

Научная статья
УДК 331.5:616-036.21
doi:10.46554/1993-0453-2022-6-212-46-58

Трансформация региональных рынков труда в период пандемического кризиса

Александр Ростиславович Калинин¹, Александр Алексеевич Абалакин²,
Екатерина Евгеньевна Миргород³, Анна Феликсовна Бейлина⁴✉

^{1,2} Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Россия

¹ kalinal@yandex.ru

² alexander.abalakin@yandex.ru

³ Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Москва, Россия,
mirgorod_e_e@mail.ru

⁴ Воронежский государственный педагогический университет, Воронеж, Россия,
abejlin-a@yandex.ru✉

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена необходимостью проведения анализа происходящих изменений на рынке труда в российских регионах в период пандемии как основы для разработки стабилизирующих мер государственной политики. Цель исследования – выявление региональных тенденций российского рынка труда, сформировавшихся в условиях пандемического кризиса, а также разработка рекомендаций по выбору инструментария региональной политики постковидного восстановления. Научная новизна исследования состоит в раскрытии специфики трансформации региональных рынков труда в России в период пандемического кризиса, в формировании модели развития системы управления региональным рынком труда, нивелирующей его негативные проявления путем реализации комплекса мер государственной стабилизационной политики на основе использования новых менеджерских технологий. Авторы систематизировали предпосылки трансформации российского рынка труда в допандемический период и на этапе активного развития пандемии. Дана оценка направлений региональных трансформаций российского рынка труда под влиянием пандемии, а также выявлены его позитивные и негативные тренды. Проанализирована региональная динамика численности занятого населения на этапе активного развития пандемии, определены структурные сдвиги, а также обоснована новая тенденция развития фриланса на рынках труда российских регионов. Сделан вывод о разнонаправленном воздействии пандемии на российский рынок труда, приведшем к его структурным трансформациям в регионах, а также о целесообразности использования потенциала новых менеджерских технологий для нивелирования негативных проявлений пандемического кризиса.

Ключевые слова: рынок труда, регион, пандемия, пандемический кризис, безработица, напряженность на рынке труда, занятость

Основные положения:

♦ проведен анализ динамики показателей развития российского рынка труда в 2019–2020 гг., выявлена негативная пандемическая динамика роста безработицы и сокращения численности занятых в регионах;

♦ выявлены особенности воздействия пандемии на развитие региональных рынков труда в России, обосновано формирование новых пандемических трендов;

♦ обосновано, что использование потенциала новых менеджерских технологий для нивелирования негативных проявлений пандемического кризиса будет способствовать ускоренному восстановлению региональных рынков труда.

Для цитирования: Трансформация региональных рынков труда в период пандемического кризиса / А.Р. Калинин, А.А. Абалакин, Е.Е. Миргород, А.Ф. Бейлина // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2022. № 6 (212). С. 46–58. doi:10.46554/1993-0453-2022-6-212-46-58.

Original article

Transformation of regional labor markets during the pandemic crisis

Alexander R. Kalinin¹, Alexander A. Abalakin², Ekaterina E. Mirgorod³, Anna F. Beilina^{4✉}

^{1,2} Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russia

¹ kalinal@yandex.ru

² alexander.abalakin@yandex.ru

³ Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia, mirgorod_e_e@mail.ru

⁴ Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, Russia, abejlin-a@yandex.ru✉

Abstract. The relevance of the study is due to the need to analyze the ongoing changes in the labor market in the Russian regions during the pandemic as a basis for the development of stabilizing public policy measures. The purpose of the study is to identify regional trends in the Russian labor market formed in the context of the pandemic crisis, as well as to develop recommendations on the choice of tools for regional post-crisis recovery policy. The scientific novelty of the research consists in revealing transformation directions of regional labor markets in Russia during the pandemic crisis, as well as in determining the potential of new managerial technologies to ensure their balanced development. The authors systematized prerequisites for the transformation of the Russian labor market in the pre-pandemic period and at the stage of active development of the pandemic. The directions of regional transformations of the Russian labor market under the influence of the pandemic are assessed, and its positive and negative trends are identified. The regional dynamics of the employed population at the stage of the active development of the pandemic is analyzed, structural shifts are identified, and a new trend in the development of freelancing in the labor markets of Russian regions is substantiated. The conclusion is made about the multidirectional impact of the pandemic on the Russian labor market, which led to its structural transformations in the regions, as well as the expediency of using the potential of new managerial technologies to level the negative manifestations of the pandemic crisis.

