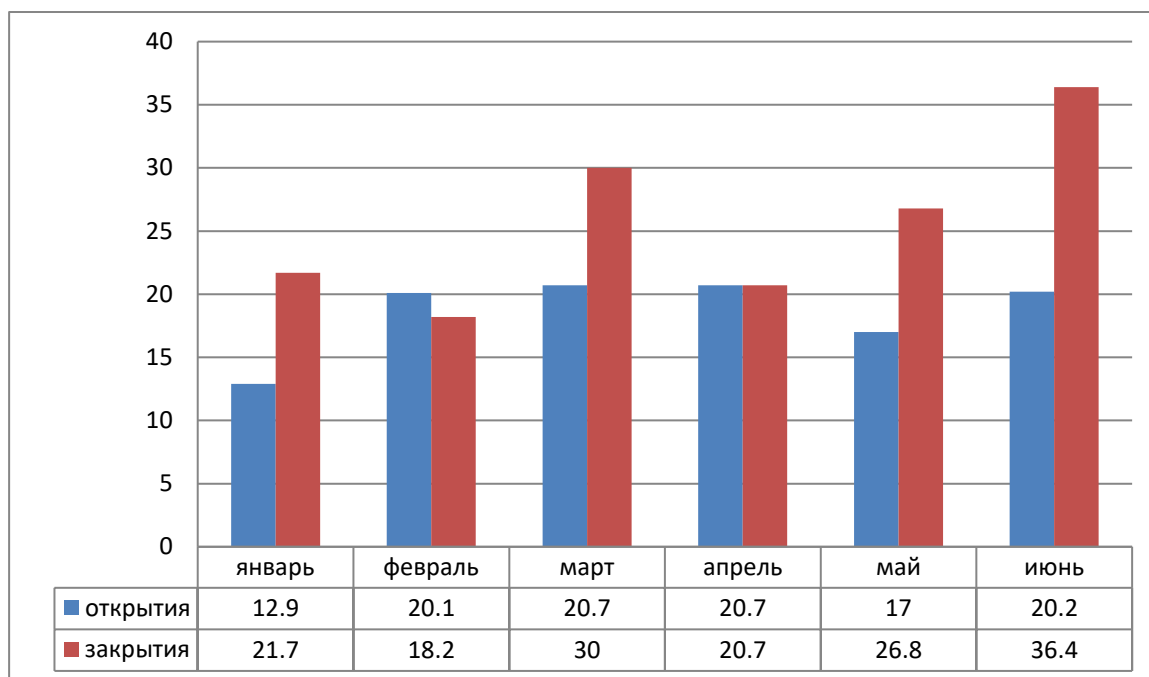


Рисунок 23 – Открытия и закрытия коммерческих организаций в Российской Федерации в 2022 г.

Источник: составлено автором на основе [62]

Несмотря на то, что, как отмечается в исследовании, основная причина закрытия – недостоверные сведения, что означает фиктивный характер организации, 16,7% компаний закрылись по причине отсутствия операций по счетам или налоговой отчетности. 12,3% ликвидировались собственниками без процесса банкротства, что, однако, не означает, что компания не находилась на стадии банкротства.

Независимо от причины закрытия, очевидным становится сужение российского рынка труда, что не может не сказаться на занятости населения в перспективе. При окончании СВО прогнозируется рост безработицы и вместе с потерей большого числа коммерческих организаций эта ситуация приведет к еще большему усилению затяжной безработицы. Ситуация особенно опасна с учетом региональной специфики российской экономики, так как большая часть компаний закрылась именно в регионах. На рисунке 24 представлены показатели закрытий и открытий компаний в регионах Российской Федерации.

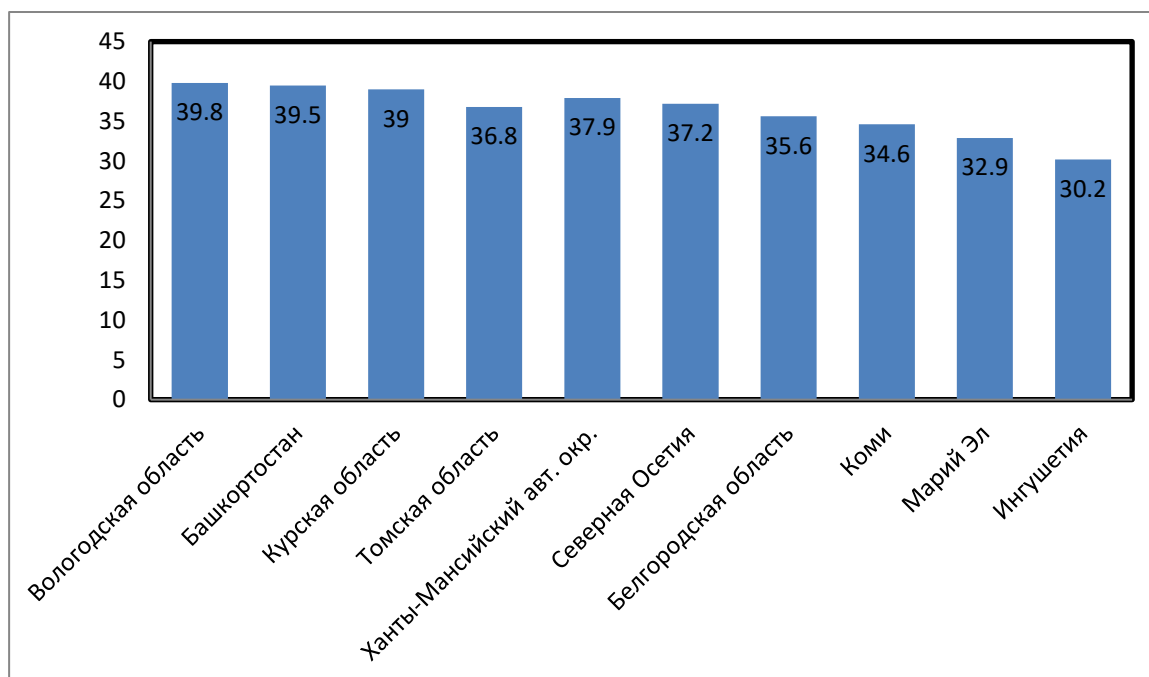


Рисунок 24 – Регионы с наименьшей долей открытых предприятий относительно закрытых в марте-июне 2022 г.

Источник: составлено автором на основе [62]

Подобная негативная динамика показателей характеризует влияние санкций на российский рынок труда, демонстрирует опасность в случае резкого увеличения процента безработного населения и демонстрирует необходимость перестройки экономики под реальность импортозамещения, в том числе в целях создания большого числа новых рабочих мест. В случае продолжающегося ухода иностранных компаний ситуация на рынке труда лишь усугубится, так как, согласно исследованию ЦСР, на июнь 2022 года до 2 миллионов рабочих мест на российском рынке труда создано иностранными компаниями. Более того, около 4-6 миллионов сотрудников каким-то образом связаны с иностранными дилерами, дистрибьютерами и провайдерами.<sup>85</sup> Согласно исследованию, уже на сегодняшний день в регионах складывается тяжелая ситуация на рынке труда по причине ухода иностранных компаний, создававших большое число рабочих мест. На рисунке 25 представлены показатели по доле работников компаний, ограничивших российский бизнес по регионам.

<sup>85</sup> Картина иностранного бизнеса в новых экономических условиях. ЦСР. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/ecb/2xnbgwcbkvr5418o8y8uzd6qbez2iywv.pdf> (дата обращения: 10.12.2022)



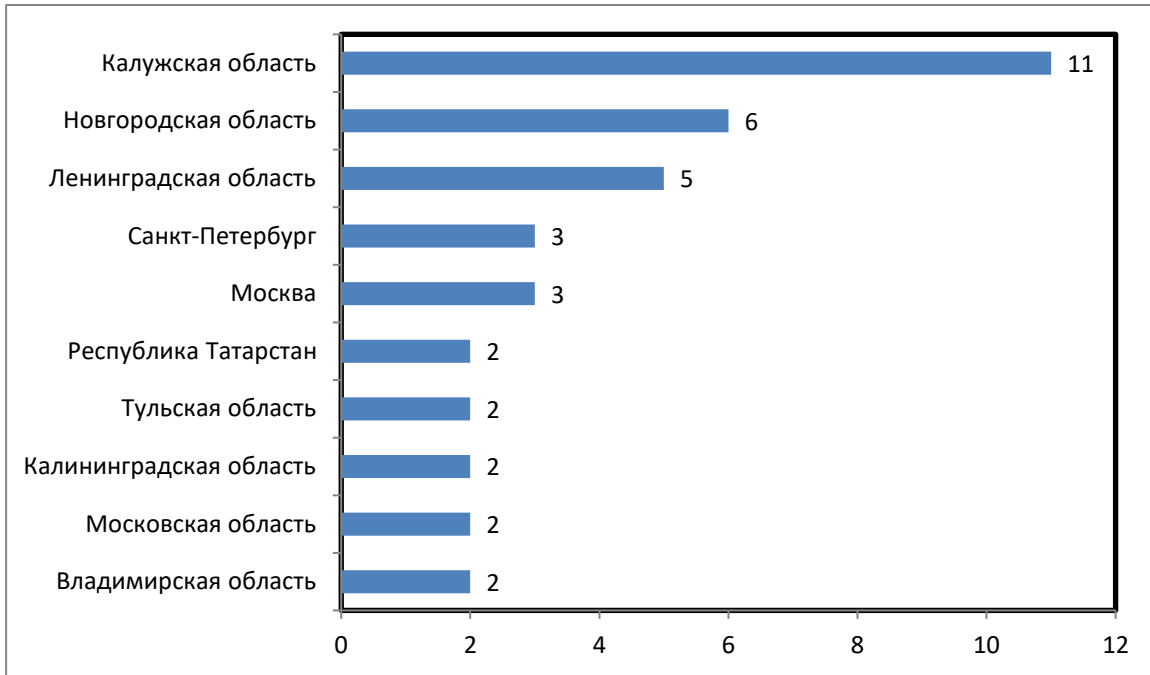


Рисунок 25 – Доля работников компаний, ограничивших деятельность в России, % от занятых в регионе, 2022 г.

Источник: составлено автором на основе [75]

Представленные данные демонстрируют очевидную необходимость компенсирования исчезнувших рабочих мест за счет создания российских компаний в рамках программ импортозамещения. В ином случае российский рынок труда рискует столкнуться с колоссальными проблемами, с которыми фактически уже столкнулась Калужская область, где 11% рабочих мест были созданы иностранными компаниями из стран ЕС. Главная проблема на сегодняшний день – само создание этих компаний, с учетом массовой ликвидации российских коммерческих предприятий.

Таким образом, можно подвести итог, что инфраструктура российского рынка труда на сегодняшний день характеризуется как позитивными, так и явно негативными эффектами. Элементы инфраструктуры должны быть грамотно связаны и образовывать единую систему, поддерживающую работников как низкоквалифицированного труда, так и специалистов, работающих с высокими технологиями, а также молодых специалистов, которым необходима поддержка в начале трудовой карьеры.

По результатам анализа функционирования инфраструктуры российского рынка труда можно сделать следующие выводы:

- Государственная социальная поддержка увеличивает нагрузку на центры занятости населения, которые в свою очередь характеризуются работой в первую очередь с низкоквалифицированными человеческими ресурсами;
- Центры занятости населения фактически не справляются с темпами роста безработицы, что проявляется в отсутствии роста показателей по трудоустройству при увеличении заявок от населения;
- Центры занятости населения имеют тенденцию к улучшению показателей по направлениям социальной работы, но имеют регрессию в показателях как постоянной, так и временной занятости населения;
- Ситуация на молодежном рынке труда с каждым годом становится все депрессивнее. В условиях увеличивающейся молодежной безработицы молодые кадры не получают всестороннюю поддержку со стороны государственных служб и центров карьеры университетов;
- Найм молодых сотрудников находится в кризисном периоде, как в малом, так и в крупном бизнесе и является следствием оптимизации численности сотрудников во многих компаниях в кризисных сферах экономики, а также уходом многих иностранных компаний;
- Центры карьеры вузов стараются диверсифицировать направления работ, сотрудничая как с коммерческими компаниями, так и с центрами занятости в целях анализа молодежного рынка труда;
- Проблема социально-трудовых конфликтов становится все более острой по причине неразвитости элемента инфраструктуры рынка труда – профсоюзов;
- Российский рынок труда столкнулся с проблемой исчезновения рабочих мест по причине ввода санкций при уменьшении числа отечественных коммерческих организаций в условиях недостаточной поддержки инфраструктуры рынка труда.

## **2.2 Выявление действия факторов на развитие инфраструктуры российского рынка труда**

Проведенный ранее анализ состояния инфраструктуры российского рынка труда позволил определить ряд ключевых аспектов и параметров, которые оказывают влияние на его развитие. Анализ уровня безработицы, структуры занятости, динамики рабочей силы, а также динамики основных элементов инфраструктуры определил, насколько эффективно функционирует инфраструктура рынка труда. С учетом выявленных проблем и возможностей, необходим анализ действия институционально-экономических факторов. Анализ воздействия факторов позволит определить возможности для развития инфраструктуры российского рынка труда.

В условиях постоянно меняющейся экономической, политической и социокультурной обстановки, исследование этого вопроса становится крайне актуальным для понимания механизмов, формирующих современную инфраструктуру рынка труда. В данном контексте, дальнейшее исследование будет направлено на выявление тенденций и вызывающих изменения факторов, способствующих или тормозящих развитие сферы занятости и рабочих отношений в России в контексте функционирования рынка труда.

Тем не менее, в рамках исследования остаются открытыми два вопроса: почему в рамках понятия институционально-экономических факторов были взяты именно вышеперечисленные факторы и какие из названных ранее факторов имеют более сильное воздействие на инфраструктуру рынка труда? Ответ на эти вопросы послужит основанием для определения экономических показателей, анализ которых необходим для оценки состояния инфраструктуры рынка труда. В этих целях необходимо использование метода математической статистики – корреляционного анализа. Этот метод позволяет определить взаимосвязь между двумя экономическими показателями, описывающими свойства однотипных объектов из некоторой совокупности. В результате использования коэффициента

корреляции будет определена степень воздействия фактора на инфраструктуру, таким образом, дав ответ на изначально поставленные вопросы.

В данном исследовании уместно использовать коэффициент корреляции Пирсона, так как он характеризует степень линейной зависимости между переменными. Коэффициент Пирсона рассчитывается по формуле:

$$R_{X,Y} = \frac{M[XY] - M[X]M[Y]}{\sqrt{(M[X^2] - (M[X])^2)(M[Y^2] - (M[Y])^2)}} \quad (1)$$

где  $R$  – коэффициент корреляции;

$M$  – математическое ожидание;

$Y$  – первая изучаемая переменная;

$X$  – вторая изучаемая переменная.

Рассчитаем коэффициент корреляции Пирсона между фактором нестандартной занятости и элементом инфраструктуры – цифровыми платформами. В качестве переменных взяты данные по росту нестандартной занятости и росту количества пользователей цифровых платформ.

Несмотря на то, что одной из особенностей нестандартной занятости является сложность ее учета в рамках государственной статистики, официальным государственным порталом Росстат даны показатели по численности занятых в неформальном секторе. В рамках вычислений имеет смысл опираться на официальные данные, причем имеет смысл учитывать как работающих по найму, так и не работающих по найму.

Основной проблемой в расчетах является тот факт, что в России отсутствуют на каком-либо официальном уровне статистические данные по объемам платформенной занятости. Подобное исследование проводили сотрудники ВШЭ в 2022 году и также столкнулись с проблемой отсутствия четких данных по объемам платформенной занятости.<sup>86</sup> В подобной ситуации возможно два варианта продолжения исследования: опираться на выборочные

---

<sup>86</sup> Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват [и др.]. – Москва : Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2022. – 30 с. – ISBN 978-5-7598-2494-7. – DOI 10.17323/978-5-7598-2494-7. – EDN FILRJK.

исследования по платформенной занятости, либо опираться на максимально релевантные показатели. За последние годы в России не было проведено ни одного выборочного исследования по масштабам платформенной занятости, показывающего динамику развития в течение нескольких лет. Таким образом, имеет смысл опираться на данные по объемам самозанятости в России. Несомненно, нужно учитывать, что отождествление понятий «самозанятый» и «платформенный работник» не совсем корректно, так как многие самозанятые работают, используя собственные контакты и «сарафанное радио», но эта категория в данном случае максимально близка и дает примерное понимание масштаба платформенной занятости.

В рамках расчетов взяты данные по объемам неформальной занятости и самозанятости в России с 2022 по 2020 год. Показатели представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Коэффициент корреляции Пирсона фактора неформальной занятости

Год	Показатель X – численность неформально занятых	Показатель Y – численность самозанятых	Коэффициент корреляции Пирсона
2022	15670000	6561475	0,982651
2021	14571000	3862114	
2020	14122000	1603638	

Источник: составлено автором на основе данных Росстата и Федеральной Налоговой Службы<sup>8788</sup>

Сопоставление показателей по численности неформально занятых и самозанятых в рамках расчета коэффициента корреляции Пирсона демонстрирует нам крайне высокий показатель, означающий явную связь роста одного показателя с ростом другого. Рост показателя неформальной занятости оказывает

<sup>87</sup> Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=ll3hkomlz186606603> (дата обращения: 20.11.2022)

<sup>88</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2022 год. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf) (дата обращения: 20.11.2022)

воздействие на численность самозанятых, что обосновывает необходимость создания элемента инфраструктуры – цифровых платформ.

В рамках исследования влияния фактора юнионизации на инфраструктуру рынка труда имеет смысл использовать следующие переменные: динамика количества вновь созданных первичных профсоюзных организаций и количество социально-трудовых конфликтов в России. Первый показатель прямо характеризует процесс юнионизации, второй включает социально-трудовые конфликты между работниками и работодателями. Понятие социально-трудовых конфликтов широкое и включает в себя не только забастовки, но его имеет смысл учесть, так как процесс юнионизации приводит не только к забастовкам. Показатели и рассчитанный коэффициент Пирсона представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Коэффициент корреляции Пирсона фактора юнионизации

Год	Показатель X – количество вновь созданных первичных профсоюзных организаций	Показатель Y – количество социально-трудовых конфликтов	Коэффициент корреляции Пирсона
2022	1660	99	0,691661
2021	1882	149	
2020	2538	194	
2019	2672	144	

Источник: составлено автором на основе данных Федерации Независимых Профсоюзов России и Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов<sup>8990</sup>

Сопоставление показателей в рамках расчета коэффициента корреляции Пирсона демонстрирует очень высокий показатель зависимости – 0,7. Показатель говорит о явном влиянии одного показателя на другой.

<sup>89</sup> Информация о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству, профсоюзным органам в членских организациях ФНПР. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://fnpr.ru/uploads/6-3%20-%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20\(3\).pdf?ysclid=ll3kcxlb2s17176445](https://fnpr.ru/uploads/6-3%20-%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20(3).pdf?ysclid=ll3kcxlb2s17176445) (дата обращения: 21.11.2022)

<sup>90</sup> Социально-трудовые конфликты. Мониторинг, анализ, прогноз. [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://industrialconflicts.ru/lib/?s=1> (дата обращения: 21.11.2022)

В рамках исследования фактора международных санкций имеет смысл использовать два показателя – количество введенных против России санкций и число юридических лиц, прекративших деятельность по причине банкротства. Первый показатель прямо характеризует фактор международных санкций, второй показатель прямо характеризует негативный эффект международных санкций на рынок труда. Очевидно, что юридические лица проходят через процесс банкротства и без влияния санкций, но в данном случае важен на факт банкротства, а тенденция к росту обанкротившихся юридических лиц. Сопоставленные показатели и итоговый коэффициент Пирсона представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Коэффициент корреляции Пирсона фактора международных санкций

Год	Показатель X – количество введенных против России санкций	Показатель Y – число юридических лиц, прекративших деятельность по причине банкротства	Коэффициент корреляции Пирсона
2022	12634	257037	0,765419
2021	233	249816	
2020	93	242375	
2019	76	234132	

Источник: составлено автором на основе [111], [121], [140]

Сопоставление показателей в рамках расчета коэффициента корреляции Пирсона демонстрирует очень высокий показатель зависимости – выше 0,7. Показатель говорит о сильном влиянии одного элемента на другой – количество введенных международных санкций оказывает сильное влияние на показатель банкротства коммерческих организаций.

Влияние фактора изменения законодательной базы и фактора институциональных пустот невозможно оценить с помощью коэффициента корреляции, так как перечисленные факторы невозможно перевести в числовой

формат. Тем не менее, есть определенная связь между принятием новых законов о занятости населения и субъектами рынка труда, а также между, к примеру, тяжелой ситуацией на молодежном рынке труда и нехваткой центров трудоустройства и карьеры в региональных вузах.

Таким образом, с помощью метода корреляционного анализа Пирсона была установлена связь между ранее выделенными факторами и элементами инфраструктуры рынка труда. Было доказано влияния факторов на элементы инфраструктуры, что позволяет провести дальнейшее исследование действия выделенных факторов на инфраструктуру рынка труда.

Одним из важнейших факторов, определенных ранее в работе и влияющих на функционирование рынка труда, безусловно, является фактор нестандартной занятости. В первую очередь нестандартная занятость неразрывно связана со скоростью распространения новых информационных технологий, компьютеризации, а также развития облачных и платформенных систем. Широкое применение информационных и коммуникационных технологий в различных сферах деятельности российских предприятий и организаций не только значительно повышает спрос на специалистов в области IT-технологий, но и повышает спрос на навыки и компетенции. Постоянно возрастающий объем информации требует комплексной обработки и анализа, что существенно повышает требования к работникам сфер, связанных с высокими технологиями, а также обуславливает необходимость тесного обмена полученной информацией и сотрудничества между специалистами.

В условиях цифровизации экономики к работникам всех уровней предъявляются более высокие требования, т. е. они должны уметь не только обрабатывать большой массив данных, своевременно принимать оптимальные решения, но и «гибко реагировать на новую информацию; быть творческим и уметь выявлять и решать реальные проблемы»<sup>91</sup>.

---

<sup>91</sup> Dumont and Istance. Analysing and designing learning environments for the 21st century. In *The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*. OECD Publishing, Paris. 2010. p. 24



С другой стороны, несмотря на активный процесс цифровизации экономики и рынка труда, также сохраняется спрос на работников в тех профессиях, которые предполагают личные контакты и непосредственное общение с потенциальными клиентами и практически не поддаются компьютеризации. В этой группе много профессий, которые относятся к сфере персональных услуг и, возможно, не требуют высокого уровня квалификации работников.

Численность занятых в сфере информационных технологий характеризуется разнонаправленной динамикой. По сравнению с 2014 г. число занятых в ИТ с 2016 г. сокращалось, а по сравнению с предыдущими годами до 2020 г. наблюдалась аналогичная динамика, а в 2020 г. отмечается рост рассматриваемого показателя на 66 тыс. чел. (на 5,6%). В среднем ежегодно за период с 2014 г. по 2020 г. численность занятых в ИКТ в нашей стране сокращалась на 16 тыс. чел. (на 1,2%). Динамика изменения численности занятых в сфере ИТ представлена в таблице 21.

Таблица 21 – Динамика численности занятых в сфере ИТ в Российской Федерации

Год	Численность занятых в ИТ, тыс. чел.	Изменение численности занятых в ИТ			
		по сравнению с 2014 г.		по сравнению с предыдущим годом	
		тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
2014	1336	0	0,0	-	-
2015	1349	13	1,0	13	1,0
2016	1245	-91	-6,8	-104	-7,7
2017	1220	-116	-8,7	-25	-2,0
2018	1191	-145	-10,9	-29	-2,4
2019	1174	-162	-12,1	-17	-1,4
2020	1240	-96	-7,2	66	5,6

Источник: составлено и рассчитано автором на основе [128]

По удельному весу занятых в сфере информационно-коммуникационных технологий в общей численности занятых наша страна отстает от других государств. Если в 2020 г. в Российской Федерации данный показатель составил

1,8%, то, например, в Финляндии и Эстонии – 4,5% и 4,9% соответственно. Тем не менее, снижение показателя в первую очередь связано с миграцией высококвалифицированных специалистов за рубеж, который также часто именуют «утечкой умов». В целом же в вопросах развития инфраструктуры рынка труда наблюдается увеличение использования IT-технологий российскими компаниями, что, несомненно, является эффектом от влияния институционально-экономических факторов.

Активное применение цифровых технологий на предприятиях и организациях различных сфер деятельности обусловило высокую востребованность в специалистах в сфере IT. По данным Росстата, в расчете на 10 тыс. работников организаций в стране численность специалистов в сфере информационных и коммуникационных технологий возросло с 213 человек в 2015 г. до 229 человек в 2019 г., причем число специалистов более высокого уровня квалификации возросло на 11,5%, а среднего уровня квалификации – только на 1,2%<sup>92</sup>.

Одним из важнейших трендов цифровизации выступает рост занятости в сфере IT. В странах ЕС в сфере ИКТ было занято 8,2 млн специалистов в 2016 году, что составило около 3,7% общей занятости. В России в 2020 г. по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) показатель составлял 2,2%<sup>93</sup>.

Занятые в профессиях, связанных с интенсивным использованием IT, – занятые, профессиональная деятельность которых с высокой вероятностью требует выполнения задач с помощью ИКТ (от простого использования интернета, работы с текстами и таблицами до программирования). В их состав входят специалисты по ИКТ, т.е. работники, способные разрабатывать, эксплуатировать и обслуживать высокие технологии, для которых деятельность,

---

<sup>92</sup> Информационное общество в Российской Федерации. 2020 : статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf> (дата обращения: 14.12.2022)

<sup>93</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. Использование цифровых технологий в организациях. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf) (дата обращения: 14.12.2022)

связанная с ИКТ, составляет основную часть профессиональной деятельности (таблица 22).<sup>94</sup>

Таблица 22 – Занятые в профессиях, связанных с интенсивным использованием ИКТ, по группам занятий

Категория	Тыс. чел.		Темп прироста, %	% к итогу	
	2019 г.	2020 г.		2019 г.	2020 г.
Занятые в ИКТ-интенсивных профессиях – всего	8598,3	9148,9	6,4	100,0	100,0
из них:					
специалисты по ИКТ - всего	1664,8	1764,6	6,0	19,4	19,3
Руководители					
руководители служб и подразделений в сфере ИКТ	63,9	63,5	-0,6	0,8	0,7
Высший уровень квалификации					
разработчики и аналитики программного обеспечения и приложений	674,5	761,5	12,9	7,8	8,3
специалисты по базам данных и сетям	311,8	332,4	6,6	3,6	3,6
инженеры-электроники	161,1	159,4	-1,1	1,9	1,7
специалисты по сбыту ИКТ	11,5	15,9	38,3	0,1	0,2
преподаватели по обучению компьютерной грамотности	7,0	10,8	54,3	0,1	0,1
Средний уровень квалификации					
специалисты-техники по эксплуатации ИКТ и по поддержке пользователей ИКТ	94,4	78,9	-16,4	1,1	0,9
Квалифицированные рабочие					
монтажники и ремонтники электронного и телекоммуникационного оборудования	109,9	104,7	-4,7	1,3	1,1
Другие специалисты, интенсивно использующие ИКТ, – всего					
Руководители					

<sup>94</sup> Цифровая экономика 2022. Краткий статистический сборник. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/552091260.pdf> (дата обращения: 14.12.2022)

Категория	Тыс. чел.		Темп прироста, %	% к итогу	
	2019 г.	2020 г.		2019 г.	2020 г.
управляющие финансово-экономической и административной деятельностью	838,7	826,6	-1,4	9,8	9,0
руководители служб по сбыту, маркетингу и развитию	191,2	199,5	4,3	2,2	2,2
руководители служб в сфере социальных услуг	385,8	377,7	-2,1	4,5	4,1

Источник: составлено и рассчитано автором на основе [128]

Из других специалистов высшей квалификации, которые интенсивно используют ИКТ по данным Росстата и ВШЭ в 2020 г. 2293,2 тыс. чел. (или 25,1%) составляют специалисты, занятые в финансовой сфере; 1456,3 тыс. чел. (или 15,9%) – специалисты в сфере маркетинга. В этом сегменте также можно выделить специалистов по связям с общественностью (1456,3 тыс. чел. или 15,9%) и в области администрирования (1236,2 тыс. чел. или 13,5%).<sup>95</sup>

В сложившихся условиях при необходимости более активного применения компьютерных технологий, работники, занятые в различных сферах деятельности, должны обладать необходимыми компетенциями и навыками не только большого массива данных, но и по их обработке. Все более широкое использование цифровых технологий на своем рабочем месте повышает спрос на новые навыки. Работники, работающие практически во всех сферах, должны приобретать общие навыки в области применения компьютерных технологий. Производство продуктов и услуг ИТ (разработка программного обеспечения, создание и ведение веб-страниц, сопровождение электронной коммерции, создание облачных сетей и обработка больших данных) требует навыков работников ИТ для программирования, разработки новых приложений и управления глобальными и локальными сетями. А использование подобных технологий в целом меняет трудовые функции и требует таких навыков, как способность обрабатывать массив данных и другую необходимую информацию, общаться с партнерами и клиентами. Также необходимы «определенные навыки

для дальнейшего эффективного развития общих, специфических и взаимодополняющих навыков в области ИТ»<sup>96</sup>.

В условиях цифровизации российской экономики специалисты в области информационных и телекоммуникационных технологий необходимы во всех видах экономической деятельности, но наблюдаются существенные различия в уровне их востребованности и, соответственно, занятости. По числу специалистов в сфере ИТ в организациях Российской Федерации на 2019 год в расчете на 10 тыс. работников организаций несомненным лидером являлась сфера деятельности в области информации и связи, причем в данном виде экономической деятельности число специалистов высокого уровня квалификации превышало численность работников среднего уровня квалификации в 2,6 раза. Высокая востребованность специалистов ИТ наблюдается также в организациях финансовой и страховой сферы и профессиональной, научной и технической деятельности. При этом необходимо отметить, что число специалистов в сфере ИТ в области информации и связи более чем в 8 раз превышает численность специалистов в области информационных и коммуникационных технологий в таком виде деятельности как «образование высшее и подготовка кадров высшей квалификации», работники которого как раз и заняты, в том числе обучением студентов по применению ИКТ. Особенно это актуально на фоне роста платформенной занятости, при которой необходима подготовка большого числа специалистов в различных информационных сферах. Показатели численности специалистов по информационным и коммуникационным технологиям представлены в таблице 23.

---

<sup>96</sup> Skills for a Digital World // Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. DIRECTORATE FOR SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION COMMITTEE ON DIGITAL ECONOMY POLICY. 2016. p. 56

Таблица 23 – Численность специалистов по информационным и коммуникационным технологиям в организациях по видам экономической деятельности в Российской Федерации в 2019 г. (человек; в расчете на 10 тыс. работников организаций)

	Специалисты по информационным и коммуникационным технологиям	в том числе	
		высшего уровня квалификации	среднего уровня квалификации
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	60	22	38
Добыча полезных ископаемых	64	43	21
Обрабатывающие производства	126	79	47
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	161	110	52
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	103	58	45
Строительство	55	26	29
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов	150	80	70
Транспортировка и хранение	105	54	51
Деятельность гостиниц и организаций общественного питания	66	31	35
Деятельность в области информации и связи	2341	1697	644
Деятельность финансовая и страховая	474	337	137
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	211	107	104
Деятельность профессиональная, научная и техническая	444	331	113
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	100	52	48
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	240	131	109
Образование высшее; подготовка кадров высшей квалификации	288	195	93

Источник: составлено автором на основе статистического сборника «Информационное общество в Российской Федерации» Росстата и ВШЭ<sup>97</sup>

<sup>97</sup> Информационное общество в Российской Федерации. 2020: статистический сборник [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf> (дата обращения: 15.12.2022)

Отдельно нужно отметить рост самозанятости в России. Фактически новые виды занятости на сегодняшний день характеризуются понятием самозанятость, которая осуществляется через государственные и коммерческие цифровые платформы. Согласно совместному исследованию HeadHunter и YouDo, проведенному в июне 2022 года, каждая вторая компания в России (52%) сотрудничает с самозанятыми на постоянной основе, а каждая четвертая планирует начать пользоваться услугами таких исполнителей в ближайшее время.<sup>98</sup>

Таким образом, развитие нестандартной занятости сопряжено с усилением необходимости развития у сотрудников профессиональных компетенций в сфере ИТ в целях сохранения предложения рабочей силы под увеличивающийся спрос. Более того, создается необходимость в развитии инфраструктуры рынка труда. В случае со специалистами сферы ИТ в первую очередь необходимы центры занятости, развивающие программы переквалификации и цифровые платформы. Развитие сектора самозанятости подтверждает влияние профессионально-квалификационных сдвигов на рынке труда, что в конечном итоге влияет на развитие инфраструктуры.

На фоне роста самозанятости очевидна реакция со стороны государства в вопросах развития инфраструктуры. Примером реакции государства является принятие закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (НПД), необходимого для создания налоговой базы для новых видов занятости.<sup>99</sup> Конечная цель принятия закона видится в создании формальных условий для развития новых типов занятости, необходимых для сокращения сектора теневой экономики, очевидным образом развивающегося при бесконтрольном распространении новых типов занятости. До принятия этого нормативного акта деятельность фриланса могла быть оформлена ИП или заключением договором гражданско-правового

---

<sup>98</sup> Как компании работать с самозанятыми и получать от этого только пользу. НН. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://hh.ru/article/30447> (дата обращения: 15.12.2022)

<sup>99</sup> Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция) \ КонсультантПлюс. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_311977/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/) (дата обращения: 17.12.2022)

характера. С принятием закона наблюдалась тенденция перехода из ИП в категорию самозанятых, если позволяли условия. Рост нестандартной занятости вызвал необходимость изменений в законодательной базе. Через данный процесс в прошлом прошли все страны Западной Европы и Северной Америки. Таким образом, наблюдается некоторый правовой эффект от влияния институционально-экономических факторов.

Подобные шаги являются адекватной реакцией на темпы распространения самозанятости, которые опережают официальные прогнозы. В июне 2022 года количество плательщиков нового налога достигло 5 миллионов, в то время, как по официальным прогнозам планка должна была быть достигнута лишь в 2024 году.<sup>100</sup> В условиях экономической неопределенности субъекты среднего и крупного бизнеса не заинтересованы в найме персонала в штат, по этой причине легче нанимать специалистов сферы IT, маркетинга, продакт менеджмента и т.д. на условиях самозанятости. С другой стороны, массовый найм на внештатных условиях может считаться сознательным уходом от уплаты налогов, что контролирует объемы рынка самозанятости.

Рост нестандартной занятости также требует развития цифровых платформ. Одним из главных трендов последних лет как в России, так и в других странах, является использование социальных сетей не только по их прямому назначению, но в качестве платформ занятости. Согласно статистике фриланс платформы Kwork, объем заказов в рубрике социальные сети и SMM за 2022 год в сетях Вконтакте и Telegram вырос на 14,9% и 93,2% соответственно по сравнению с 2021 годом.<sup>101</sup> Сама платформа Kwork демонстрирует прирост заказчиков на 16% и исполнителей на 13,5%, что очевидно определяет тенденцию развития цифровых платформ в России под влиянием фактора развития нестандартной занятости.

---

<sup>100</sup> Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html> (дата обращения: 17.12.2022)

<sup>101</sup> Итоги 2022: анализ рынка фриланса. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/itogi-2022-analiz-rynka-frilansa?ysclid=ldcv33twpk727231347> (дата обращения: 18.12.2022)



Развитие цифровых платформ в качестве инфраструктуры также сопряжено с развитием так называемых маркетплейсов, на которых в трудовые отношения вступают самозанятые и компании-заказчики. По заявлению заместителя министра промышленности и торговли Российской Федерации Виктора Еvtухова, в 2020 году рост электронной торговли на маркетплейсах составил более 100%, а в 2021 году – 40%.<sup>102</sup> Подобная тенденция не может не сказаться на инфраструктуре рынка труда – существует тенденция к развитию цифровых платформ. Согласно данным Ассоциации компаний интернет торговли, в пятерку лидеров маркетплейсов вошли Wildberries, OZON, AliExpress, Яндекс Маркет и СберМегаМаркет – коммерческие организации, известные в первую очередь запуском множества цифровых платформ в последние годы.

Помимо тенденции к развитию цифровых платформ под влиянием возрастающих требований к компетенциям в сфере информационных технологий у работников, существует проблема влияния фактора международных экономических санкций.

Международные экономические санкции прямым образом влияют на инфраструктуру рынка труда. Крупнейшие иностранные платформы были заблокированы на территории России с началом действия санкций. С другой стороны, уход иностранных компаний дал возможность выхода на рынок многих российских IT стартапов и расширения уже действующих компаний. В таблице 24 приведены некоторые примеры импортозамещения цифровых платформ после начала действия санкций.

Таблица 24 – Примеры замещения иностранных компаний, ушедших или приостановивших деятельность на российском рынке в период 2022-2023 гг.

Иностранная компания, покинувшая российский рынок или приостановившая деятельность		Российская компания, заместившая иностранную компанию	
Название	Краткая характеристика	Название	Краткая характеристика
Фриланс биржи			

<sup>102</sup> Главные итоги Ecom Retail Week. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.akit.ru/news/idyom-na-forum-elektronnoj-kommertsii-i-ritejla> (дата обращения: 18.12.2022)

Иностранная компания, покинувшая российский рынок или приостановившая деятельность		Российская компания, заместившая иностранную компанию	
Fiverr;	Биржа удаленной работы	Kwork;	Биржа удаленной работы
Talent.com		Workzilla;	
Upwork		FL.ru	
	Advego		
Рекрутинговые компании			
Hays	Международная рекрутинговая компания	АНКОР	Российская рекрутинговая компания
Kelly Services		StaffLine	
Spencer Stuart	Международная рекрутинговая компания, подбор топ менеджмента	1CEO	Российская рекрутинговая компания, подбор топ менеджмента
Egon Zehnder			
Маркетплейсы			
CGTrader	Маркетплейс 3D моделей для VR/AR	Российской замены нет	
Content Marketing Marketplace	Маркетинговая биржа	Linkum	Маркетинговая биржа
Crunchbase	Онлайн платформа для стартапов	Planeta	Онлайн платформа для стартапов

Источник: составлено автором

Несмотря на то, что инфраструктура рынка труда оказалась неготовой к некоторым преобразованиям в связи с вводом международных санкций, многие ниши онлайн-платформ, необходимых для развития новых видов занятости, все же были заполнены российскими аналогами. Уход иностранных компаний, зачастую занимающих позицию монополиста на рынке, дал возможность для развития многих ранее недооцененных российских проектов. Основная проблема дальнейшего замещения платформ заключается в необходимости разработок собственного программного обеспечения, приложений и операционных систем, что становится проблематичным в условиях массового оттока российских специалистов в сфере IT. К примеру, не совсем понятно, как развивать российские фриланс платформы в условиях полной блокировки иностранных операционных систем, ведь фактически единственной отечественной операционной системой на

сегодняшний день является «Эльбрус», так и не получивший признание за долгие годы.

Нестандартная занятость, цифровизация, изменения в законодательной базе, изменения в профессионально-квалификационных требованиях сотрудников, а также создание цифровых платформ – все это неизбежно влияет на производительность труда населения: негативно в случае отсутствия государственного контроля и развития поддерживающей инфраструктуры и позитивно в случае системной реакции со стороны государства.

В России в среднем производительность труда в 2–3 раза ниже, чем у стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)<sup>103</sup>. При этом темп прироста производительности труда постепенно снижается: если в десятилетний период с 2000 г. по 2010 г. он составил в среднем 4,4 % в год, то за последнее десятилетие только 1,5% в год, что объясняется падением инвестиционной активности со стороны иностранных партнеров в том числе из-за влияния экономических санкций, невысокой диверсификацией экономики, низким числом инновационных компаний. Все это снижает темпы развития новых технологий занятость в высокотехнологичных сферах, что является необходимым условием развития экономики в текущих сложных экономических и политических условиях.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2020 году индекс производительности труда составил 99,6% к предыдущему году, тогда как в 2018 и 2019 гг. значения были выше – 103,1 и 102,6%, соответственно. Самые низкие значения индекса характерны для гостиничного бизнеса (83,0%), транспортировки и хранения (90,9%), что связано с пандемией коронавируса и ограничениями в транспортных потоках. Следует отметить, что основными

---

<sup>103</sup> Почему в России слишком низкая производительность труда. Финансовая газета. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://fingazeta.ru/ekonomika/russia/472966> (дата обращения: 20.12.2022)

драйверами роста экономики страны традиционно являются обрабатывающие производства (103,8%), строительство (103,1%) и торговля (101,9%) (Табл.25).<sup>104</sup>

Таблица 25 – Динамика индекса производительности труда в лидирующих и отстающих сферах экономической деятельности Российской Федерации, в % к предыдущему году

Виды экономической деятельности	2012	2014	2016	2018	2019	2020	Темп прироста 2020 к 2012 г.
<i>В целом по экономике</i>	103,8	100,8	100,1	103,1	102,6	99,6	-3,9
Обрабатывающие производства	105,8	102,5	100,4	103,9	103,1	103,8	-1,9
Строительство	102,4	97,1	101,4	100,1	96,9	103,1	1
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	102,2	100	96,6	101,8	101,5	101,9	-1
Добыча полезных ископаемых	101,5	103,3	101,4	100,3	101,3	92,4	-8,9
Транспортировка и хранение	102	99,6	102,4	100,5	100,7	90,9	-11,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	102,6	98,7	94,2	103,2	100,2	83	-18,6

Источник: составлено автором на основе [58]

Территориальные особенности индикатора показывают разноплановые тенденции. Позитивным фактором является выход на первые позиции ранее отстающих регионов – Амурской области, Республики Бурятия, Республики Северная Осетия – Алания. Первый из перечисленных субъектов в 2008 году занимал 47-е место, второй – 63-е, третий – 75-е. Однако обращает на себя внимание тот факт, что к 2019 году значение индекса даже в первой десятке регионов значительно снизилось (с 116 до 109). То есть в подавляющем большинстве регионов индекс производительности труда не достигает 110 %. Одновременно с поднятием в рейтинге отстающих регионов это может означать

<sup>104</sup> Гагарина, Г. Ю. Производительность труда как индикатор эффективности региональной экономики / Г. Ю. Гагарина, Л. С. Архипова, Д. А. Сизова // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – Т. 18, № 6(120). – С. 83-92. – DOI 10.21686/2413-2829-2021-6-83-92. – EDN UTPPDT.