Keywords: labor market, region, pandemic, pandemic crisis, unemployment, labor market tension, employment

Highlights:

- ◆ the analysis of the dynamics of indicators of the development of the Russian labor market in 2019-2020 has been carried out, the negative pandemic dynamics of the growth of unemployment and the reduction of the number of employed in the regions has been revealed;
- ◆ specific features of the impact of the pandemic on the development of regional labor markets in Russia are revealed, the formation of new pandemic trends is substantiated;
- ◆ it is proved that the use of the potential of new management technologies for leveling the negative manifestations of the pandemic crisis will contribute to the accelerated recovery of regional labor markets.

For citation: Transformation of regional labor markets during the pandemic crisis / A.R. Kalinin, A.A. Abalakin, E.E. Mirgorod, A.F. Beilina // Vestnik of Samara State University of Economics. 2022. No. 6 (212). Pp. 46–58. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2022-6-212-46-58.

Введение

Базовой составляющей любой хозяйственной системы является рынок труда и занятости. От его устойчивости и сбалансированности

зависит общая эффективность социально-экономической деятельности. Однако рынок труда и занятости с течением времени подвергается изменениям. Этому способствуют факторы

внешней среды, которые непрерывно изменяются и запускают процессы внутренних трансформаций. Речь идет о кризисных явлениях и турбулентности, которые подталкивают рынок труда к изменениям.

Так, реакцией рынка труда на трансформационный кризис 1990-х гг. стала ценовая адаптация с большим временным лагом. В период финансового кризиса 2008–2009 гг. рынок труда России испытал негативный экономический шок, вызванный ухудшением экономической конъюнктуры и снижением объемов производства. Это заставило его адаптироваться к изменениям посредством снижения реальной заработной платы и сокращения рабочего времени. В результате модель российского рынка труда преимущественно сохранила свои системные характеристики, однако продемонстрировала свои узкие места – низкую конкурентоспособность персонала и неэффективную структуру занятости. Бездействие в этих условиях могло бы привести к консервации низкопроизводительных рабочих мест, дальнейшей разбалансированности рынка труда и стагнации занятости, усилению региональной дифференциации и росту бедности при возникновении новых кризисов [1].

Пандемия COVID-19 и вызванный ею социально-экономический кризис привели к росту безработицы, развитию структурных диспропорций между спросом и предложением на рынке труда, а также усилению напряженности трудовых отношений в регионах [2]. Кроме того, пандемия продемонстрировала преимущества удаленного формата работы и актуализировала спрос на специалистов, способных выполнять трудовые функции дистанционно. Таким образом, тенденция, имевшая ранее вялотекущий характер, стала одной из самых устойчивых на современном этапе развития российского рынка труда [3].

Исследование этих и других особенностей развития российского рынка труда в региональном разрезе становится особенно важным для принятия мер государственного регулирования по преодолению негативных последствий пандемического кризиса и поддержания устойчивой занятости в будущих периодах.

Методы

Внимание современных исследователей привлекают трансформации российского рынка труда на различных этапах социально-экономического развития. Например, В.Е. Гимпельсон и др. отмечают глобальную тенденцию спада производства и снижения производительности труда. Авторы указывают, что адаптация рынка труда к данным изменениям происходит за счет снижения оплаты труда работников и сокращения рабочего времени с использованием таких механизмов, как неполный рабочий день, сокращение переменной части заработной платы, вынужденный отпуск, задержка заработной платы и т.д. [4]. На существование «парадокса производительности» современной экономики и замедление темпов производства указывают в своих исследованиях Е.К. Карпунина и др. [5, 6]. Некоторые авторы фокусируют внимание на исследовании особенностей влияния кризисов на российский рынок труда. Так, И.И. Мухина и Т.М. Малева оценивают негативное влияние на рынок труда кризиса 2014–2015 гг., приведшего к фактическому переходу на модель с низким уровнем безработицы и резким сокращением реальной заработной платы [7, 8]. Коронавирусное влияние на занятость и безработицу в условиях действия карантинных и экономических мер описано в работах [2, 3, 9]. Другой характерной чертой российского рынка труда является активное использование работодателями в периоды экономического спада и глобальных экономических кризисов потенциала «неформальной» занятости с теневой системой оплаты труда, а также механизма скрытой безработицы [10, 11].

В качестве базовых причин развития долгосрочных негативных тенденций на российском рынке труда исследователи отмечают несоответствие рынка запросов экономики на подготовку профессиональных кадров и рынка предложений образовательных организаций, превышение предложения рабочей силы над ее спросом, развитие нелегальной трудовой миграции, а также низкий уровень конкурентоспособности персонала на глобальном рынке труда [12]. В то же время рынок труда в России отличается отсутствием высокого и защищенного

уровня оплаты труда, обоснованных механизмов защиты от увольнений, эффективной системы поддержки лиц, оставшихся без работы [13]. Российский рынок труда имеет весьма неоднородную структуру в разрезе регионов, секторов и сфер деятельности [14]. Вместе с тем за период 2010–2019 гг. наметилась тенденция сокращения межрегиональных различий по уровню безработицы и занятости населения, однако этот процесс имел низкую динамику [15].

Цель исследования – провести анализ региональных тенденций на российском рынке труда, сформировавшихся в условиях пандемического кризиса, а также разработать рекомендации по выбору инструментария государственной стабилизационной политики для его имплементации в регионах.

Задачи исследования: 1) систематизировать предпосылки трансформации российского рынка труда в допандемический период и на этапе активного развития пандемии; 2) оценить региональные трансформации российского рынка труда, выявить новые позитивные и негативные тренды; 3) определить направления государственной стабилизационной политики, регулирующей рынок труда и нивелирующей негативные проявления пандемического кризиса.

Научная новизна исследования состоит в раскрытии специфики трансформации региональных рынков труда в России в период пандемического кризиса, в формировании модели развития системы управления региональным рынком труда, нивелирующей его негативные проявления путем реализации комплекса мер государственной стабилизационной политики на основе использования новых менеджерских технологий.

Методы исследования: анализ научной литературы, метод систематизации, графический метод, метод экономического анализа.

Результаты

Пандемия COVID-19 оказала непрогнозируемое и многоаспектное воздействие на рынок труда, принесла неожиданные вызовы. Это и потери рабочего времени в связи с приостановкой деятельности предприятий, и сокращение численности рабочей силы в результате за-

крытия границ для трудовых мигрантов, и ухудшение финансового благополучия российских предприятий. Отражением тенденции массового высвобождения работников российских предприятий в 2020 г. стало сокращение численности рабочей силы (на 0,63% относительно уровня 2019 г.), снижение численности занятого населения (на 1,85%), а также рост численности безработного населения (на 24,7%) (табл. 1).

По данным официальной статистики, уровень безработицы в России по итогам 2020 г. составил 5,8% (для сравнения: в 2019 г. – 4,6%), в 2021 г. ситуация с безработицей стала постепенно возвращаться к допандемическому уровню и по итогам года достигла 5,4% (рис. 1).

Рост уровня безработицы в пандемическом 2020 году был характерен для всех регионов России (табл. 2).