лишь «уравнивание» по показателю регионов России, что явно не является позитивной тенденцией.<sup>105</sup>

Сравнение индексов производительности труда в регионах-лидерах за 2008 и 2019 годы представлено в таблице 26.

Таблица 26 - Индекс производительности труда в регионах-лидерах в 2008 и 2019 гг., в % к предыдущему году

Регион	2008	Регион	2019
Калужская область	116,7	Амурская область	114,2
Чукотский автономный округ	116,6	Республика Бурятия	109,2
Республика Адыгея	113,4	Республика Северная Осетия – Алания	108,4
Белгородская обл.	111,3	Приморский край	108,2
Курганская обл.	110,0	Орловская обл.	108,0
г. Санкт-Петербург	109,3	г. Севастополь	106,3
Ростовская обл.	109,2	Пензенская область	106,3
Забайкальский край	108,9	Мурманская обл.	106,1
Республика Башкортостан	108,3	Оренбургская обл.	106,0
Саратовская область	108,2	Магаданская обл.	105,9

Источник: составлено автором на основе [58]

Между инфраструктурой рынка труда и показателем производительности труда существует четкая связь. Низкая производительность снижает прибыль компаний, негативно влияет на инвестиционную активность и, наконец, может влиять на отток квалифицированных специалистов. В условиях, при которых частным компаниям сложнее получать чистую прибыль, нет смысла открывать кадровые агентства и развивать цифровые платформы. Таким образом, снижаются темпы расширения тех видов инфраструктуры, которые особенно необходимы для нормального функционирования рынка труда.

<sup>105</sup> Гагарина, Г. Ю. Производительность труда как индикатор эффективности региональной экономики / Г. Ю. Гагарина, Л. С. Архипова, Д. А. Сизова // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – Т. 18, № 6(120). – С. 83-92. – DOI 10.21686/2413-2829-2021-6-83-92. – EDN UTPPDT.

Проблема «утечки умов» стояла остро в российской экономике достаточно долгое время: начиная с 90-х годов. Но с началом влияния международных экономических санкций проблема вышла на новый уровень. Согласно статистике, в предсанкционный 2012 год из России эмигрировали почти 14 тысяч человек с высшим образованием, из них 234 кандидата и доктора наук. В санкционный 2018 год из России эмигрировали уже 68,7 тысяч человек, при этом 437 человек с научными степенями.<sup>106</sup> Подобную тенденцию можно охарактеризовать как отток человеческого капитала и усиление этой тенденции явно является эффектом от институционального фактора международных экономических санкций. Также необходимо учесть, что государственная статистика фиксирует только тех мигрантов, кто перед отъездом из страны снялся с регистрационного учета по месту жительства. Очевидно, что далеко не все мигранты так поступают. Из этого следует, что выше представлена заниженная статистика по эмиграции.

Утечка высококвалифицированных кадров неизбежно ведет к двум эффектам: профессионально-квалификационной яме на рынке труда и к так называемому «кадровому голоду» компаний, не способных в краткие сроки найти необходимых специалистов по причине их банального отсутствия. В условиях, когда центры занятости не справляются с трудоустройством, центры карьеры вузов не оказывают должную поддержку молодым специалистам, а кадровые агентства, по большей части являющиеся иностранными организациями, покидают российский рынок, предсказуемыми эффектами являются: усложнение подбора персонала в организациях, увеличение безработицы, снижение производительности труда и все больший отток человеческого капитала из страны. Все это в конечном итоге ведет к снижению производительности труда и затормаживанию темпов роста инфраструктуры рынка труда.

---

<sup>106</sup> Число уезжающих из России ученых выросло в пять раз с 2012 года. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4782133?ysclid=leillsaygg224193978> (дата обращения: 21.12.2022)

Ранее в работе автором была отмечена системность и взаимосвязь существующих проблем инфраструктуры рынка труда. Отток молодых специалистов ведет к усилению проблемы так называемых институциональных пустот, которая в целом в западных научных источниках определяется как нехватка институтов в системе, имеющих определенное влияние на ее регулирование. Одной из важнейших проблем рынка труда является рост профессионально-квалификационной ямы, что является следствием вышеназванного оттока человеческих ресурсов и неспособности государства в краткие сроки переобучить большую массу населения, особенно в регионах. По сути, проблема профессионально-квалификационной ямы обнажила проблему нехватки программ переподготовки и повышений квалификации, что в конечном итоге ведет к острой нехватке определенных специалистов на рынке труда. Концепция импортозамещения, стремительно набирающая актуальность на фоне ввода международных санкций, нацелена на развитие своего собственного, внутреннего производства в целях снижения зависимости российской экономики от иностранной продукции. Но проблема в том, что развитие машиностроения, авиастроения, химической промышленности, IT-технологий и т.д. требует от российской системы высшего образования и СПО качественной подготовки большого количества специалистов в короткий промежуток времени, что не является реально выполнимой целью. Концепция импортозамещения и протекционистской политики была придумана не в современных условиях и в разные годы подобная политика осуществлялась в таких странах, как Иран, Турция, США. Проблема в том, что построение подобной политики – всегда долгосрочный и трудоемкий процесс, требующий последовательной реализации новых программ обучения. Попытка реализации подобной экономической политики в сжатые сроки неизбежно приведет к проблемам институциональных пустот.

С проблемой институциональных пустот также связана проблема отсутствия как такового организованного и имеющего силу профсоюзного движения в России. Профсоюз как элемент инфраструктуры является важной

составляющей реализации рыночной экономики, особенно в условиях регулярных экономических шоков, ведущих к так называемой «фазе подавления зарплат», при которой рост реальной заработной платы не поспевает за номинальной. Подобная ситуация нормальна в условиях рыночной экономики, но получает особое развитие именно при процессе адаптации к шокам на рынке труда.<sup>107</sup> В целях минимизации негативно эффекта необходима поддержка со стороны государства при создании организованного профсоюзного движения, которая, к примеру, наблюдалась в последние десятилетия в странах западной Европы. Одним из обязательных условий развития инфраструктуры рынка труда при рыночной экономике является поддержка концепции трехстороннего процесса социального партнерства – постоянного диалога между государством, работодателем и работником.

Одновременно с государственной инфраструктурой, очевидны проблемы и с частной, коммерческой. Уход многих иностранных компаний не мог пройти бесследно, хотя, к примеру, освободившиеся ниши рынка кадровых агентств достаточно быстро заняли российские игроки. Тем не менее, существуют как минимум две нерешенные проблемы: отсутствие отечественных приложений, операционных систем и прочих инструментов, а также нежелание кадровых агентств расширяться в депрессивных регионах по причине экономической нестабильности. При этом проблема усугубляется давлением международных экономических санкций, которые снижают темпы процесса цифровизации в регионах. Кадровые агентства сегодня предлагают в том числе нестандартные формы трудовых отношений, при которых используются различные облачные технологии и цифровые платформы. К сожалению, повсеместное развитие цифровых платформ можно ожидать только при условии равномерной цифровизации во всех регионах России. Также стоит учитывать, что необходимо не только развитие как таковое платформ, но и обучение большого числа

---

<sup>107</sup> Гимпельсон, В. Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2015. – № 2(26). – С. 250. – EDN UBFBIJ.



работников, так как использование различных современных сервисов требует наличия определенных навыков.

Частные цифровые платформы, направленные на работу с гибкими формами занятости, сталкиваются с другой серьезной проблемой – отсутствием четкого понимания понятия «неформальная занятость». Например, на сайте Федеральной налоговой службы есть трактовка понятия неформальной занятости, но нет никаких официальных документов, определяющих рамки самозанятости, кроме введенного налога на самозанятых. Согласно официальной позиции государства, неформальная занятость — это трудовые отношения, основанные на устной договоренности без заключения письменного трудового договора, неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты.<sup>108</sup> По сути же фрилансеры, работающие через открытые фриланс платформы, также не заключают официальных трудовых соглашений и не имеют социальной и правовой защиты, хотя вступают в трудовые отношения вполне законно и работа фриланс платформ не нарушает законодательства. Проблема усугубляется еще и тем, что фрилансеров нельзя отнести к категории самозанятых, так как термин «самозанятые» граждане не утвержден ни в одном нормативноправовом документе. В статье 2 закона от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) среди категорий занятого населения не отражено ни одной трактовки, подходящей под понятие самозанятых. Трактовка различна и все зависит от того, какой государственный орган ее формулирует. Единственный документ, создающий единообразие в понятийном аппарате самозанятости – Федеральный Закон 422-ФЗ от 27.11.2018, согласно которому самозанятыми называются «Плательщики налога на профессиональный доход». На центральной странице Пенсионного фонда Российской Федерации дана следующая формулировка: «Самозанятое население – это индивидуальные предприниматели, главы и члены

---

<sup>108</sup> Неформальная занятость населения и её последствия | ФНС России | 40 Калужская область. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.nalog.gov.ru/rn40/news/smi/12273929/?ysclid=lgex3r3uni95591117> (дата обращения: 04.01.2023)

крестьянских (фермерских) хозяйств, адвокаты, управляющие, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и иные лица, занимающиеся частной практикой, и не являющиеся индивидуальными предпринимателями».<sup>109</sup> В категориях, включенных в самозанятое население присутствуют индивидуальные предприниматели, включение которых является не совсем корректным.<sup>110</sup> Индивидуальный предприниматель также может осуществлять деятельность через фриланс платформу и это ведет к логичному вопросу: является ли он самозанятым или неформально занятым? При отсутствии четкого разграничения статусов гибких форм занятости возникает проблема отсутствия правового механизма регулирования и невозможности грамотного развития инфраструктуры, необходимого для развития такого элемента инфраструктуры рынка труда, как коммерческие цифровые платформы. Отсутствие механизма регулирования также ведет к отсутствию правового статуса, содержанием которого в трудовых отношениях логично являются трудовые права и обязанности работников.

Все представленные ранее в тексте проблемы существующей сегодня системы инфраструктуры позволяют определить выводы, которые в свою очередь позволят сформулировать основные направления развития модели инфраструктуры российского рынка труда. Сопоставление представленных выводов указывает на наличие определенных организационных и экономических проблем в модели российской инфраструктуры рынка труда. В условиях неустойчивой экономики и резкой переориентации всей экономической модели страны необходимо одновременное последовательное воздействие на перечисленные элементы инфраструктуры с целью минимизации негативных эффектов от институционально-экономических факторов, классификация которых была представлена автором ранее.

Сформулированные выводы представлены на рисунке 26.

---

<sup>109</sup> Портал пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/opendata~7706016118-insurance> (дата обращения: 04.01.2023).

<sup>110</sup> Глинская, М. И. Государственно-фрилансерское партнерство как инструмент воздействия на неформальную занятость / М. И. Глинская // Вестник университета. – 2019. – № 5. – С. 127.

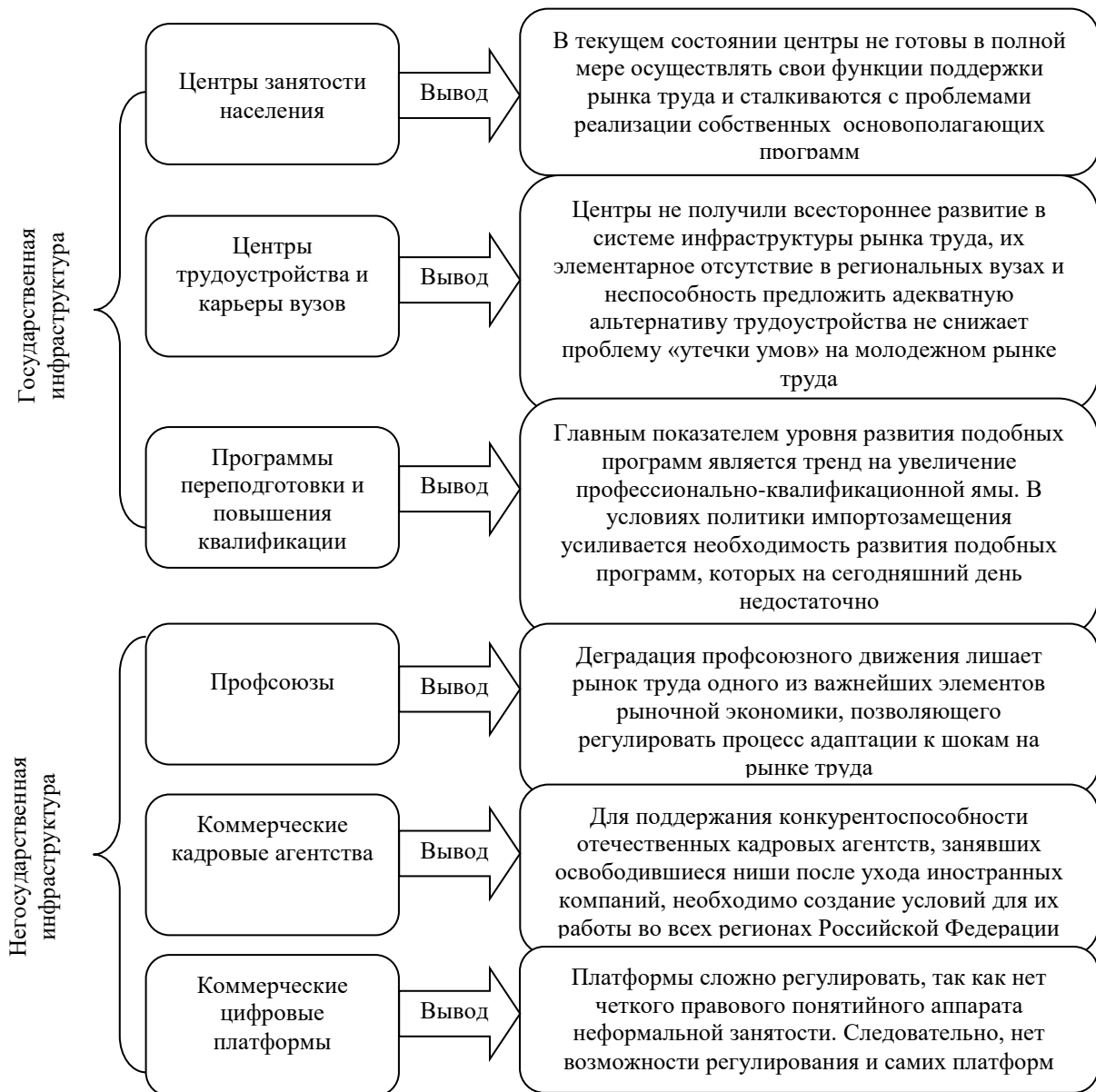


Рисунок 26 – Основные выводы по результатам анализа инфраструктуры российского рынка труда

Источник: составлено автором

Таким образом, исходя из анализа текущего состояния российского рынка труда и эффектов от влияния институционально-экономических факторов, а также изначально выведенных определенных факторов, можно сделать следующие **ВЫВОДЫ:**

– Слабость профсоюзного движения негативно влияет на содержание и процесс социально-трудовых конфликтов, а также на развитие социально-трудовых отношений на российском рынке труда;

– Российский рынок труда не в полной мере готов к усилению нестандартной занятости. Это проявляется в слабости законодательной базы и неравной цифровизации в регионах;

– Отсутствует развитая на должном уровне система поддержки молодежного рынка труда со стороны центров карьеры вузов, что приводит к молодежной безработице и снижению производительности;

– Очевидна недостаточно активная и продуктивная работа центров занятости, оказавшихся неготовыми к резкому притоку соискателей на рабочие места, что видно из статистики по трудоустройству населения через центры занятости;

– Растет профессионально-квалификационная яма, являющаяся следствием утечки высококвалифицированных кадров из России, что является следствием влияния международных экономических санкций и оттока иностранного капитала из страны;

– Очевиден кризисный период в найме персонала, что является следствием нестабильной экономической ситуации и ухода многих иностранных кадровых агентств;

– Уход иностранных цифровых платформ из России дал возможность для развития российских проектов, но до сих пор не решена проблема разработки необходимых операционных систем и приложений для полного перехода на отечественную инфраструктуру;

– Существует проблема снижения производительности труда, что негативно сказывается на темпах развития инфраструктуры рынка труда, особенно в части развития кадровых агентств и цифровых платформ.

Выделенная проблематика крайне негативно влияет на важнейшие макроэкономические показатели страны: безработицу, производительность. Более

того, перечисленные проблемы влияют не только на рынок труда, но и на экономическую систему в целом. Исходя из полученных в результате анализа выводов, необходима разработка и дальнейшее внедрение предложений по развитию инфраструктуры рынка труда, направленные на минимизацию негативных эффектов.

## **Глава 3 Развитие инфраструктуры российского рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов**

### **3.1 Модель развития инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов**

В современной экономике регулирование рынка труда является одной из важнейших задач государства. Само по себе понятие регулирования требует от государства создания определенных инструментов, позволяющих воздействовать на спрос и предложение на рынке труда. В данном вопросе Российская Федерация давно интегрировала международный опыт и использует непосредственно инфраструктуру в качестве главного регулятора рынка труда. Причем в условиях рыночной экономики ей доступны как государственные, так и негосударственные элементы. Государственная инфраструктура осуществляет свою деятельность в рамках существующих потребностей населения и самого государства и полностью зависит от государственного бюджетирования, что позволяет государству полностью корректировать методы ее работы. Главным плюсом развития государственной инфраструктуры долгое время являлась возможность нивелирования регионального аспекта путем развития государственных учреждений даже в самых отдаленных и экономически нестабильных регионах России. В таких регионах сложно ожидать развития негосударственной инфраструктуры, представленной, к примеру, кадровыми агентствами, так как у любой коммерческой организации главной целью функционирования является получение максимальной прибыли и максимальной прибавочной стоимости продукта, что труднодостижимо в экономически депрессивных регионах. Кроме того, преимущество государственной инфраструктуры заключается и в том, что ее не было необходимости создавать с нуля, так как система получила свое развитие

еще в советское время в рамках «политики социального государства», в то время как коммерческий рынок получил развитие сравнительно недавно. Также стоит учесть, что государственная система лишь косвенно зависит от геополитических событий, благодаря чему более надежна, что было заметно в марте-апреле 2022 года, в самый пик процесса ухода иностранных компаний из России на фоне ввода международных санкций. Многие цифровые платформы и кадровые агентства покинули российский рынок или приостановили свою деятельность на нем, что усилило актуальность развития российской государственной инфраструктуры.

С другой стороны, на фоне последних геополитических событий и влияния институционально-экономических факторов обнажились старые проблемы российской экономической системы. Возрастающая нагрузка на центры занятости населения показала их текущую негативную динамику как основополагающего элемента инфраструктуры, что показал краткий анализ основных направлений деятельности.

Анализ деятельности центров занятости населения, который был представлен во 2 главе диссертации, показал отсутствие готовности этого элемента государственной инфраструктуры к новым вызовам рынка труда. Статистика трудоустройства населения за последние годы фиксирует резкий приток соискателей при фактической деградации показателя трудоустройства. Более того, подобные выводы можно сделать и из анализа деятельности центров трудоустройства и карьеры высших учебных заведений, чьи задачи местами схожи с задачами центров занятости населения, но ориентированы в первую очередь на регулирование молодежного рынка труда, который, к сожалению, находится в депрессивном состоянии.