Если в Центральном федеральном округе наблюдалась относительно благоприятная ситуация в части безработицы населения (ее уровень составил 4,3% в 2020 г., в сравнении с 2,9% в 2019 г.), то в Северо-Кавказском федеральном округе, напротив, сложилась самая сложная ситуация – уровень безработицы составил 14,8%. Для территорий Северо-Кавказского федерального округа проблема безработицы является традиционной, поскольку большая часть населения задействована в теневом и сером секторах сферы услуг и торговли, а также выезжает на работу в другие регионы страны. Подобная ситуация характерна для Республики Ингушетия, Республики Дагестан, Краснодарского края. В период пандемии туристический сектор экономики этого федерального округа показал максимальное сжатие на фоне отсутствия других мощных источников создания рабочих мест [16]. Уровень занятости в 2020 г. снизился до 58,4%, т.е. на 0,99 п.п. относительно аналогичного периода 2019 г. (рис. 2).

Региональная динамика численности занятого населения России в 2019–2020 гг. представлена на рис. 3.

Среди регионов России наиболее благоприятная ситуация в части занятости населения зафиксирована в Центральном федеральном округе (-1,9%) и Приволжском федераль-

Таблица 1

Показатели изменений на российском рынке труда в период пандемического кризиса*

Показатели	2019 г.	2020 г.
Численность рабочей силы, тыс. чел.	75397,90	74922,67
Численность занятого населения, тыс. чел.	71064,5	69550,3
Численность безработного населения, тыс. чел.	3464,82	4321,29

* Составлено по: Ахапкин Н.Ю. Структурные изменения на российском рынке труда (региональный аспект) // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2019. № 6. С. 26–41.

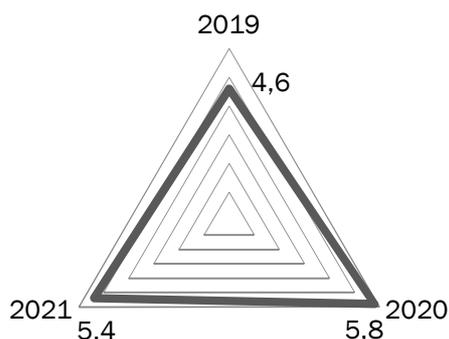


Рис. 1. Уровень безработицы в России в 2019–2021 гг., %*

* Составлено по: Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федер. служба гос. статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 20.05.2022).

Таблица 2

Уровень безработицы в российских регионах в 2020 г., %*

Регион	Значение	Регион	Значение
Центральный федеральный округ	4,3	Приволжский федеральный округ	5,1
Северо-Западный федеральный округ	5,2	Уральский федеральный округ	5,6
Южный федеральный округ	6,0	Сибирский федеральный округ	7,2
Северо-Кавказский федеральный округ	14,8	Дальневосточный федеральный округ	6,5

* Составлено по: Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федер. служба гос. статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 20.05.2022).

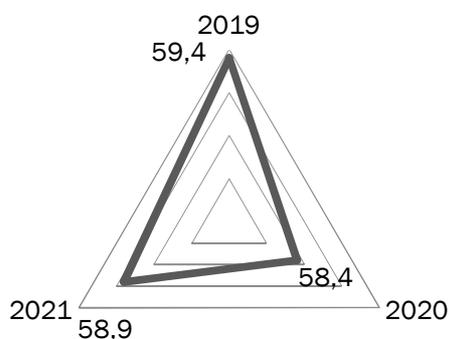


Рис. 2. Уровень занятости в России в 2019–2021 гг., %*

* Составлено по: Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федер. служба гос. статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 20.05.2022).