Центры карьеры вузов как элемент государственной инфраструктуры должны оказывать влияние на трудоустройство молодежи и, следовательно, быть одним из элементов системы инфраструктуры рынка труда. При этом проведенный во 2 главе работы анализ показал, что большинство молодых соискателей скептически относятся к самой концепции центров карьеры, а во

многих региональных вузах подобных центров просто не существует. Также стоит отметить, что на центры карьеры негативно влияют институционально-экономические факторы. К примеру, согласно исследованию аналитического агентства Finexpertiza, в 2022 году количество работающей молодежи в России сократилось до минимума. Число молодых работников на рынке труда достигло 21,5 млн человек, что составляет 29,8% всех занятых. Показатель достиг минимальных значений за весь период доступной с 2006 года статистики. Однако, если учитывать тренд старения населения, который начал проявляться в России еще с 1990-х годов, то можно предположить, что показатель является рекордно низким за всю новейшую историю страны. В частности было отмечено снижение числа начинающих специалистов в возрасте 20-24 лет (-87 тыс. ч.) и молодых специалистов в возрасте 25-29 лет (-724 тыс. ч.).<sup>111</sup> Очевидно, что одной из причин уменьшения количества молодых работников является демографическая яма в России, связанная с низкой рождаемостью, но вполне логично предположить, что такое резкое снижение даже по сравнению с прошлыми годами все же связано не только с демографическим фактором. Не секрет, что в Российской Федерации давно существует проблема так называемой «утечки умов», которая усилилась в последний год в связи с вводом международных экономических санкций и ухода многих иностранных компаний с российского рынка. Другими словами, снижение числа молодых сотрудников на российском рынке труда связано не только с демографической ямой, но и с оттоком высококвалифицированных человеческих ресурсов из страны. Центры карьеры в сложившейся ситуации оказались недостаточно развитыми для хоть какого-либо нивелирования проблемы оттока человеческого капитала.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что российский рынок труда в перспективе должен видоизменить свою модель, чтобы справиться со всеми существующими на сегодняшний день проблемами. Очевидно, что проблемы, связанные с функционированием отдельных элементов инфраструктуры не

---

<sup>111</sup> В 2022 году численность трудящейся молодежи в России сократилась до минимума. Finexpertiza. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/5926659?ysclid=lgdehglrdq795952462> (дата обращения: 07.01.2023)



решаться сами – необходима разработка модели, Главными целями этой модели должны стать определение перспективных направлений развития инфраструктуры, снижение негативного влияния и усиление позитивного влияния институционально-экономических факторов.

Модель должна учитывать влияние тех факторов, которые оказывают максимально негативное влияние на инфраструктуру. В первую очередь это те факторы, которые были взяты за основу корреляционного анализа. Помимо них необходимо также учитывать тип инфраструктуры рынка труда. Как было отмечено ранее, можно выделить как минимум три типа инфраструктуры: классический, индустриальный и современный. Несмотря на то, что российский тип невозможно отнести к классическому, он не является полностью современным, о чем говорит как минимум тот факт, что российское трудовое законодательство не охватывает в полной мере новые, нетипичные типа социально-трудовых отношений. Также такой вывод может быть сделан по результатам анализа показателей функционирования такого элемента инфраструктуры, как профсоюзные организации. Анализ продемонстрировал негативную тенденцию в формировании российских профсоюзов.

В рамках этих целей автором представляется необходимым создание определенной модели развития инфраструктуры рынка труда под влиянием институционально-экономических факторов, в которой будут определены направления развития инфраструктуры. Модель развития инфраструктуры представлена на рисунке 27.

Модель учитывает тип инфраструктуры, характерный российской модели российского рынка труда. Фактически, инфраструктура российского рынка труда характеризуется наличием как современных элементов, так и индустриальных. Особенности индустриального и современного типа позволяет определить уклон выделенных направлений развития как на стандартные типы социально-трудовых отношений в плане изменения законодательной базы, но также и на формирование и поддержку современных элементов инфраструктуры.

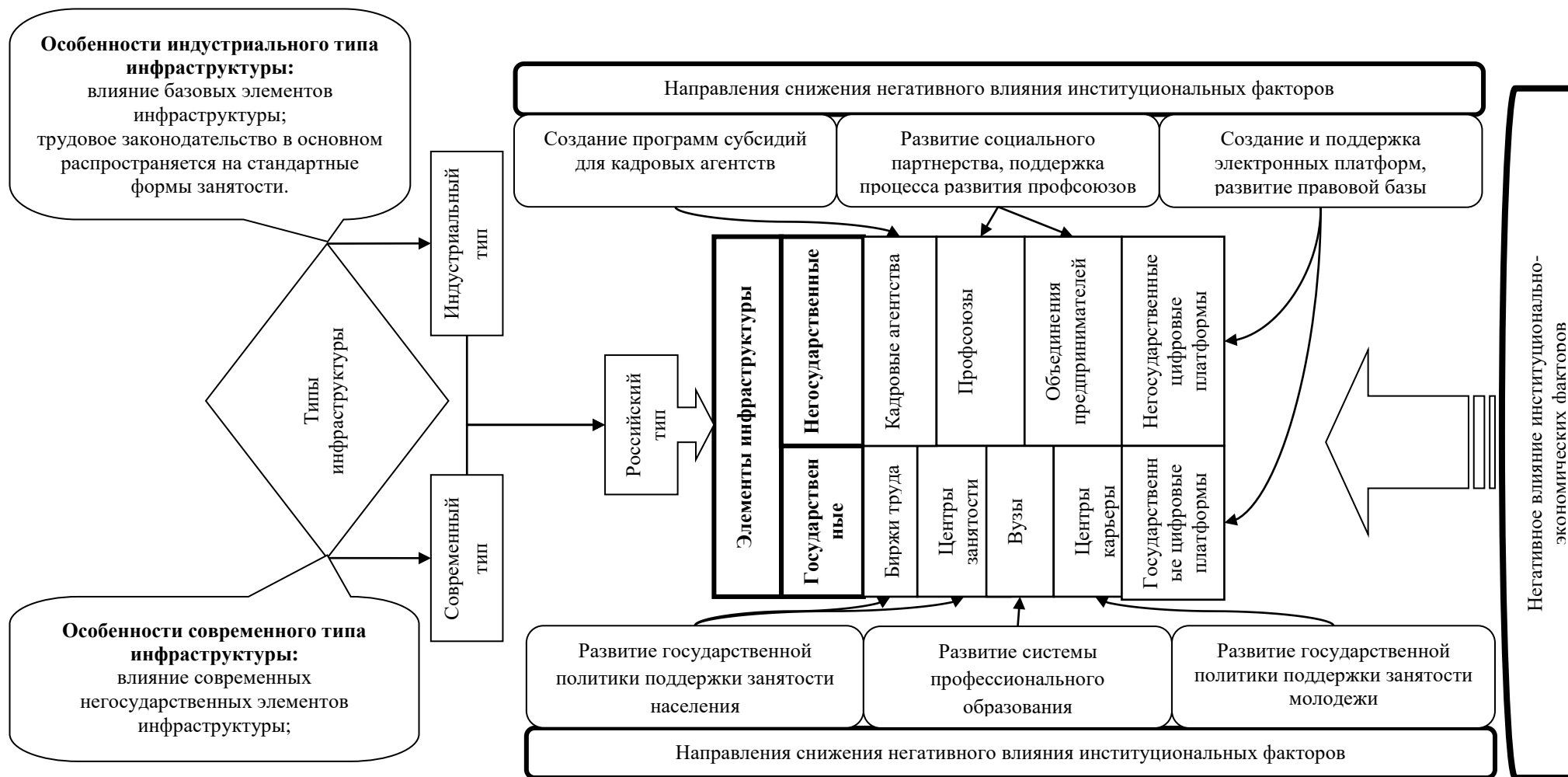


Рисунок 27 – Модель развития инфраструктуры российского рынка труда

Источник: составлено автором

Разработанная модель основывается на необходимости учета шести следующих направлений развития:

– *Развитие государственной политики поддержки занятости: создание специальных программ для трудоустройства.*

Несмотря на рекордно низкую безработицу в России, уход иностранных компаний и банкротство многих российских производителей в перспективе не могут не сказаться на структуре занятости населения страны. В случае, если рекордно низкая безработица резко сменится проблемами трудоустройства населения, от государства будет требоваться поддержка рынка, которая может проявляться в действии по следующим направлениям:

– Программы социальной поддержки безработных, которые представляют собой временную финансовую помощь безработным гражданам;

– Программы льготного кредитования бизнеса, которые представляют собой финансовую поддержку для создания новых предприятий и расширения существующих;

– Программы налоговых льгот и субсидий для работодателей, которые поощряют создание новых рабочих мест.

Помимо вышеперечисленных, особенно на сегодняшний день актуальны некоторые нетипичные направления поддержки рынка труда, которые актуальны в двух случаях: усиление санкционного давления и следование концепции социального государства.

Особенные, национальные программы государственной поддержки ключевых сфер отечественной экономики необходимы для поддержки российского рынка труда. Международные экономические санкции вынуждают Россию развивать программы импортозамещения и отказываться от иностранной продукции. Фактически, некоторые сферы экономики были если не воссозданы вновь, то подняты или поднимаются из абсолютно депрессивного состояния. Развитие какого-либо рынка требует поддержки трудовых ресурсов на этом рынке. К примеру, таким методом поддержки может выступать государственная

программа поддержки сельского хозяйства, в рамках которой будут предоставляться субсидии на развитие аграрного бизнеса и поощряться трудоустройство в сельской местности.

– *Развитие системы профессионального образования: создание новых учебных программ и курсов, расширение доступа к обучению и повышению квалификации*

Отсутствие четкого диалога между Министерством науки и высшего образования и Министерством труда и социальной защиты в перспективе создает ситуацию, когда вузы выпускают слишком большое количество невостребованных специалистов на рынке труда, так как министерство выдало большое число бюджетных мест на невостребованное среди работодателей направление. Согласно исследованию аналитического центра портала HeadHunter, самый высокий индекс НН, который означает отношение числа активных резюме к числу активных вакансий, на февраль 2023 года наблюдался в таких сферах, как: юриспруденция, управление персоналом и административный персонал.<sup>112</sup> Юридические специальности и специальности в сфере менеджмента очевидно необходимы, но также необходим уклон и активное бюджетирование таких направлений, как, например, медицина, фармацевтика, строительство, добыча сырья. Примечательно, что все перечисленные направления находятся на дне рейтинга по вышеназванному показателю. В условиях санкционного давления и политики импортозамещения нужно не только строительство заводов, создание предприятий и т.д., но и воспитание именно тех кадров, которые будут необходимы в новой экономической модели.

Также нужно отдельно выделить программы профориентации и переподготовки.

Проблема работы молодых специалистов не по специальности абсолютно точно не является лишь проблемой России. К примеру, согласно исследованию, проведенному в 2016 году Federal Reserve Bank of New York, в США только чуть

---

<sup>112</sup> Краткий обзор ситуации на рынке труда за февраль 2023. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/17463824.pdf> (дата обращения: 08.03.2023)

больше 27% населения работает по специальности, хотя 62% работают в близкой специальности.<sup>113</sup> В Великобритании даже существует понятие «overqualification», что обозначает ситуацию, когда человеку с высшим образованием приходится работать на низкооплачиваемой должности не по специальности, так как по своей основной специальности он банально не нашел работу. Но британскую и американскую систему высшего образования отличает от российской более развитая система профессиональной переподготовки, позволяющая относительно быстро и безболезненно сменить специальность, а также наличие программ профориентации. Это прослеживается даже в таких традиционных процессах, как, например, «gap year», которого в России попросту не существует. Эта практика распространена среди американской молодежи, в рамках которой будущий специалист поступает в вуз или колледж только спустя год после окончания школы. Сам же год он тратит на волонтерство, путешествия или дополнительные обучающие курсы при университете, которые помогают ему четко определить интересующую его специальность, что в конечном итоге защищает его от необдуманных решений при поступлении в вуз. Также стоит отметить само наличие обучающих курсов при университете, аффилированных с учебными программами бакалавриата. В американских вузах такие программы есть практически под каждое направление, что позволяет соискателю перед поступлением лучше понять, что означает интересующая его специальность. Наконец, стоит обратить внимание на сам смысл ступени магистра в системе высшего образования в США. Степень магистра при американских вузах не является логическим продолжением полученного высшего образования студента. Считается, что высшее образование он получил на программе бакалавриата. Магистерская степень нужна для того, чтобы у соискателя была возможность относительно безболезненно сменить специальность.

В рамках необходимой трансформации высшего образования под реалии рынка труда просто необходимы следующие мероприятия:

---

<sup>113</sup> Underemployment in the Early Careers of College Graduates Following the Great Recession. [Электронный ресурс] – режим доступа: [https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff\\_reports/sr749.pdf](https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/staff_reports/sr749.pdf) (дата обращения: 08.03.2023)

– Изменение учебных планов в рамках изменений системы высшего образования Российской Федерации. Создание системы высшего образования, при которой бакалавриат считался бы полностью законченным высшим образованием, а магистратура была бы необходима в рамках смены специальности, требует изменений учебных дисциплин как базовой, так и вариативной части.

Новая реформа высшего образования, пилотный проект которой был запущен в 2022 году, частично является логическим началом процесса изменений учебных планов. Проект, в котором в ближайшие годы будет участвовать ряд российских вузов, предусматривает получение базового высшего образования (от 4 до 6 лет), специализированного (от года до 3 лет), аспирантуру.<sup>114</sup> На практике это очевидным образом приведет к изменению учебных планов по ряду специальностей. Тем не менее, проект, который носит в первую очередь идеологический характер ухода от Болонской системы высшего образования, сильно напоминает переход на старую систему программ специалитета. Несмотря на то, что ранее исторически эта система себя зарекомендовала, возникает вопрос, какие изменения в будущем коснутся программ магистратуры. Нет уверенности, что уровень магистратуры в системе высшего образования будет носить другой смысл, если он вообще останется.

– Переосмысление программ профориентации в целях снижения количества студентов, поступающих на программы бакалавриата необдуманно, приняв недостаточно взвешенное решение;

– Налаживание диалога между Министерством науки и высшего образования и Министерством труда и социальной защиты, образование совместных научно-исследовательских центров. Министерство науки и высшего образования должно иметь полную картину ситуации на рынке труда и, исходя из трендов, принимать решения о корректировках количества выделяемых бюджетных мест на программы высшего образования;

---

<sup>114</sup> В. В. Путин подписал указ о пилотном проекте по реформе высшего образования в России. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rg.ru/2023/05/12/putin-podpisal-ukaz-o-pilotnom-proekte-po-reforme-vysshego-obrazovaniia-v-rf.html> (дата обращения: 04.04.2023)

– Создание вводных обучающих курсов, аффилированных с программами бакалавриата, которые позволят будущему студенту лучше понять специальность, на которую он собирается поступать. Подобные программы уже существуют при крупных вузах. К примеру, при НИУ ВШЭ существует целый факультет довузовской подготовки, который реализует программы, позволяющие сделать первый шаг к профессии.<sup>115</sup> Дальнейшей целью должно стать создание целой сети подобных университетских центров, в том числе при региональных вузах.

– *Развитие государственной политики поддержки занятости молодежи*

Одной из составляющих общей государственной политики занятости является государственная политика на молодежном рынке труда, которую в сегодняшних условиях необходимо выносить как отдельный пункт программы. Отсутствие поддержки молодых кадров на рынке труда выливается в колоссальные проблемы с оттоком человеческого капитала из страны, или же низкой производительности ввиду долгого поиска работы, потери мотивации или производительности из-за невозможности трудоустроиться по специальности. Западный опыт показывает, что большую часть издержек в рамках программ поддержки молодежи на рынке труда должны брать на себя государственные структуры, в частности государственные вузы. В целом, можно выделить следующие направления развития программ поддержки молодежного рынка труда:

– Увеличение количества бюджетных и целевых мест для абитуриентов, в частности на наиболее востребованные специальности на рынке труда;

– Поддержка предпринимательства и создание условий для старта бизнеса для молодежи, включая льготы, кредиты и консультации по бизнес-планированию;

– Создание программ стажировок для молодых специалистов, в том числе за границей, а также расширение необходимых по учебному плану в вузах производственных практик;

---

<sup>115</sup> Факультет довузовской подготовки – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://fdp.hse.ru/?ysclid=lgto4qen2340738806> (дата обращения: 05.04.2023)

– Борьба с дискриминацией на рынке труда по возрасту, в том числе через контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве молодых специалистов. К примеру, согласно 70 статье Трудового кодекса Российской Федерации, молодым специалистам, только что закончившим обучение в вузе и устраивающимся на работу впервые по специальности, запрещено устанавливать испытательный срок. На практике же этот закон часто нарушается, особенно в отдаленных российских регионах;

– Повышение информированности молодых людей о возможности трудоустройства, рынке труда, программ поддержки занятости молодежи через информационные каналы и рекламу;

– Создание, реструктуризация, поддержка центров карьер при вузах, в особенности в региональных высших учебных заведениях.

Перечисленные выше направления поддержки молодежного рынка труда являются необходимыми компонентами государственной политики занятости на молодежном рынке труда при рыночной экономике. В большинстве стран с подобной российской рыночной экономикой при вузах создаются центры трудоустройства и карьеры, а также бизнес инкубаторы, которые берут на себя большую часть перечисленного функционала. Анализ центров трудоустройства и карьеры, проведенный во второй главе, показал не состоятельность этой системы в российской системе образования, а также банальное отсутствие подобных центров во многих региональных вузах.

Отдельно стоит также отметить программы стажировок и практик. Система стажировок до недавнего времени при многих вузах, в том числе региональных, была развита на довольно высоком уровне ввиду подписанных соглашений о сотрудничестве в первую очередь с вузами стран восточной и западной Европы. На сегодняшний день ввиду геополитических изменений государственные вузы приостановили действие договоров о сотрудничестве, что вызывает необходимость переориентации на сотрудничество с вузами стран Азии. Сам по себе этот процесс был запущен достаточно давно и сегодня есть очевидная необходимость поддержки этого процесса.



Проблема производственной практики во многих вузах состоит в том, что ее банально мало. К примеру, в РЭУ им. Г.В. Плеханова и в ряде других вузов экономического профиля студенты бакалавриата имеют возможность пройти производственную и преддипломную практику непосредственно на рабочем месте лишь на последнем курсе в течение сравнительно непродолжительного времени. Все это приводит к тому, что многие студенты ко времени окончания вуза обладают лишь теоретическим пониманием своей профессии, но не обладают навыками практическими. Более того, усложнился сам процесс подбора места практики для студента, так как вузы сотрудничали с большим числом иностранных компаний, покинувших российский рынок. На сегодняшний день возможным видится работа по следующим направлениям: увеличение числа мест возможного прохождения практики студента через работу центров трудоустройства и карьеры, а также увеличение числа учебных часов на прохождение практики студентом через обновление учебных планов.

– *Создание программ адресной субсидированной помощи для кадровых агентств*

Рынок кадровых агентств в России оказался достаточно сложным полем, на котором сформировался ряд серьезных проблем: что делать с ушедшими из страны иностранными компаниями? Как поддержать конкуренцию на рынке среди компаний и не допустить монополизма? Как завлечь иностранные компании в регионы, в которых на сегодняшний день видно слабое представительство подобного типа компаний? Как один из элементов инфраструктуры рынка труда, компании, ведущие деятельность в сфере рекрутинга персонала, нуждаются в поддержке со стороны государства, которая может проявляться в следующих направлениях:

– Финансовая поддержка – предоставление субсидий и кредитов с низкой процентной ставкой для развития и расширения бизнеса;

– Облегчение налоговой нагрузки – снижение налоговых ставок и упрощение процедур для кадровых агентств;

- Льготы при получении лицензий и разрешений на проведение своей деятельности;
- Программы поддержки в области обучения и развития персонала для повышения квалификации и компетентности специалистов;
- Установление стандартов и кодексов этики, которые регулируют деятельность кадровых агентств и защищают права работников;
- Создание специальных фондов для оказания помощи работникам, которые в результате действий кадровых агентств оказались в затруднительном положении.

Представленные предложения во многом противоречивы и не всегда реально реализуемы и могут быть попросту опасны. К примеру, предоставление всеобъемлющей финансовой поддержки может привести к абсолютно дотационному характеру деятельности организаций на рынке, что и так является серьезной проблемой российской экономики во многих других сферах. Государство не нуждается в еще одной сфере, в которой убыточные компании существуют за счет финансовой поддержки государственной системы. Тем не менее, финансовая поддержка могла бы простимулировать работу кадровых агентств в депрессивных регионах России, куда компания не хочет приходить ввиду отсутствия рентабельности.

Похожая ситуация и с предложением о льготах при получении лицензий на осуществление деятельности и упрощение процедур для кадровых агентств. Предложение в целом реальное и действительно может привести к стимулированию рынка, но при рыночной экономике любые льготы по упрощению деятельности всегда имеют риск к распространению коррупции ввиду отсутствия контроля со стороны государства.

Установление стандартов и кодексов этики по сути является всеобъемлющим предложением, которое распространяется на весь бизнес в стране в целом, а не только на кадровые агентства. Стандарты этики важны в рамках поддержки корпоративной социальной ответственности, но они не могут носить обязательный характер, так как сама концепция корпоративной

социальной ответственности и все, что в целом относится к этике бизнеса, носит рекомендательный характер. Тем не менее, процесс может сопровождаться государством и в некоторой степени регулироваться законодательными актами, как это сделано, к примеру, в США, где этическое поведение компаний в рамках финансовой отчетности регулируется законом Сарбейнса-Оксли, принятым после ряда скандалов, связанных с неэтичным поведением крупных компаний. В первую очередь закон затрагивает скандалы с отчетностями компаний Enron и WorldCom в начале нулевых.<sup>116</sup>

– *Развитие социального партнерства, поддержка процесса развития профсоюзов*

Социальное партнерство обозначает трехсторонний диалог между государством, работодателем и работником. Очевидно, что инфраструктура рынка труда просто не может развиваться без четко поставленной коммуникации между основными субъектами рынка труда. Сам же процесс реализуется с помощью профсоюза, одного из важнейших негосударственных элементов инфраструктуры рынка труда. Анализ профсоюзного движения, проведенный во второй главе исследования, выявил серьезные структурные проблемы профсоюзных органов Российской Федерации.

Смена вектора экономического развития, анонсированная в России в период новой волны санкционного давления, не может не сопровождаться ростом социально-трудовых конфликтов. Развитие рынка труда как необходимый процесс развития экономической системы требует от инфраструктуры реализации функций поддержки и защиты населения через профсоюзы. В условиях их деградации в последние годы необходима абсолютно новая политика их поддержки, реализованная государством. Политика должна включать следующие элементы поддержки:

---

<sup>116</sup> Закон Сарбейнса-Оксли от 2002 г. Обзор положений. [Электронный ресурс] – режим доступа: [http://www.halbien-info.ru/za\\_rubegom/EY\\_Sarbanes.pdf?ysclid=lgxe1mbras687588434](http://www.halbien-info.ru/za_rubegom/EY_Sarbanes.pdf?ysclid=lgxe1mbras687588434) (дата обращения: 10.05.2023)

– Законодательная поддержка. Государству необходимо переработать трудовое законодательство, касающееся защиты прав работников, а также соблюдения коллективных договоров и прав профсоюзов;

– Финансовая поддержка. Государство может частично осуществлять субсидирование профсоюзов в части реализации тренингов или проведения конференций, что косвенно может стимулировать их развитие;

– Неформальное взаимодействие. Государство может интерактивно общаться с представителями профсоюзов в формате круглого стола для улучшения деталей законотворческих практик и учета мнений не только крупных объединений по типу ФНПР, но и менее влиятельных, региональных.

Обязательным условием должно быть одновременная работа по всем трем направлениям. На сегодняшний день очевидна недостаточная поддержка профсоюзов, что негативно отражается на самой структуре социально-трудовых отношений в России. Развитие институциональной экономики требует поддержки профсоюзов, что было продемонстрировано опытом западных стран.

– *Развитие информационно-коммуникационных технологий, создание и поддержка электронных платформ, развитие правовой базы*

Процесс цифровизации, набирающий ход в условиях глобализации, требует от государства адекватной реакции. Опыт развитых стран показал, что цифровизация является благом для общества, если государственная система реагирует на новые вызовы и подстраивается под развитие новых технологий, но процесс может быть также и пагубным, если государство и общество игнорирует нововведения.

Развитие новых нестандартных типов занятости, новых технологий, использующихся в процессе труда работников и новых цифровых платформ, являющихся инструментом в рамках процесса трудовой деятельности – все это требует поддержки процесса развития инфраструктуры. Более того, это также делает актуальным вопрос переработки трудового законодательства, создания определенных юридических терминов, в рамках которых может осуществляться трудовая деятельность нового типа.

Использование новых технологий на рынке труда усиливает необходимость развития ИТ сектора. К сожалению, именно этот сектор оказался под ударом из-за ввода международных экономических санкций, что обуславливает необходимость государственной поддержки по различным направлениям. Более того, проблема заключается не только в оторванности российского рынка труда от иностранных высокоразвитых технологий, но и нехватке трудовых ресурсов, способных развивать этот сектор. Работник в ИТ сфере традиционно мобилен и не привязан к определенному месту работы. Это преимущество позволяет работнику перемещаться по всему миру и в условиях санкционного давления многие специалисты высокотехнологичных сфер покинули территорию России. Модель развития инфраструктуры рынка труда должна учитывать следующие направления деятельности, связанные с развитием высокотехнологичных технологий:

– Создание инкубаторов для ИТ стартапов. Потеря существенной доли специалистов ИТ сферы, очевидно, является проблемой, но не является причиной для полного коллапса. Об этом свидетельствуют такие косвенные показатели, как образование компаний-единорогов. Компаниями-единорогами называют высокотехнологичные стартапы, которые достигли уровня капитализации более чем 1 миллиард долларов в течение десятилетия со времени своего образования.<sup>117</sup> В России показатели сильно отстают от других ведущих экономик мира. К примеру, совокупная стоимость единорогов США превышает 2 триллиона долларов, то есть стоимость всех компаний, котирующихся на основных фондовых рынках таких стран, как Аргентина, Колумбия, Перу, Португалия, Ирландия, Россия и др.<sup>118</sup> Примечательно, что россияне-мигранты входят в топ представителей-основателей компаний-единорогов в других странах. Можно констатировать, что россияне на данный момент являются донорами для многих других стран. Другими словами, российские предприниматели и

---

<sup>117</sup> Куценко, Е. Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов / Е. Куценко, К. Тюрчев, Т. Остащенко // Форсайт. – 2022. – Т. 16, № 4. – с. 10. – DOI 10.17323/2500-2597.2022.4.6.23. – EDN TIEJKB.

<sup>118</sup> Anderson S. Immigrant Entrepreneurs and U.S. Billion Dollar Companies (NFAP Policy Brief), Arlington, VA: National Foundation for American Policy. 2022. p. 24

специалисты, получившие образование в российских вузах, реализовывают свои идеи уже на территории других стран, так как не смогли это сделать в России ввиду отсутствия возможности и поддержки со стороны государства. Несмотря на очевидную негативную тенденцию, сам факт наличия в Российской Федерации специалистов, способных создать подобную компанию дает возможность реализации внутренней политики, направленной на удержание специалистов высокого уровня в первую очередь через создание бизнес-инкубаторов, необходимых для элементарного диалога между создателем проекта и инвестором. Подобные инкубаторы уже существуют в некоторых вузах. К примеру, в ВШЭ и РЭУ им. Г.В. Плеханова уже достаточно давно действуют подобные структуры, а в МАДИ бизнес-акселератор открылся в 2022 году.<sup>119</sup> В рамках поддержки высокотехнологичных отраслей необходимо дальнейшее развитие подобных акселераторов не только при вузах, но и вне вузов, а также в регионах. Основной тезис заключается в том, что причиной образования небольшого количества компаний-единорогов в России является не отсутствие качественных специалистов или несостоятельность высшего образования, а релокация этих специалистов в страны, имеющие достаточно поддерживающей инфраструктуры, позволяющей открыть и развить современную компанию и государству необходимо создать систему инфраструктуры, которая позволит решить эту проблему. Этот вывод подтверждает исследование, проведенное в 2022 году Институтом статистических исследований ВШЭ, совместно с университетом Масарик (Чехия), по результатам которого было установлено, что МГУ, МФТИ и Новосибирский государственный университет за последние годы выпустили основателей компаний-единорогов больше, чем множество университетов восточной и западной Европы.<sup>120</sup> К сожалению, свои стартапы выпускники запускали уже не в России.

---

<sup>119</sup> Открытие первого студенческого бизнес-акселератора в МАДИ. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.madi.ru/7032-otkrytie-pervogo-studencheskogo-biznes-akseleratora-v-madi.html?ysclid=lgxhgkmjx7416932548> (дата обращения: 12.05.2023)

<sup>120</sup> Куценко, Е. Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов / Е. Куценко, К. Тюрчев, Т. Остащенко // Форсайт. – 2022. – Т. 16, № 4. – с. 23. – DOI 10.17323/2500-2597.2022.4.6.23. – EDN TIEJKB.

– Финансирование и инвестирование в учреждения, которые создают цифровые платформы занятости. На сегодняшний день большинство платформ, на которых субъекты рынка труда вступают в формальные и неформальные трудовые отношения являются частными платформами. За редким исключением таких государственных проектов, как «Работа России» проекты носят полностью коммерческий характер. На сегодняшний день становится абсолютно очевиден рост темпов нестандартной занятости и остановить его не представляется возможным. Соответственно, единственная адекватная реакция со стороны государства – развить поддерживающую инфраструктуру. Опыт западных стран показал, что при развитии новых типов занятости на дистанционной основе необходима поддержка цифровых платформ, в том числе поддержка процесса создания цифровых платформ. Финансирование или инвестирование в подобные крупные коммерческие компании может стать прекрасным подспорьем в вопросе регулирования цифровой занятости населения.

– Разработка социально-экономической политики, обеспечивающей защиту прав работников цифровых платформ занятости. Отсутствие правовой, экономической и социальной защиты работников на цифровых платформах является одной из наиболее серьезных проблем политики занятости населения. К сожалению, на сегодняшний день при усилении значимости новых типов занятости практически полностью отсутствует понимание социальной защиты населения ввиду отсутствия единой государственной политики в этом направлении. Субъекты трудовых отношений при использовании цифровых платформ зачастую не могут рассчитывать на те же преференции, что и сотрудники, работающие на уже устоявшихся со временем типах занятости. Государственная политика должна состоять из следующих направлений:

– Разработка законодательства, которое бы устанавливало минимальные стандарты условий труда для всех работников на платформах занятости, в том числе определенные стандарты работы, условия труда, оплаты труда и социальной защиты;

– Развитие механизмов социальной защиты, которые обеспечивали бы работникам на платформах возможность получать определенные виды социальных льгот и поддержки, включая бесплатное обучение профессии, страхование здоровья и пенсионные выплаты;

– Организация системы контроля трудовых отношений на цифровых платформах занятости, чтобы работодатели не могли уклоняться от своих обязательств по оплате труда и социальной защите своих работников;

– Проведение мониторинга социально-экономической ситуации в стране и развитие долгосрочного планирования в области занятости, которое бы ориентировалось на изменения и развитие цифровой экономики.

Представленная модель развития инфраструктуры рынка труда позволяет определить основные направления, требующие государственного контроля в вопросах занятости населения, а также реструктуризации старых и развития новых элементов инфраструктуры рынка труда, как государственной, так и частной. Представленные направления должны носить стратегический характер и развиваться одновременно, без оторванности друг от друга, так как анализ инфраструктуры рынка труда, проведенный во второй главе исследования демонстрирует четкую связь между всеми элементами инфраструктуры рынка труда.

### **3.2 Организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда**

По результатам исследования была представлена модель развития инфраструктуры российского рынка труда, которая включает в себя необходимые, с точки зрения автора, направления.

Результаты исследования инфраструктуры российского рынка труда позволяют сформулировать цель модели: уменьшение негативного эффекта и



увеличение позитивного от влияния институционально-экономических факторов. Также в работе представлена авторская классификация институционально-экономических факторов, механизм влияния выявленных институционально-экономических факторов и представлен анализ инфраструктуры рынка труда, что в совокупности дает основание для вывода: институционально-экономические факторы имеют как позитивное, так и негативное влияние на инфраструктуру рынка труда. Отсутствие реакции на негативные эффекты в конечном итоге наносит вред всей экономической системе, так как инфраструктура является главным регулятором российского рынка труда. Постоянно меняющаяся экономическая конъюнктура требует от государства реализации как пассивной, так и активной политики занятости населения, включающей в себя, к примеру, меры по снижению негативных эффектов от международных экономических санкций, но также и поддержку занятости населения.

Несмотря на представленную модель, остается открытым вопрос возможности реализации тех направлений, что в ней представлены. На основе представленной модели развития инфраструктуры необходимо разработать организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда, который приводит к обоснованию необходимых мер. Механизм развития инфраструктуры рынка труда представлен на рисунке 28.

Необходимость разработки механизма состоит в том, что модель определяет основные направления, в рамках которых возможна корректировка политики занятости населения и развитие инфраструктуры рынка труда, но она не позволяет определить, каким именно образом эти направления могут быть реализованы. Фактически, механизм является некой надстройкой, дополняющим элементом, который позволяет полностью реализовать модель. Механизм должен определить на основе цели, задач и принципов несколько блоков методов, которые содержат четкие мероприятия по реализации корректировок государственной политики.

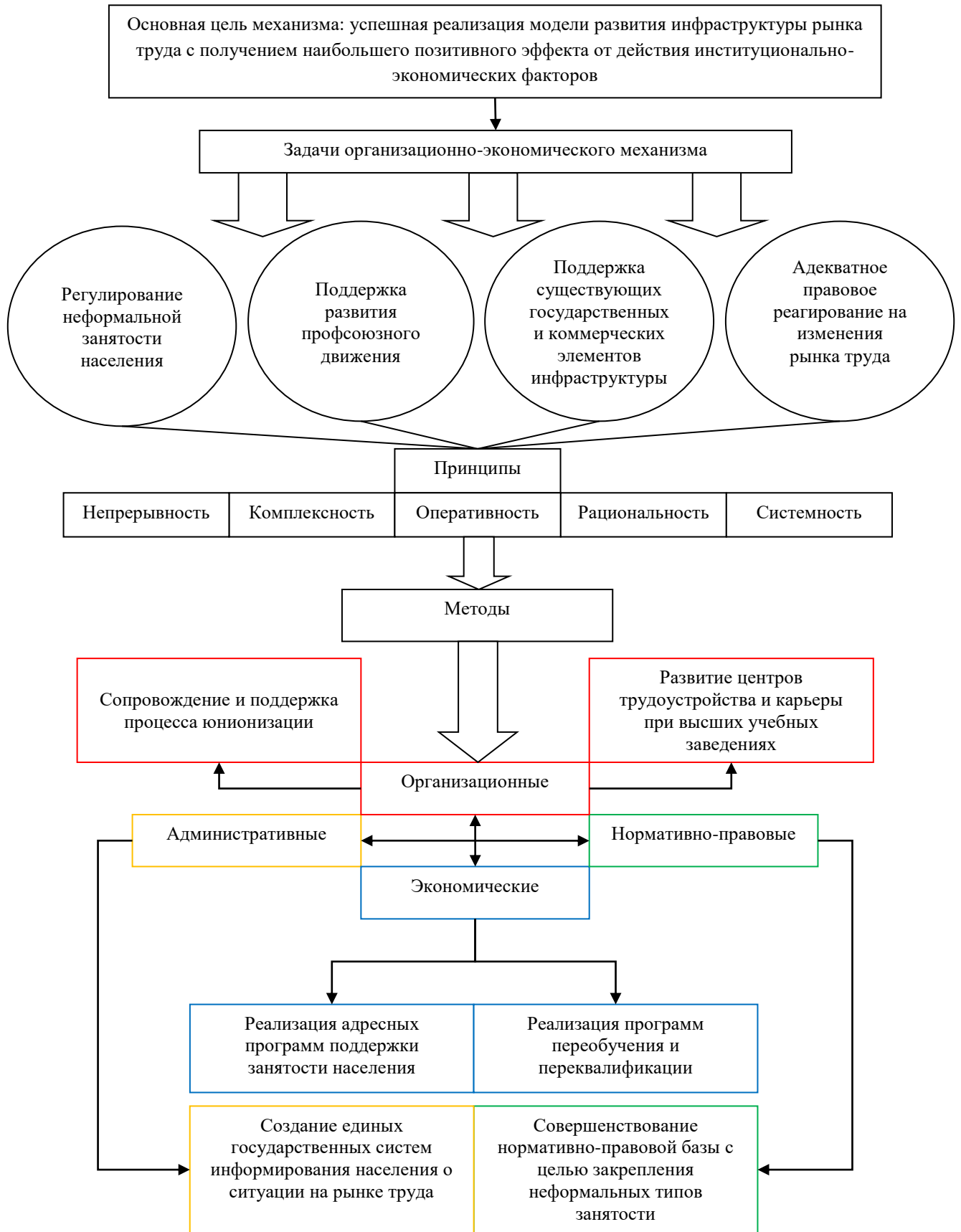


Рисунок 28 – Организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда

Источник: составлено автором

Задачи механизма выделяют основные направления, в рамках которых должна вестись работа по модернизации уже существующей инфраструктуры и развитию той, что ранее в работе именовалась «институциональными пустотами».

Выявленная ранее проблематика позволила определить четыре основных кластера, наиболее подверженных негативному влиянию институционально-экономических факторов: нестандартная занятость, профсоюзные движения, институциональные пустоты, правовая база.

Каждый из этих кластеров тем или иным образом охватывает инфраструктуру рынка труда и требует развития. Сам же процесс развития, согласно механизму, должен основываться на пяти основных принципах:

– Принцип непрерывности означает, что в любом процессе или явлении изменения происходят постепенно и непрерывно, без резких перепадов и прерываний. Другими словами, значение, характеризующее явление, изменяется плавно и непрерывно во времени и пространстве, без скачков и разрывов. Принцип необходимо учитывать в процессе изменений инфраструктуры. Другими словами, каждый элемент должен развиваться плавно в течение времени;

– Принцип комплексности утверждает, что нельзя объяснить или понять сложные явления или процессы, рассматривая их с точки зрения одного фактора или элемента. Вместо этого необходимо рассматривать все факторы и элементы, которые взаимодействуют между собой, и только после этого можно получить полное и объективное понимание явления или процесса. Другими словами, развитие одного элемента не должно быть оторвано от развития другого;

– Принцип оперативности предполагает, что действия и решения должны приниматься и выполняться как можно быстрее и более эффективно для достижения поставленных целей в кратчайшие сроки. Согласно принципу, процесс развития каждого элемента инфраструктуры должен быть доведен до минимума требуемого времени;

– Принцип рациональности означает, что все действия должны быть основаны на логических рассуждениях, обоснованности и последовательности между средствами и целями. Принцип обозначает, что каждая принятая

программа развития инфраструктуры должна учитывать рациональность использования ресурсов для достижения цели;

– Принцип системности обозначает необходимость использования системного подхода и рассмотрение всей системы инфраструктуры рынка труда неразрывно по отношению ко всей государственной политике на рынке труда и экономической системы в целом. Другими словами, направления развития инфраструктуры рынка труда должны учитывать эффекты от влияния на всю экономическую систему.

В рамках механизма методы поделены на четыре категории: организационные, административные, экономические и нормативно-правовые. Соотношение четырех категорий с основными направлениями развития инфраструктуры рынка труда из представленной ранее модели позволяют четко определить следующие предложенные мероприятия.

*Организационные.* Основные предложения в этой категории методов направлены на сопровождение государством процесса образования новой инфраструктуры. В первую очередь это касается процесса образования профсоюзов, но также затрагивает и нестандартную занятость, все это в рамках проблем институциональных пустот.

Одним из основных предложений, сформированных в рамках модели и механизма развития инфраструктуры рынка труда, является содействие со стороны государства в развитии негосударственных советов, в состав которых будут входить представители организаций, тем или иным образом связанных с цифровыми платформами. Первый такой совет был создан в 2023 году на базе РСПП на фоне скандала, разразившегося в компании Wildberries, связанного с грубым нарушением прав работников и представителей малого предпринимательства, работающих по франшизе компании и использующих цифровую платформу компании. В состав совета вошли представители таких платформ, как "Авито работа", Wildberries, "Яндекс" и Ozon, "Сбермаркет",

платформа "Профессионалы 4.0", HeadHunter, Youdo.<sup>121</sup> Несмотря на явную позитивную тенденцию, это направление требует от государства гораздо большего содействия. Многие платформы не имеют практически никакого контакта с государством и предложение нуждается в расширении.

Помимо организации советов также требуется содействие в образовании профсоюзов, в том числе работников цифровых платформ. На сегодняшний день российские профсоюзы слишком разрозненны и не имеют какой-то целостной структуры. Каждый из них действует по большей степени самостоятельно и не имеет голоса выше уровня самой организации или в лучшем случае муниципалитета. За редким исключением, как, к примеру, забастовка сотрудников Wildberries, трудовое движение носит несистемный характер. В рамках предложения от государства необходима поддержка и сопровождение создания целостной системы профсоюзов, которая будет состоять из нескольких элементов по примеру опыта профсоюзного движения США и стран Европы.

В рамках организационного метода предлагается создание органа по управлению профсоюзами, который будет состоять из двух уровней. Высший уровень – Российская Союз Трудящихся, объединение всех крупных профсоюзных движений России по отраслям деятельности, от школьных учителей и до работников тяжелой металлургии. Низший уровень – МАП – местный аффилированный профсоюз, представляющий собой местный профсоюз непосредственно организации. Российская Союз Трудящихся неразрывно связана с МАП и является ее материнским профсоюзом, между двумя уровнями должны быть четкие каналы связи, а выборный орган Российского Союза Трудящихся должен регулярно выбирать представителя в законодательных и представительных органах власти, имеющего особый статус. Таким образом, механизм диалога между государством, непосредственно профсоюзом и работодателем получит организационную поддержку.

---

<sup>121</sup> Совет цифровых платформ при РСПП будет решать проблемы платформенной занятости в отрасли. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/17607437> (дата обращения: 15.05.2023)

Подобная система с годами зарекомендовала себя в странах Запада, двухуровневая система профсоюзов много лет работает в таких странах, как США и Франция. В США, к примеру, организованное профсоюзное движение было ведущей силой, добившейся полного изменения условий труда для работников практически всех сфер и продолжало работать бесперебойно до 1947 года, когда в условиях послевоенного кризиса был принят закон Тафта-Хартли, который сильно ограничивал права профсоюзов на организацию забастовок.<sup>122</sup>

Одновременно с этим в рамках организационного блока от государства требуются мероприятия по развитию центров трудоустройства и карьеры при вузах, причем в особенности этот пункт программы касается региональных вузов. Функционал созданных и реструктурированных центров карьеры при вузах помимо непосредственно трудоустройства молодежи должен дополниться следующими направлениями деятельности:

- анализ рынка труда молодежи;
- профессиональная ориентация молодежи;
- привлечение потенциальных работодателей;
- сопровождение трудоустройства молодого специалиста.

Анализ рынка труда молодежи просто необходим в условиях быстро меняющегося рынка труда. Руководству центра необходимо иметь картину молодежного рынка труда и предоставлять информационное сопровождение выпускникам и практикантам. В рамках анализа рынка труда молодежи представляется возможным определение определенных факторов в рамках разработанных методических рекомендаций для проведения факторного анализа, после чего должна формироваться аналитическая записка, которая даст понимание ситуации на рынке труда как самому центру, так и молодым специалистам, которые обращаются в этот центр.

Профессиональная ориентация также должна стать одним из направлений деятельности центров карьеры, совместно с кафедрами университета. На

---

<sup>122</sup> Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act). [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.influencewatch.org/legislation/labor-management-relations-act-of-1947-taft-hartley-act/> (дата обращения: 16.05.2023)

сегодняшний день процесс профориентации целиком и полностью является сферой ответственности преподавателей кафедр. Это ведет к разрозненности всей системы профориентации. Более того, во многих вузах система работает таким образом, что по сути весь процесс профориентации, в том числе организационное сопровождение, является зоной ответственности преподавателя. Очевидно, что непосредственно конечный процесс должен быть реализован специалистом-преподавателем кафедры, но в рамках этой функции организационный процесс можно перераспределить как ответственность центра карьеры.

Привлечение потенциальных работодателей также должно стать одним из важнейших направлений деятельности центра карьеры. В условиях санкционного давления привлечение российских компаний в вуз должно стать задачей первостепенной важности. К тому же в условиях кадрового голода на рынке вполне вероятно, что российские компании будут готовы к такому типу сотрудничества, так как оно дает возможность без труда привлечь молодого специалиста, которого можно быстро адаптировать к методам работы и корпоративной культуре компании. Центру карьеры необходимо на регулярной основе организовывать ярмарки вакансий и другие мероприятия, направленные на привлечение коммерческих партнеров к сотрудничеству.

Наконец, сам процесс сопровождения трудоустройства специалиста тоже необходимо учитывать в рамках зоны ответственности центра трудоустройства и карьеры. В рамках этого направления деятельности предлагается некоторая коллаборация с бизнес-инкубатором вуза и использование заграничного опыта. Во многих вузах (преимущественно стран Запада) существует система, при которой коммерческая компания может объявить некоторый «хакатон» на разработку определенной темы, необходимой для компании, к примеру, маркетинговая стратегия для нового продукта. Студент или группа студентов имеют возможность принять участие в конкурсе и разработать свой собственный проект. В случае, если компания оценит и выберет разработку к качеству победной, она предоставляет студенту или студентам рабочее место в компании. Центр карьеры может взять на себя сервисное сопровождение и организацию

подобных проектов, размещая их на своих внутренних платформах и в социальных сетях, а также реализовывая коммуникацию между работодателем и студентом.

*Административные.* Административный метод включает в себя одно важнейшее направление, логика которого явно вытекает из анализа ситуации на российском рынке труда. Одной из проблем российского рынка труда является отсутствие последовательности в действиях различных министерств в рамках политика занятости. Также проблемой можно назвать слабая информированность населения о ситуации на рынке труда. Одним из административных методов может стать информирование население России о ситуации на рынке труда с помощью единой государственной системы и с помощью единых государственных стандартов. Необходима разработка единой, понятной и доступной электронной системы, которая будет опираться на разработанный государственный стандарт мониторинга. Стандарт должен включать основные ключевые показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда и которые могут быть использованы Министерством труда и социальной защиты, Министерством науки и высшего образования, Министерством экономического развития и другими министерствами, чья деятельность прямо влияет на изменения на рынке труда. В перечень базовых показателей может входить следующее:

- уровень безработицы;
- занятость населения;
- количество вакансий по сферам деятельности;
- средняя заработная плата по вакансиям;
- уровень инфляции;
- качество рабочих мест;
- рост населения.

Примечательно, что некоторые из перечисленных показателей сегодня собираются различными ведомствами и в условиях бюрократии не всегда прямо и легко доступны разным министерствам. Более того, некоторые показатели в



большей степени доступны благодаря деятельности коммерческих организаций. Например, показатель количества вакансий по сферам собирается на регулярной основе по большей части платформами по типу HeadHunter. Показатель качества рабочих мест, который характеризует уровень защищенности прав работников и их социальные гарантии, вообще практически не представлен в государственной статистике, собирается разрозненно и не на регулярной основе. Административный метод в рамках предложения состоит в формировании официального государственного перечня показателей для открытого сбора государственными структурами, что поможет наладить диалог между министерствами в рамках политики занятости населения. На сегодняшний день острая нехватка специалистов технических специальностей при наличии большого числа бюджетных мест на гуманитарных направлениях и на программах менеджмента говорит о неполном понимании ситуации на рынке труда всеми ведомствами.

*Экономические.* Экономический блок представлен двумя разными методами в зависимости от типа политики занятости населения – активной или пассивной. Разница между активной и пассивной экономической политикой на рынке труда заключается в том, что активная политика направлена на решение проблем в области занятости, в то время как пассивная политика сосредоточена на рыночной саморегуляции. В сегодняшних экономических условиях очевидна необходимость реализации обоих типов политики.

Активная экономическая политика, означающая использование государством мер, направленных на увеличение занятости и улучшение условий труда работающих, представлена следующей рекомендацией: необходимо принятие новой программы адресной поддержки населения, которая снизит негативные последствия от влияния международных экономических санкций. В условиях ухода большого числа иностранных компаний и банкротства российских, которые столкнулись с проблемами в организации цепей поставок и международных расчетов, дополнительная программа поддержки бизнеса необходима. Программа должна состоять из следующих направлений:

– социально-экономическая поддержка, направленная на оказание материальной помощи семьям с детьми, многодетным семьям, малообеспеченным и малоимущим людям. На поддержку должны иметь право рассчитывать семьи, в которых кормилец потерял основной доход из-за ухода международной компании или банкротства российской в период действия экономических санкций;

– программы по поддержке молодежи, направленная на организацию и проведение курсов подготовки кадров, а также развитие и поддержка молодежных предпринимательских и социальных проектов на льготной основе. Государству необходимо принимать меры по стимулированию предпринимательских и социальных проектов, особенно по отношению к талантливой молодежи.

Льготы могут быть представлены в следующем виде:

*Предоставление налоговых каникул.* На сегодняшний день индивидуальный предприниматель в рамках российского законодательства имеет право подать заявление на налоговые каникулы при следующих условиях:

– индивидуальный предприниматель должен быть впервые зарегистрирован;

– индивидуальный предприниматель должен использовать одну из двух систем налогообложения — УСН (упрощенная система налогообложения) и ПСН (патентная система налогообложения). В случае применения общей системы налогообложения или спецрежимов вновь зарегистрированный предприниматель может в течение двух лет перейти на УСН или ПСН, чтобы воспользоваться льготой;

– Деятельность индивидуального предпринимателя должна быть связана с производственной, социальной, научной сферой, бытовыми услугами (виды деятельности внутри каждой сферы субъекты могут устанавливать по своему усмотрению, нужно уточнять);

В рамках адресных мер поддержки предпринимательства предлагается расширение категорий предпринимателей, имеющих право претендовать на

получение налоговых каникул. Перечень может быть дополнен следующими категориями:

- малые и средние предприятия, которые ведут бизнес в области экологии и восстановления окружающей среды;
- социально-ориентированные предприятия, которые работают в сфере благотворительности, социального обеспечения или культуры;
- предприятия, которые занимаются производством и распространением медицинской техники и медицинских товаров;
- предприятия, которые занимаются созданием и распространением программного обеспечения для сферы здравоохранения, образования и культуры;
- предприятия, которые работают в сфере производства экологически чистых продуктов питания;
- предприятия, занимающиеся разработкой и внедрением инновационных технологий в различных отраслях;
- предприятия, занимающиеся развитием онлайн-карт и других электронных инструментов для удобства пользователей;
- предприятия, занимающиеся производством спортивной техники и оборудования;
- предприятия, занимающиеся производством и распространением альтернативной энергетики;
- предприятия, занимающиеся созданием и продвижением туристических маршрутов и услуг в экологически чистых регионах;

Вторым направлением в рамках поддержки предпринимательства может стать расширение категорий индивидуального предпринимательства, имеющих право работать по патентной системе налогообложения. Патентная система позволяет индивидуальному предпринимателю платить фиксированный налог за год, что освобождает его от уплаты большинства других налогов. Патентная система налогообложения нашла популярность среди российских представителей индивидуального предпринимательства, но для работы по этой системе должны

соблюдаться определенные условия – как общие, так и частные, устанавливающиеся каждым субъектом отдельно. Общие условия на сегодняшний день следующие:

- Годовой доход ИП не превышает 60 миллионов рублей. Если у предпринимателя несколько патентов, считают общую выручку;
- До 15 сотрудников – в штате или по гражданско-правовым договорам.

В рамках программы помощи предпринимательству предлагается повысить порог годового дохода индивидуального предпринимателя до 80 миллионов рублей, что должно привлечь больше субъектов малого предпринимательства, а также увеличить число разрешенного штата сотрудников до 20 человек. Предложенные мероприятия должны снизить налоговую нагрузку на бизнес, в особенности в регионах, предложения также помогут вывести региональный бизнес из теневой экономики.

Экономическая политика в рамках разработанных предложений представлена также развитием центров переобучения и повышения квалификации, необходимых для людей, желающих быстро и относительно безболезненно сменить сферу деятельности. В условиях кадрового голода эти центры становятся актуальными и государству необходимо создавать их во всех субъектах Российской Федерации. Государственный центр может иметь следующую структуру:

- Отдел экспертизы и разработки профессиональных программ: занимается определением приоритетных направлений повышения квалификации, обновлением содержания образовательных программ, созданием новых курсов.
- Отдел методической работы: осуществляет разработку методических материалов для преподавателей и организаторов профессионального обучения, координацию работы учебных групп и обеспечение их материально-технической базы.
- Отдел кадров: отвечает за найм и управление кадрами преподавателей, организации конкурсов на вакансии, обеспечение мотивации и поддержки персонала.

– Отдел маркетинга: занимается планированием и реализацией маркетинговых стратегий, продвижением учебных программ, поиском новых клиентов и партнеров.

– Финансовый отдел: отвечает за бюджетирование, планирование расходов, учет и отчетность о доходах и расходах, контроль финансовых операций.

– Информационно-технологический отдел: занимается разработкой и поддержкой информационной инфраструктуры, организацией дистанционного обучения, созданием электронных учебных материалов.

– Коммерческий отдел: отвечает за поиск и привлечение клиентов, учет заказов на образовательные услуги, разработку коммерческих предложений и соглашений.

– Юридический отдел: осуществляет правовое обеспечение деятельности центра, консультирование по вопросам законодательства, составление правовых документов.

*Нормативно-правовой.* Нормативно-правовой метод означает необходимость закрепления на законодательном уровне основного понятийного аппарата нестандартной занятости с целью дальнейшего обновления российского трудового законодательства.

Программа в рамках нормативно-правового метода включает в себя следующие аспекты:

– юридическое расширение понятия неформальной занятости: включение всех форм работы, включая самозанятых людей, временных работников и т. д. в официальное понятие неформальной занятости;

– принятие новых законов в рамках защиты прав работников: гарантия равноправного обращения с неформальными работниками по сравнению с официальными работниками, в том числе в доступе к медицинской и социальной защите;

– разработка достаточно гибких правил: предоставление возможности нанимателям адаптироваться к меняющимся условиям, установление условий в соответствии с темпами современного рынка труда;

– упрощение процедуры регистрации и ведения бизнеса в России: упрощение системы налогов, создание более доступной процедуры регистрации для неформальных работников;

– юридическое обоснование стимулов для работы в официальном секторе: создание системы налоговых льгот для работодателей, которые нанимают официально зарегистрированных работников, юридическое обоснование стимулов.

Все представленные рекомендации, разработанные в рамках модели и механизма развития инфраструктуры российского рынка труда, представлены в таблице 27.

Таблица 27 – Мероприятия по развитию инфраструктуры российского рынка труда

Направление развития	Предложение
Организационный блок	Развитие негосударственных советов, в состав которых будут входить представители работодателей, государственных органов и профсоюзных организаций
	Создание новой двухпалатной системы профсоюзов, состоящей из верхней палаты – Российской Федерации Труда (РФТ) и нижней палаты представителей – Местного Аффилированного Профсоюза (МАП)
	Создание при высших учебных заведениях центров трудоустройства и карьеры, расширение функционала и сферы деятельности центров
Административный блок	Создание единой государственной системы мониторинга ситуации на рынке труда, связующего звена между министерствами в рамках реализации государственной политики занятости населения
	Создание единого государственного стандарта мониторинга ситуации на рынке труда, обрисовывающего четкий перечень показателей, на который государственные

Направление развития	Предложение
	структуры будут опираться в рамках процесса корректировки политики занятости населения
Экономический блок	<p>Активная экономическая политика: Создание программы адресной поддержки занятости населения, направленной на следующие категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– люди, потерявшие основной источник дохода по причине ухода из России иностранной компании;</li> <li>– малый бизнес и средний бизнес, через расширение категорий субъектов предпринимательства, имеющих право подать заявление на налоговые каникулы;</li> <li>– малый бизнес, через расширение категорий субъектов предпринимательства, имеющих право работать по ПСН.</li> </ul> <p>Развитие государственных центров переобучения и повышения квалификации для работников, желающих быстро сменить сферу деятельности</p>
Нормативно-правовой блок	Реализация изменений в трудовом законодательстве, направленных на юридическое расширение понятийного аппарата нестандартной занятости и защиту прав работников-субъектов нестандартной занятости

Источник: составлено автором

Таким образом, рекомендации сформулированы на основе разработанной модели развития инфраструктуры рынка труда и легли в основу организационно-экономического механизма развития инфраструктуры рынка труда.

Стоит отметить, что рекомендации по большей части опираются на позитивный иностранный опыт развития инфраструктуры рынка труда и при правильной интеграции могут стать основой для начала процесса выхода из сложной экономической ситуации. Рекомендации усиливают внутренний контроль над рынком труда, снижают зависимость российского рынка от иностранных рычагов, что также позволяет создать свою систему, на которую международные санкции со временем смогут оказывать лишь минимальное давление. Другими словами, рекомендации логично дополняют принятую в Российской Федерации политику импортозамещения.

## Заключение

В диссертационной работе произведено исследование понятия инфраструктуры российского рынка труда, а также характер и степень влияния институционально-экономических факторов на нее.

В целях всестороннего исследования была проведена систематизация отечественных и западных научных исследований, затрагивающих как вопросы функционирования системы рынка труда в целом, так и инфраструктуры рынка труда в частности. В ходе исследования был уточнен понятийный аппарат, определено место нахождения инфраструктуры рынка труда в системе рынка труда, определены виды инфраструктуры рынка труда. Также был проведен анализ понятий инфраструктуры рынка труда, выявлены основные элементы инфраструктуры рынка труда, отвечающие реалиям современной экономической модели. Помимо устоявшихся государственных элементов, была также проанализирована динамика развития негосударственных элементов, представленных как профсоюзами, так и развивающимся рынком кадровых агентств и появлением цифровых платформ, основанных на использовании современных методов удаленной работы и облачных сервисов.

Представленное исследование ориентировано на системность анализа инфраструктуры рынка труда и на выявление действия институционально-экономических факторов. В рамках исследования был проведен анализ факторов, оказывающих позитивное и негативное воздействие на инфраструктуру. Также были выделены и четко обозначены факторы, не являющиеся типичными для устоявшихся классификаций. Были выведены такие факторы, как юнионизация и институциональные пустоты, не имеющие широкой репрезентативности в России. Помимо этого, были выявлены механизмы влияния описанных факторов на инфраструктуру рынка труда, описаны связи, с помощью которых фактор может влиять на элемент инфраструктуры.



В рамках исследования также был проведен анализ современного состояния инфраструктуры рынка труда. Была проанализирована динамика показателей государственных центров занятости населения, центров развития и карьеры при высших учебных заведениях, показатели деятельности профсоюзных организаций, а также цифровых платформ, работающих в онлайн режиме. Были проанализированы экономические показатели, косвенно характеризующие состояние инфраструктуры российского рынка труда. Так, в работе присутствует всесторонний анализ показателей безработицы, как в разрезе регионов и субъектов, так и по уровню образования и возрасту, а также анализ показателей по банкротству российских компаний в момент действия международных санкций. Кроме того, проведен анализ показателей производительности труда и связи показателей с ростом профессионально-квалификационной ямы. Помимо этого, в работе был выполнен корреляционный анализ по методике Пирсона, позволивший выделить ряд институциональных факторов, оказывающих наиболее деструктивное влияние на элементы инфраструктуры рынка труда. На основе корреляционного анализа было проведено исследования степени развитости и воздействия факторов, оказывающих влияния на инфраструктуру рынка труда.

Выводы, сформулированные по результатам исследования влияния факторов на инфраструктуру российского рынка труда, позволили обосновать модель развития инфраструктуры рынка труда, носящую теоретический характер и необходимую для определения направлений развития инфраструктуры рынка труда. Определение направлений является необходимым шагом для построения организационно-экономического механизма развития инфраструктуры российского рынка труда. В рамках модели были определены шесть векторов развития инфраструктуры:

- Развитие государственной политики поддержки занятости: создание специальных программ для трудоустройства;

- Развитие системы профессионального образования: создание новых учебных программ и курсов, расширение доступа к обучению и повышению квалификации;
- Развитие государственной политики поддержки занятости молодежи;
- Создание программ субсидий для кадровых агентств;
- Развитие социального партнерства, поддержка процесса развития профсоюзов;
- Развитие информационно-коммуникационных технологий, создание и поддержка электронных платформ, развитие правовой базы.

Каждое из направлений ложится в логику ранее проведенного исследования и лежит в основе выявленной проблематики. Направления также носят системный характер и нацелены на все ранее выделенные элементы инфраструктуры рынка труда.

Модель также учитывает характер и тип инфраструктуры российского рынка труда, а именно характеристики, присущие индустриальному и современному типу. Также модель учитывает влияния тех институционально-экономических факторов, которые были определены по результату анализа во второй главе работы.

На основе модели развития был сформирован организационно-экономический механизм, в рамках которого были поставлены определенные задачи, принципы и четыре кластера, в рамках которых осуществляется действие механизма: организационный, экономический, нормативно-правовой и административный. Разработка организационно-экономического механизма позволила разработать ряд предложений по поддержке инфраструктуры российского рынка труда. Предложения включают мероприятия по развитию негосударственных советов, в состав которых будут входить представители работодателей, государственных органов и профсоюзных организаций, созданию новой двухпалатной системы профсоюзов, состоящей из верхней палаты – Российской Федерации Труда (РФТ) и нижней палаты представителей – Местного Аффилированного Профсоюза (МАП). Кроме того, предложения направлены на

создание при высших учебных заведениях центров трудоустройства и карьеры, расширение функционала и сферы деятельности центров. Усовершенствованная модель инфраструктуры российского рынка труда должна включать мероприятия по созданию единой государственной системы мониторинга ситуации на рынке труда, связующего звена между министерствами в рамках реализации государственной политики занятости населения, а также создание единого государственного стандарта мониторинга ситуации на рынке труда, обрисовывающего четкий перечень показателей, на который государственные структуры будут опираться в рамках процесса корректировки политики занятости населения. В рамках экономической политики предлагается расширения программ адресной поддержки населения и развитие государственных центров переобучения и повышения квалификации для работников, желающих быстро сменить сферу деятельности. В рамках законодательного развития предлагается реализация изменений в трудовом законодательстве, направленных на юридическое расширение понятийного аппарата нестандартной занятости и защиту прав работников-субъектов нестандартной занятости. Основные предложения и наработки докладывались и обсуждались автором на семинарах и конференциях: XI Международной научной конференции «Абалкинские чтения» (г. Москва, 17-18 мая 2022 г.), I Международной научно-практической конференции «Формирование и развитие человеческого капитала в реалиях постковидного мира» (г. Москва, 15 декабря 2022 г.), Международной научно-практической конференции «Современные проблемы экономики и менеджмента» (г. Воронеж, 20 октября 2023 г.), II Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы формирования, развития и использования человеческих ресурсов» (г. Москва, 14 декабря 2023 г.).

Таким образом, предложенный подход на основе разработанной модели и организационно-экономического механизма, позволяет не только определить направления развития инфраструктуры рынка труда, но и реализовать мероприятия по поддержке и развитию инфраструктуры отечественного рынка труда.

## Список литературы

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399) (дата обращения: 06.02.2023). – Режим доступа : по подписке.

2. Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция) – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_311977/?ysclid=lusi3s4t80365194848](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/?ysclid=lusi3s4t80365194848) (дата обращения: 06.02.2023). – Режим доступа : по подписке.

3. Федеральный закон Российской Федерации №1032-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2018 года) – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL : [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/?ysclid=lusi67249s806517198](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/?ysclid=lusi67249s806517198) (дата обращения: 08.02.2023). – Режим доступа : по подписке.

4. Постановление №398 от 18 марта 2022 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. №362 – Текст : электронный // Гарант : справочно-правовая система. – URL : <https://base.garant.ru/403726496/?ysclid=lusi7ubt9x16753259> (дата обращения: 05.01.2023). – Режим доступа : по подписке.

5. Постановление правительства №410 от 19.03.22 «О внесении изменения в перечень видов доходов, учитываемых при расчете среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для оказания им

государственной социальной помощи» – Текст : электронный // Гарант : справочно-правовая система. – URL : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403626502/?ysclid=lusi9bewpb3779645> 12 (дата обращения: 05.01.2023). – Режим доступа : по подписке.

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования. – Текст : электронный // Гарант : справочно-правовая система. – URL : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70329494/> (дата обращения: 07.02.2023). – Режим доступа : по подписке.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг». – Текст : электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_150870/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150870/) (дата обращения: 05.02.2023). – Режим доступа : по подписке.

8. Постановление Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации». – Текст : электронный // Гарант : справочно-правовая система. – URL : <http://base.garant.ru/136694/#ixzz5jvYM4K00> (дата обращения: 05.04.2023). – Режим доступа : по подписке.

9. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» – Текст : электронный // Гарант : справочно-правовая система. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/?ysclid=lusidqndld522960494>(дата обращения: 05.04.2023). – Режим доступа : по подписке.

10. Указ Президента Российской Федерации от 01 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_207967/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207967/) (дата обращения 10.02.2023 г) – Режим доступа : по подписке.

11. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/) (дата обращения: 20.03.2023). – Режим доступа : по подписке.

12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597-ФЗ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_129344/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/) (дата обращения 10.01.2023 г) – Режим доступа : по подписке.

13. Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 28 апреля 2016 г. № 199/503 «Об утверждении методики расчета основных параметров потребности в трудовых ресурсах для целей реализации государственных программ». – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_197894/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197894/) (дата обращения: 12.03.2023). – Режим доступа : по подписке.

14. Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_188401/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188401/) (дата обращения: 14.01.2023) – Режим доступа : по подписке.

15. Приказ Министерства образования Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04.12.1999 г. № 462 / 175 «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда» – Текст: электронный // Гарант: справочно-правовая система. – URL: <https://base.garant.ru/1582653/?ysclid=lusihz4cz2478025773> (дата обращения: 14.01.2023) – Режим доступа : по подписке.

16. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. № 2042-р «О центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров». – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205670/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205670/) (дата обращения: 14.04.2023) – Режим доступа : по подписке.

17. Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9). – Текст: электронный // КонсультантПлюс : справочно-правовая система. – URL: <http://base.garant.ru/71677644/> (дата обращения: 03.04.2023). Режим доступа : по подписке.

18. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года. – Текст: электронный. URL: <http://static.government.ru/media/files/ne0vGNJUk9SQjIGNNsXIX2d2CpCho9qS.pdf> (дата обращения: 03.04.2023).

19. Резолюция Международной конференции труда. 103 сессия – Текст: электронный. URL: <http://docplayer.ru/39504646-Rezolyucii-prinyatyie-na-103-y-sessii-mezhdunarodnoy-konferencii-truda.html> (дата обращения: 01.11.2022)

### **Монографии, учебники, статьи, электронные ресурсы**

20. Авраамова, Е. М. Развитие инновационной экономики и проблема подготовки кадров / Е. М. Авраамова, Ю. Б. Верпаховская // Экономика региона. – 2007. – № 2(10). – С. 84-95. – ISSN: 2072-6414 – Текст : непосредственный.

21. Анализ зарубежного и отечественного опыта по осуществлению совместных проектов и программ по взаимодействию с научными организациями, работодателями, общеобразовательными организациями, организациями высшего образования, социально ориентированными некоммерческими организациями, международными образовательными центрами для подготовки и переподготовки

квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (молодежи, взрослого населения, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья). Отчет. 2017 г. URL: <https://www.globaledu.ru/files/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf> (дата обращения: 20.10.2022). – Текст : электронный.

22. Айтов, В. В. Биржа труда как основной элемент рынка труда в рыночной экономике / В. В. Айтов // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : Сборник статей по материалам 74-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2018 год, Краснодар, 26 апреля 2019 года / Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2019. – С. 690-692. – EDN PGHXNT. Текст : непосредственный.

23. Антонова Г.В., Мирзабалаева Ф.И., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1256 ISSN: 2410-1613 Текст : непосредственный.

24. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Сланченко Л.И. Экономика труда. - М.: ИНФРА-М, 2014. – с. 171 ISBN 978-5-16-009415-1 Текст : непосредственный.

25. Асалиев, А. М., Забелина, О. В. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости / А. М. Асалиев, О. В. Забелина // Транспортное дело России. – 2011. – № 11. – С. 20-22. ISSN: 2072-8689 Текст : непосредственный.

26. Асалиев, А. М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда / А. М. Асалиев // Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты. – 2016. – С. 21-27. EDN: VXITGR Текст : непосредственный.

27. Асалиев, А. М., Мирзабалаева, Ф. И., Алиева, П. Р. Развитие трудового потенциала / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева – Сер. Высшее



образование: Бакалавриат (Издание 2-е, переработанное и дополненное). – М. : ИНФРА-М, 2018. – 281 с. ISSN: 2412-883X Текст : непосредственный.

28. Асалиев, А. М. Развитие и обучение персонала как основа повышения производительности труда / А. М. Асалиев, Е. В. Шубенкова // Россия: тенденции и перспективы развития : Ежегодник. Материалы XIX Национальной научной конференции с международным участием, Москва, 18–19 декабря 2019 года / Отв. ред. В.И. Герасимов. Том Выпуск 15 Часть 1. – Москва: ИНИОН РАН, 2020. – С. 223-226. – EDN QRASOZ. Текст : непосредственный.

29. Ахмедов, Ф. К. Влияние институционально-экономических факторов на российский рынок труда / Ф. К. Ахмедов // Современные проблемы экономики и менеджмента : Материалы международной научно-практической конференции, Воронеж, 20 октября 2023 года. – Воронеж: Истоки, 2023. – С. 51-55. – Текст: непосредственный.

30. Ахмедов, Ф. К. Инфраструктура рынка труда: типология и воздействие ее элементов на социально-трудовые отношения на рынке труда / Ф. К. Ахмедов, Е. В. Шубенкова. // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 1. – С. 11-24. – ISSN: 2410-1613 – Текст : непосредственный.

31. Ахмедов, Ф. К. Механизмы влияния институциональных факторов на инфраструктуру рынка труда / Ф. К. Ахмедов. // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 12. – С. 1829-1840. – ISSN: 2410-1613 – Текст : непосредственный.

32. Ахмедов, Ф. К. Модель развития инфраструктуры рынка труда: мировой и российский опыт и предложения / Ф. К. Ахмедов. // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2023. – № 4(76). – ISSN 1999-2645. – URL:<https://eee-region.ru/article/7649/> (дата обращения: 21.12.2023) – Текст : электронный.

33. Ахмедов, Ф. К. Организационно-экономический механизм развития инфраструктуры российского рынка труда / Ф. К. Ахмедов. // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 6, № 12(141). – С. 124-130. – ISSN: 2227-3891 – Текст: непосредственный.

34. Ахмедов, Ф. К. Российский рынок труда в условиях санкций: возможные пути выхода из кризисной ситуации / Ф. К. Ахмедов. // *Лидерство и менеджмент*. – 2023. – Т. 10, № 1. – С. 357-366. – ISSN: 2410-1664 – Текст : непосредственный.

35. Ахмедов, Ф. К. Современные тенденции найма персонала в цифровой экономике / Ф. К. Ахмедов, А. А. Мохамд // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9. – № 1. – с. 175. – ISSN: 2410-1664 Текст : непосредственный.

36. Бабурин, А. С. Возникновение и развитие профсоюзов в Великобритании: исторический аспект / А. С. Бабурин // *Научный аспект*. – 2023. – Т. 2, № 6. – С. 219. – ISSN: 2226-5694 Текст : непосредственный.

37. Бабынина, Л. С., Колесникова, О. А., Похвоцев В. А. Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения: монография / Л. С. Бабынина. – М. : МИРБИС, 2007. – 171 с. Текст : непосредственный.

38. Бабынина, Л. С. Подготовка кадров для цифровой экономики / Л. С. Бабынина // *Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты»: сборник статей*. – М. : Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова. – 2018. – С. 73-480. EDN: ZBSEYP Текст : непосредственный.

39. Банк России принял решение сохранить ключевую ставку на уровне 7,50% годовых URL: [https://www.cbr.ru/press/pr/?file=16122022\\_133000Key.html](https://www.cbr.ru/press/pr/?file=16122022_133000Key.html) (дата обращения: 11.11.2023). – Текст : электронный.

40. Безработица в России сократилась впервые за время пандемии. Агентство экономической информации Прайм URL: [https://1prime.ru/state\\_regulation/20201020/832193143.html](https://1prime.ru/state_regulation/20201020/832193143.html) (дата обращения: 27.11.2022) – Текст : электронный.

41. Бобков, В. Н. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости / В. Н. Бобков, Е. А. Черных // *Мир новой экономики*. – 2020. – Т. 14. – № 2. – С. 6-15. – ISSN: 2220-6469 – Текст : непосредственный.

42. Бобков, В. Н. Характеристики неустойчивости стандартной и нестандартной занятости в современной России / В. Н. Бобков // *Мир новой*

экономики. – 2018. – Т. 12. – № 3. – С. 128-139. – ISSN: 2220-6469 – Текст : непосредственный.

43. Более 1000 компаний сократили операции в России, но некоторые остаются. Йельская школа менеджмента. URL: <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain> (07.12.2022) – Текст : электронный.

44. Будзинская, О. В. Зарубежный опыт прогнозирования потребности в рабочей силе на рынке труда / О. В. Будзинская, Н. М. Зазовская // Нефть, газ и бизнес. – 2014. – № 2. – С. 8-15. – ISSN: 2218-4929 – Текст : непосредственный.

45. Бычин, В. Б., Малинин С. В., Шубенкова Е. В. Организация и нормирование труда: учебник для студентов, обучающихся по специальности «Экономика труда» / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова; под ред. Ю. Г. Одегова ; Российская экономическая акад. им. Г. В. Плеханова. – М.: 2007. – 637 с. – Текст : непосредственный.

46. Бычин, В. Б., Волгин Н. А., Одегов Ю. Г., и др. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : монография / В. Б. Бычин, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов и др. – М., 2006. – С. 736 – ISBN: 5-94692-879-1 – Текст : непосредственный.

47. В 2022 году численность трудящейся молодежи в России сократилась до минимума. Finexpertiza. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5926659?ysclid=lgdehglrdq795952462> (дата обращения: 07.01.2023) – Текст : электронный.

48. В. В. Путин подписал указ о пилотном проекте по реформе высшего образования в России. URL: <https://rg.ru/2023/05/12/putin-podpisal-ukaz-o-pilotnom-proekte-po-reforme-vysshego-obrazovaniia-v-rf.html> (дата обращения: 04.04.2023) – Текст : электронный.

49. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск : Витебский государственный технологический университет, 2014. – с. 198 – EDN ТОНYSR. – Текст : непосредственный.

50. Ванкевич, Е. В. Изменение инфраструктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики / Е. В. Ванкевич // Стратегия развития экономики Беларуси: вызовы, инструменты реализации и перспективы : сборник научных статей Международной научно-практической конференции : в 2 т., Минск, 07–08 октября 2021 года. Том 2. – Минск: ИООО «Права и экономика», 2021. – с. 184. – EDN GAYCEN. – Текст : непосредственный.

51. Влияние технологических инноваций на рынок труда / В. П. Насыбулина, Л. В. Кухаренко, Э. М. Джагинян, К. А. Гирская // Сфера услуг: инновации и качество. – 2020. – № 49. – С. 59-69. – ISSN: 2221-6324 – Текст : непосредственный.

52. Войкина, Е. А. Взаимодействие работодателей и образовательных организаций как условие обеспечения занятости молодежи / Е. А. Войкина, Е. В. Шубенкова // Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования: сборник научных статей. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2018. – С. 121-128. – Текст : непосредственный.

53. Войкина, Е. А. Оценка неравенства благосостояния населения России / Е. А. Войкина, Е. Е. Миргород, Е. В. Шубенкова // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 2. – С. 141-154. – ISSN: 2410-1613 – Текст : непосредственный.

54. Волгин Н.А. Рынок труда: учебник / общ. ред. В.С. Буланов. 3-у изд., перераб. и доп. М., 2007. С 38. ISBN: 5821200601– Текст : непосредственный.

55. Волгин, Н. А. Изменения в занятости – традиционно в зоне научных исследований и творческих дискуссий / Н. А. Волгин // Социально-трудовые исследования. – 2019. – № 4 (37) – С. 34 ISSN: 2658-3712 – Текст : непосредственный.

56. Волгин, Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – Москва : Издательство "Экзамен", 2012. – с. 26 – EDN WYNTGP. – Текст : непосредственный.

57. В 2022 году количество безработных москвичей снизилось на 23 процента. Сайт Москвы. URL: <https://www.mos.ru/news/item/119024073/> (дата обращения: 28.11.2022) – Текст : электронный

58. Гагарина, Г. Ю. Производительность труда как индикатор эффективности региональной экономики / Г. Ю. Гагарина, Л. С. Архипова, Д. А. Сизова // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – Т. 18, № 6(120). – С. 83-92. – ISSN: 2413-2829 – Текст: непосредственный

59. Гимпельсон, В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / Р. И. Капелюшников и др. // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2007. – Т. 11. – № 2. – С. 163-199. – ISSN: 1813-8691 – Текст : непосредственный.

60. Гимпельсон, В. Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2015. – № 2(26). – С. 250. – ISSN: 2221-2264 – Текст : непосредственный.

61. Глинская, М. И. Государственно-фрилансерское партнерство как инструмент воздействия на неформальную занятость / М. И. Глинская // Вестник университета. – 2019. – № 5. – С. 127. – ISSN: 1816-4277 – Текст : непосредственный.

62. Главные итоги Ecom Retail Week. URL: <https://www.akit.ru/news/idyom-na-forum-elektronnoj-kommertsii-i-ritejla> (дата обращения: 18.12.2022) – Текст : электронный.

63. Головенчик Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4. – С. 27-43. – ISSN: 2522-9613 – Текст : непосредственный.

64. Дзарасов, Р. С. Место России в мировой экономике в условиях цифровизации / Р. С. Дзарасов // Цифровая экономика: тенденции и перспективы развития : Сборник тезисов докладов национальной научно-практической конференции: в двух томах, Москва, 22–23 октября 2020 года. Том 1. – Москва:

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2020. – С. 103-106. – EDN IYYDSC. – Текст : непосредственный.

65. Доменко, Ю. Ю. Влияние институциональных факторов на развитие государственно-частного партнерства / Ю. Ю. Доменко, П. В. Токарева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 11. – С. 701-705. – ISSN: 2311-4320 – Текст : непосредственный.

66. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Конспект лекций. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – С. 136 – ISBN 978-5-901335-41-3 – Текст : непосредственный.

67. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=ll3hkomlz186606603> (дата обращения: 20.11.2022) – Текст : электронный.

68. Ермолаева, С. Г. Рынок труда / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2015. – 108 с. – ISBN 978-5-7996-1393-8. – Текст : непосредственный.

69. За санкционные месяцы в России закрылись свыше 110 тыс. компаний. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/zakr-110-tys-komp/> (дата обращения: 10.12.2022) – Текст : электронный.

70. Закон Сарбейнса-Оксли от 2002 г. Обзор положений. URL: [http://www.halbieninfo.ru/za\\_rubegom/EY\\_Sarbanes.pdf?ysclid=lgxe1m6bras687588434](http://www.halbieninfo.ru/za_rubegom/EY_Sarbanes.pdf?ysclid=lgxe1m6bras687588434) (дата обращения: 10.05.2023) – Текст : электронный.

71. Замыцкая, А. Д. Рынок труда: сущность, содержание, структура. Регулирование рынка труда / А. Д. Замыцкая, С. М. Митрохина, Е. А. Фадеева // Стратегия и тактика управления предприятием в переходной экономике: Сборник материалов XIX ежегодного открытого конкурса научно-исследовательских работ студентов и молодых ученых в области экономики и управления с итоговым этапом в форме Всероссийской конференции, Волгоград, 01–30 апреля 2019 года /

Под редакцией Г.С. Мерзликиной. – Волгоград: Волгоградский государственный технический университет, 2019. – С. 53-56. – Текст : непосредственный.

72. Золотарева, Н. М. Многофункциональные центры прикладных квалификаций: курс на обеспечение квалифицированными кадрами / Н. М. Золотарева // Профессиональное образование. Столица. – 2013. – № 10. – С. 2-5. – ISSN: 1999-2262 – Текст : непосредственный.

73. Илясов Е., Лебедев В. Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. – 2008 – № 8. – С. 116 – ISSN: 0869-3617 – Текст : непосредственный.

74. Информация о сводной статистической отчетности по профсоюзному членству, профсоюзным органам в членских организациях ФНПР. URL: [https://fnpr.ru/uploads/6-3%20-%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20\(3\).pdf?ysclid=1l3kcxlb2s17176445](https://fnpr.ru/uploads/6-3%20-%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20(3).pdf?ysclid=1l3kcxlb2s17176445) (дата обращения: 21.11.2022) – Текст : электронный.

75. Информационное общество в Российской Федерации. 2020 : статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf> (дата обращения: 14.12.2022) – Текст : электронный.

76. Итоги 2022: анализ рынка фриланса. URL: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/itogi-2022-analiz-rynka-frilansa?ysclid=ldcv33twpk727231347> (дата обращения: 18.12.2022) – Текст : электронный.

77. Каутский, К. Экономическое учение Карла Маркса / К. Каутский ; Карл Каутский. – 2. изд., стер.. – Москва : УРСС, 2003. – 230 с. – (Размышляя о марксизме). – ISBN 5-354-00376-8. – Текст : непосредственный.

78. Как компании работать с самозанятыми и получать от этого только пользу. HH. URL: <https://hh.ru/article/30447> (дата обращения: 15.12.2022) – Текст : электронный.

79. Карташов, С. А. Государственная служба занятости населения как субъект регулирования социально-трудовых отношений. Часть 1. Становление и

развитие в России системы трудового посредничества: исторический обзор (xx-начало xxi В.) / С. А. Карташов, В. Д. Рожков, П. И. Ананченкова // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 3. – С. 13-26. – ISSN: 2073-7815 – Текст : непосредственный.

80. Карташова, Л. В. Распространение гибких и нестандартных форм занятости в условиях цифровизации экономики / Л. В. Карташова // Цифровая экономика: тенденции и перспективы развития : Сборник тезисов докладов национальной научно-практической конференции: в двух томах, Москва, 22–23 октября 2020 года. Том 1. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2020. – С. 200-203. – Текст : непосредственный.

81. Карташова, Л. В. Влияние экономических факторов на процесс цифровизации рынка труда и совершенствование механизмов регулирования занятости в условиях цифровизации / Л. В. Карташова, Ф. К. Ахмедов // Глобальная неопределенность. Развитие или деградация мировой экономики? : Сборник статей XI Международной научной конференции. В 2-х томах, Москва, 17–18 мая 2022 года / Под редакцией С.Д. Валентя. Том 2. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2022. – С. 5-13. – ISSN: 2227-5932 – Текст : непосредственный.

82. Картина иностранного бизнеса в новых экономических условиях. ЦСР. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/ecb/2xnbgwcbkvr5418o8y8uzd6qbez2iywv.pdf> (дата обращения: 10.12.2022) – Текст : электронный.

83. Кашепов А.В., Трубин В.В., Утинова С.С.. Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. Монография. Под ред. Микульского К.И.; Рос. акад. наук. Ин-т проблем занятости. Москва.1995. – с. 95 : ил. - ISBN 5-02-013027-3 – Текст : непосредственный.

84. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2003. С 54. – ISBN 978-5-16-003458-4 – Текст : непосредственный.

85. Кибанов, А. Я., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-



практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012. – 64 с – ISBN 978-5-392-11521-1– Текст : непосредственный.

86. Колосова, Р. П., Разумова, Т. О. Человеческое развитие и эффективная занятость / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 4 (170). – С. 116-120 – ISSN: 1999-9836 – Текст : непосредственный.

87. Комолов, О. О. Крупный и малый бизнес: роль и место в современной экономике / О. О. Комолов // Экономическое возрождение России. – 2015. – № 4(46). – С. 156-167. – ISSN: 1990-9780 – Текст : непосредственный.

88. Круглов, Д. В. Влияние санкций на рынок труда России / Д. В. Круглов // Журнал правовых и экономических исследований. – 2015. – № 3. – С. 141-144. – ISSN: 1995-1248 – Текст : непосредственный.

89. Крутяева, М. В. Рынок труда в России / М. В. Крутяева // Via Scientiarum - Дорога знаний. – 2017. – № 3. – с. 26. – ISSN: 2306-5362 – Текст : непосредственный.

90. Куценко, Е. Релокация как драйвер инновационной активности: глобальное исследование международной миграции основателей компаний-единорогов / Е. Куценко, К. Тюрчев, Т. Остащенко // Форсайт. – 2022. – Т. 16, № 4. – с. 10. – DOI 10.17323/2500-2597.2022.4.6.23. – ISSN: 1995-459X – Текст : непосредственный.

91. Локтюхина, Н. В. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) / Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2014. – № 5(71). – С. 127-139. – EDN ISSN: 2413-2829 – Текст : непосредственный.

92. Луковцева, Е. Н., Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)») / Е. Н. Луковцева // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 25-38. – ISSN: 2410-1664 – Текст : непосредственный.

93. Маркелова, А. А. Использование зарубежного опыта в процессе совершенствования государственного регулирования рынка труда в Российской Федерации : специальность 08.00.05 "Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда; экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Маркелова Анастасия Александровна. – Саратов, 2009. – с. 25 – Текст : непосредственный.

94. Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости // Вестник Института экономики Российской академии наук. - 2013. - №5. - С. 39-66. – ISSN: 2073-6487 – Текст : непосредственный.

95. Мирзабалаева, Ф. И. Практика подготовки инновационных кадров в российских компаниях / Ф. И. Мирзабалаева // Актуальные проблемы социальнотрудовых отношений». Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с междуна. участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. – 2016. – 338 с. – Текст : непосредственный.

96. Мирзабалаева, Ф. И. Эффекты институциональных трансформаций рынка труда в условиях цифровизации / Ф. И. Мирзабалаева, Л. В. Санкова, М. В. Симонова // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Т. 13, № 3. – С. 1605-1626. – ISSN: 2222-0372 – Текст : непосредственный.

97. Михайлова, Л. С. Востребованность и трудоустройство выпускников экономических вузов на рынке труда / Л. С. Михайлова, К. А. Гирская // Сфера услуг: инновации и качество. – 2019. – № 41. – С. 102-112. – ISSN: 2221-6324 – Текст : непосредственный.

98. Неформальная занятость населения и её последствия | ФНС России | 40 Калужская область. URL: <https://www.nalog.gov.ru/rn40/news/smi/12273929/?ysclid=lgex3r3uni95591117> (дата обращения: 04.01.2023) – Текст : электронный.

99. Норт Д. Экономическая деятельность в масштабе времени [Текст] /Д. Норт /Мировая экономическая мысль сквозь призму веков в 5 томах – Том 5. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов. Книга 1 – М., 2004 – 860 с. – ISBN 5-244-01044-1 – Текст : непосредственный.

100. Одегов, Ю. Г. Кадровые проблемы российских предприятий: диагностика и пути решения / Ю. Г. Одегов // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 2. – С. 5-10. – ISSN: 1812-3988 – Текст : непосредственный.

101. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : Учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство ЮРАЙТ", 2018. – 467 с.– ISBN 978-5-9916-8710-2. – Текст : непосредственный.

102. Открытие первого студенческого бизнес-акселератора в МАДИ. URL: <https://www.madi.ru/7032-otkrytie-pervogo-studencheskogo-biznes-akseleratora-v-madi.html?ysclid=lgxhgmjx7416932548> (дата обращения: 12.05.2023) – Текст : электронный.

103. Отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" за 2021 год. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: Официальный сайт. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2359?ysclid=lk0xmlrzbe30344555> (дата обращения: 20.10.2022) – Текст : электронный.

104. Подождите на платформе: как защитить права фрилансеров и самозанятых. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/60b494449a7947202aa63cс1> (дата обращения: 22.10.2022) – Текст : электронный.

105. Портал пенсионного фонда Российской Федерации URL: <http://www.pfrf.ru/opendata~7706016118-insurance> (дата обращения: 04.01.2023). – Текст : электронный.

106. Почему в России слишком низкая производительность труда. Финансовая газета. URL: <https://fingazeta.ru/ekonomika/russia/472966> (дата обращения: 20.12.2022) – Текст : электронный.

107. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия : аналитический доклад / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, Е. С. Горват [и др.]. – Москва : Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2022. – 30 с. – ISBN 978-5-7598-2494-7. – Текст : непосредственный.

108. Почему службы занятости плохо помогают найти работу. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/09/02/838498-sluzhbi-zanyatosti> (дата обращения: 01.12.2022) – Текст : электронный.

109. Профсоюзы в России. URL: <https://bankstoday.net/last-articles/profsoyuzu-v-rossii-imitatsiya-raboty-ili-realnaya-zashhita-trudovyh-prav> (дата обращения: 07.12.2022) – Текст : электронный.

110. Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2020 год. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf) (дата обращения: 01.12.2022) – Текст : электронный.

111. Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2022 год. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab\\_sila\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf) (дата обращения: 20.11.2022) – Текст : электронный.

112. Работа России. Статистика портала. URL: <https://trudvsem.ru/analytics/portal-stats/> (дата обращения: 16.08.2022). – Текст : электронный.

113. Регионы России. Социально-экономические показатели. Использование цифровых технологий в организациях. URL:

[https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region\\_Pokaz\\_2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2021.pdf) (дата обращения: 14.12.2022) – Текст : электронный.

114. Рожков, В. Д. Эволюция категорий занятости и рынка труда в эпоху цифровой экономики / В. Д. Рожков // Труд и социальные отношения. – 2020. – Т. 31, № 5. – С. 91-98. – DOI 10.20410/2073-7815-2020-31-5-91-98. – ISSN: 2073-7815 – Текст : непосредственный.

115. Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik\\_2022.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik_2022.pdf) (дата обращения: 23.11.2022) – Текст : электронный.

116. Руденко, Г. Г. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации / Г. Г. Руденко, Ю. В. Долженкова // Социально-трудовые исследования. – 2020. – № 4(41). – С. 50-56. – DOI 10.34022/2658-3712-2020-41-4-50-56. – ISSN: 2658-3712 – Текст : непосредственный.

117. Самозанятость в Российской Федерации. Социально-экономические и юридико-правовые аспекты по итогам 2019–2021 годов / Е. И. Макаров, Н. Н. Кузьмина, И. А. Гришин [и др.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2022. – 132 с. – (Социально-трудовые конфликты). – ISBN 978-5-7621-1159-1. – Текст : непосредственный.

118. Санкции против России: взгляд в 2021 г. Российский совет по международным делам. URL: <https://russiancouncil.ru/papers/Sanctions2021-Report65.pdf> (дата обращения: 21.11.2022) – Текст : электронный.

119. Свиначев, Н. Н. Региональная специфика трудового потенциала на специализированном рынке труда / Н. Н. Свиначев, М. В. Симонова // Human Progress. – 2023. – Т. 9, № 2. – С. 11. – DOI 10.34709/IM.192.11. – ISSN: 2542-0429 – Текст : непосредственный.

120. Совет цифровых платформ при РСПП будет решать проблемы платформенной занятости в отрасли. URL: <https://tass.ru/ekonomika/17607437> (дата обращения: 15.05.2023) – Текст : электронный.

121. Состояние рынка труда в России в ноябре 2022. Компания HRlider. URL:<https://hrlider.ru/posts/rynok-truda-v-rossii-v-oktyabre-2022/?ysclid=ldbihb5fxg80884815> (дата обращения: 28.11.2022) – Текст : электронный.

122. Сухова С. Гонка за “цифрой”. Спасут ли надежды на цифровизацию российский бизнес. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3356236> – Текст : электронный.

123. Симонова, М. В. Региональные индикаторы достойного труда / М. В. Симонова // Наука XXI века: актуальные направления развития. – 2022. – № 1-2. – С. 26-31. – DOI 10.46554/ScienceXXI-2022.03-1.2-pp.26. – Текст : непосредственный.

124. Соколова, К. И. Биржи труда как составной элемент инфраструктуры рынка труда, ее роль в экономической сфере / К. И. Соколова // Научное обеспечение агропромышленного комплекса : Сборник статей по материалам 75-й научно-практической конференции студентов по итогам НИР за 2019 год, Краснодар, 02–16 марта 2020 года / Отв. за выпуск А.Г. Коцаев. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2020. – с. 906 – Текст : непосредственный.

125. Социальная хартия российского бизнеса об основополагающих принципах ответственного ведения бизнеса. URL: <http://rspp.ru/12/6273.pdf> (дата обращения: 14.11.2022) – Текст : электронный.

126. Социально-трудоустроенные конфликты. Мониторинг, анализ, прогноз. URL: <http://industrialconflicts.ru/lib/?s=1> (дата обращения: 21.11.2022) – Текст : электронный.

127. Статистический ежегодник «Цели устойчивого развития в Российской Федерации» 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/sdg/report> (дата обращения: 01.11.2022) – Текст : электронный.

128. Статистика по государственной регистрации. ФНС России. URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/related\\_activities/statistics\\_and\\_analytics/regstats/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/regstats/) (дата обращения: 21.11.2022) – Текст : электронный.

129. Текущее состояние центров карьеры // Информационный портал «Факультетус». – 2021. URL: <https://facultetus.ru/poll/244/EU8NburR/report> (Дата обращения 03.11.2022) – Текст : электронный.

130. Терновая Л.О. Защита прав, свобод и интересов человека в международном праве: история, направления, формы: монография. – М.: Этносоциум и межнациональная культура, 2015. – с. 183 – ISBN 978-593858-078-7 – Текст : непосредственный.

131. Трудоустройство молодежи: опыт работы или хорошее образование / Е. М. Аврамова, Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов [и др.]. – Москва : без издательства, 2019. – 22 с. – ISBN 978-5-7749-1234-6 – Текст : непосредственный.

132. Утинова, С. С. Регулирование рынка труда России, США, ЕС / С. С. Утинова // Трансформация социально-экономического пространства России и мира : Сборник статей международной научно-практической конференции, Сочи, 01–03 октября 2020 года / Под редакцией Г.Б. Клейнера, Х.А. Константиныди, В.В. Сорокожердьева, З.М. Хашевой. – Сочи: АНО "Научно-исследовательский институт истории, экономики и права", 2020. – С. 101-108. – Текст : непосредственный.

133. Факультетус - цифровая карьерная среда и ярмарка вакансий. URL: <https://facultetus.ru/> (дата обращения: 02.11.2022) – Текст : электронный.

134. Факультет довузовской подготовки – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». URL: <https://fdp.hse.ru/?ysclid=lg0i4qen2340738806> (дата обращения: 05.04.2023) – Текст : электронный.

135. Цифровая экономика 2022. Краткий статистический сборник. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/552091260.pdf> (дата обращения: 12.12.2022) – Текст : электронный.

136. Число уезжающих из России ученых выросло в пять раз с 2012 года. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4782133?ysclid=leillsaygg224193978> (дата обращения: 21.12.2022) – Текст : электронный.

137. Шаповал М. А. Особенности рынка труда молодежи // Молодой ученый. — 2016. — №28. — С. 598-601. URL: <https://moluch.ru/archive/132/36943/> (дата обращения: 03.12.2022) – Текст : электронный.

138. Шубенкова, Е. В. Меры по поддержанию рынка труда в условиях пандемии / Е. В. Шубенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание), Воронеж, 21 мая 2020 года. – Воронеж: Издательство Истоки, 2020. – С. 356-360. – Текст : непосредственный.

139. Щербакова, М. В. Деятельность центра развития карьеры в системе работы вуза по трудоустройству выпускников / М. В. Щербакова, О. А. Балбекова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях : Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 года / Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2014. – С. 394-400. – EDN TPGODR. – Текст : непосредственный.

140. Эксперты назвали профессию с конкурсом 900 резюме на одно место. URL: [https://www.rbc.ru/society/28/12/2022/63ab83299a7947740dde6515?from=newsfeed?utm\\_source=telegram&utm\\_medium=messenger](https://www.rbc.ru/society/28/12/2022/63ab83299a7947740dde6515?from=newsfeed?utm_source=telegram&utm_medium=messenger) (дата обращения: 28.11.2022) – Текст : электронный.

141. Яковлева, Т. Н. Институциональные факторы в функционировании рынка труда : специальность 08.00.01 "Экономическая теория" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Яковлева Татьяна Николаевна. – Уфа, 2007. – 22 с. – Текст : непосредственный.

### **Зарубежная литература**

142. Alternatives to staff reduction in the context of labour digitalization / L. Babynina, L. Kartashova, N. Loktyukhina [et al.] // E3S Web of Conferences : International Conference “Ecological Paradigms of Sustainable Development: Political,



Economic and Technological Dimension of Biosphere Problems” (EPSD 2021), Saint Petersburg, Russia, 30–31 августа 2021 года. – Saint Petersburg, Russia: EDP Sciences - Web of Conferences, 2021. – P. 08005. – Текст : непосредственный.

143. Anderson S. Immigrant Entrepreneurs and U.S. Billion Dollar Companies (NFAP Policy Brief), Arlington, VA: National Foundation for American Policy. 2022. p. 24 URL: <https://nfap.com/wp-content/uploads/2022/07/2022-BILLION-DOLLAR-STARTUPS.NFAP-Policy-Brief.2022.pdf> – Текст : электронный.

144. Belehov, S. S. Models of the governmental regulations of the market of labour in comparison between Russia and Sweden / S. S. Belehov, E. A. Kraus, E. M. Dorogaykina // Логистические системы в глобальной экономике. – 2021. – No 11. – P. 13-15. – EDN WQENLU. – Текст : непосредственный.

145. Bobkov, V. N. Platform Employment: From Unsustainable to Sustainable Development / V. N. Bobkov, E. A. Chernykh, M. V. Simonova // Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality. Lecture Notes in Networks and Systems, Samara, 27–29 апреля 2021 года. – Samara: Springer Nature, 2022. – P. 139-147. – DOI 10.1007/978-3-030-83175-2\_20. – ISBN: 978-3-030-83175-2 – Текст : непосредственный.

146. By 2025, an estimated 70% of the workforce will work remotely at least five days in a month. URL: <https://usefyi.com/remote-work-statistics/#589> (дата обращения: 26.10.2022) – Текст : электронный.

147. Castellum.AI. Search global sanctions. URL: <https://www.castellum.ai/> (дата обращения: 21.11.2022) – Текст : электронный.

148. Computer Vision Data Labeling Services Sama. URL: <https://www.sama.com/> (дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

149. Digital skills for the UK economy // UK Government. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf). (дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

150. Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. International Labour Office. Geneva, ILO, 2018. p. 28 – ISBN 978-92-2-031024-3 – Текст : непосредственный.

151. Dumont and Istance. Analysing and designing learning environments for the 21st century. In The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice. OECD Publishing, Paris. 2010. p. 24 – ISBN: 9789264086487 – Текст : непосредственный.

152. Fight for 15 movement. URL: <https://fightfor15.org/tucson-goes-to-15/> (дата обращения: 20.10.2022) – Текст : электронный.

153. Future of remote work. URL: <https://nira.com/future-of-remote-work/> (дата обращения: 11.11.2022) – Текст : электронный.

154. Horowitz, S. Freelancing in America 2017 / S. Horowitz // Freelancers Union. URL: <https://blog.freelancersunion.org/2017/10/17/freelancing-in-america-2017> (дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

155. Gasper J., Henderson K. Sector-Focused Career Centers Evaluation: Effects on Employment and Earnings After One Year // NYC Center for Economic Opportunity. Westat. – 2014. – 94 p. – URL: [CEO-Sector\\_Based\\_Approaches\\_Evaluation\\_Report-2014\\_final.pdf](https://www.nyc.gov/assets/ceo/sector_based_approaches_evaluation_report_2014_final.pdf) (nyc.gov) – Текст : электронный.

156. Hix S. The Political System of the European Union // The European Union Series, Palgrave Macmillan, 2005. p. 24 – ISBN: 978-0-333-71654-0 – Текст : непосредственный.

157. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf). (дата обращения: 25.10.2022) – Текст : электронный.

158. Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act). URL: <https://www.influencewatch.org/legislation/labor-management-relations-act-of-1947-taft-hartley-act/> (дата обращения: 16.05.2023) – Текст : электронный.

159. North, D. Thomas, R. The rise of the western world a new economic history. Cambridge University Press.1973. p. 56 – ISBN 0-521-29099-6 – Текст : непосредственный.

160. People strategy for the digital age: A new take on talent – 18th Annual Global CEO Survey // PricewaterhouseCoopers. URL: [https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc\\_ceo\\_survey\\_talent\\_people\\_strategy\\_forthedigitalage.pdf](https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc_ceo_survey_talent_people_strategy_forthedigitalage.pdf) (дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

161. RAEX rating of headhunters. URL: [https://raex-rr.com/finance/work/rating\\_of\\_headhunters](https://raex-rr.com/finance/work/rating_of_headhunters) (дата обращения: 21.10.2022) – Текст : электронный.

162. Share of remote workers worldwide URL: Eurostat, <https://ec.europa.eu/> (дата обращения: 26.10.2022) – Текст : электронный.

163. Singapore Management University. Institutional Voids: Black Hole or Opportunities? Perspectives@SMU. 2013. P 45 URL: <https://ink.library.smu.edu.sg/pers/21/> – Текст : электронный.

164. Skilling and Employing Youth in Rural India. URL: <https://www.ruralshores.com/> (дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

165. Skills for a Digital World // Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. DIRECTORATE FOR SCIENCE, TECHNOLOGY AND INNOVATION COMMITTEE ON DIGITAL ECONOMY POLICY. 2016. p. 56 – ISBN: 20716826 – Текст : непосредственный.

166. Scott, W.R. (2008), Institutions and Organizations: Ideas and Interests, 3rd ed. Sage Publications, Los Angeles, URL: [http://digitalcommons.usu.edu/unf\\_research/55/](http://digitalcommons.usu.edu/unf_research/55/) (дата обращения: 28.10.2022) – Текст : электронный.

167. TaskRabbit. Data information service. URL: <https://support.taskrabbit.com/hc/en-us> (дата обращения: 24.10. 2022) – Текст : электронный.

168. The case of Mexico crysis. URL: [https://www.researchgate.net/publication/254453032\\_The\\_Case\\_of\\_Mexico's\\_1995\\_Pe](https://www.researchgate.net/publication/254453032_The_Case_of_Mexico's_1995_Pe)

so\_Crisis\_and\_Argentina's\_2002\_Convertibility\_Crisis (дата обращения: 03.11.2022)  
– Текст : электронный.

169. The novelty of technologically. URL:  
<http://glineq.blogspot.com/2022/04/the-novelty-of-technologically.html> (дата  
обращения: 07.11.2023) – Текст : электронный.

170. Temps in tech how big techs use of temp labor degrades job quality and  
locks workers out of permanent stable jobs URL:  
[https://www.nelp.org/publication/temps-in-tech-how-big-techs-use-of-temp-labor-  
degrades-job-quality-and-locks-workers-out-of-permanent-stable-jobs/](https://www.nelp.org/publication/temps-in-tech-how-big-techs-use-of-temp-labor-degrades-job-quality-and-locks-workers-out-of-permanent-stable-jobs/) (дата  
обращения: 29.10.2022) – Текст : электронный.

171. Unemployment during coronavirus URL:  
[https://www.bbc.com/worklife/article/20200327-  
unemployment-during-coronavirus-  
the-psychology-of-job-loss](https://www.bbc.com/worklife/article/20200327-unemployment-during-coronavirus-the-psychology-of-job-loss) (дата обращения: 11.11.2022) – Текст : электронный.

172. Upwork. The World's Work Marketplace. URL: <https://www.upwork.com/>  
(дата обращения: 24.10.2022) – Текст : электронный.

173. We Built Google. This Is Not the Company We Want to Work For URL:  
<https://www.nytimes.com/2021/01/04/opinion/google-union.html> (дата обращения:  
01.11.2022) – Текст : электронный.

174. Working from home: Estimating the worldwide potential. URL:  
<https://voxeu.org/> (дата обращения: 26.10.2022) – Текст : электронный.

175. Yanis Varoufakis. Techno-feudalism. What killed capitalism. Published  
Vintage. p. 48 ISBN: 978-1-529-19450-0. 2023.– Текст : непосредственный.