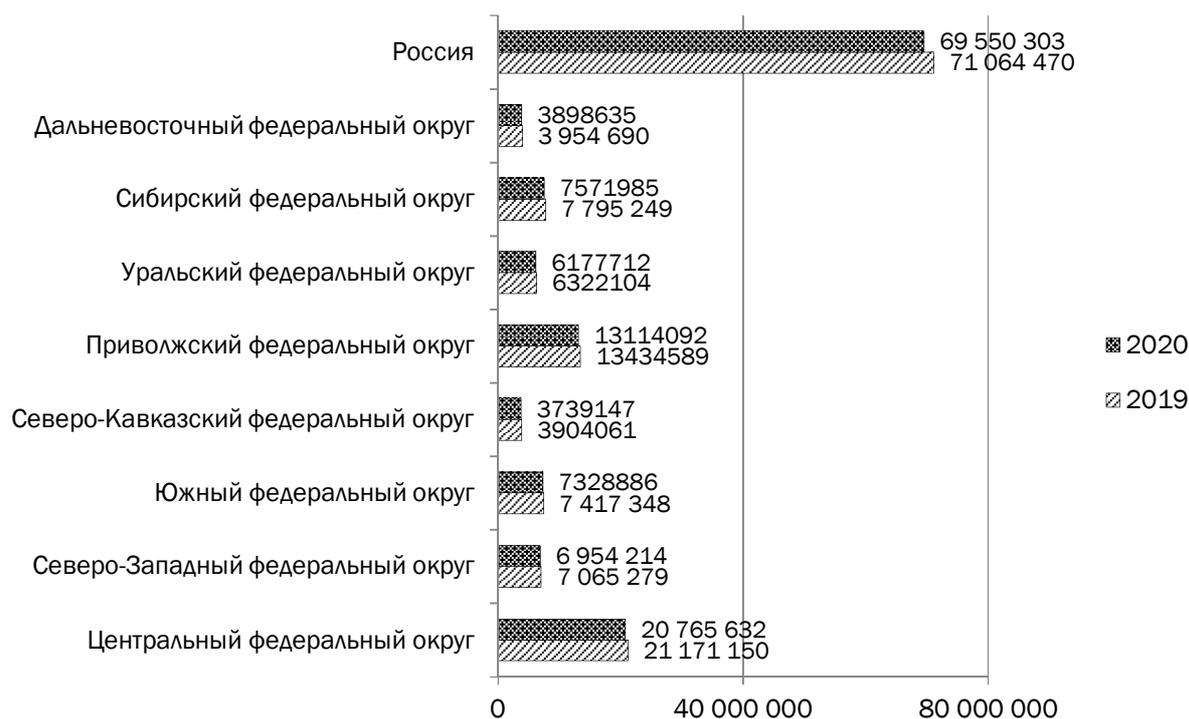


Рис. 3. Динамика численности занятого населения в регионах России в 2019–2020 гг.*

* Составлено по: Среднегодовая численность занятых в экономике (расчеты на основе интеграции данных) с 2017 г. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/58994> (дата обращения: 20.05.2022).

Таблица 3

Коэффициент напряженности на рынке труда российских регионов в 2019–2020 гг.*

Регион	2019 г.	2020 г.
Центральный федеральный округ	1,6	2,2
Северо-Западный федеральный округ	1,7	2,5
Южный федеральный округ	2,6	3,2
Северо-Кавказский федеральный округ	13	17,1
Приволжский федеральный округ	2,1	2,5
Уральский федеральный округ	2,2	2,7
Сибирский федеральный округ	2,0	2,4
Дальневосточный федеральный округ	1,1	1,4
Российская Федерация	2,1	2,7

* Составлено по: Коэффициент напряженности на рынке труда. URL: www.fedstat.ru (дата обращения: 20.05.2022).

ном округе (-2,4%). В остальных регионах страны ситуация с занятостью населения требует принятия мер государственного вмешательства. Коэффициент напряженности на рынке труда также подтверждает, что в период 2019–2020 гг. в России имелись значительные региональные различия (табл. 3).

В целом по Российской Федерации в период действия коронавирусных ограничений в 2020 г. произошел рост коэффициента напряженности на рынке труда (в 1,3 раза) на фоне

общей тенденции сокращения производительности труда и снижения спроса на рабочую силу [17]. Рост безработицы, сокращение занятости, усиление напряженности на рынке труда вследствие перехода значительной доли трудоспособного населения из статуса занятых в категорию безработных и снижения экономической неактивности свидетельствуют о разбалансированности российского рынка труда [18]. Иными словами, разбалансированность рынка труда подталкивает его к измене-



Рис. 4. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности, 2019–2020 гг.*

* Составлено по: Среднегодовая численность занятых в экономике (расчеты на основе интеграции данных) с 2017 г. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/58994> (дата обращения: 20.05.2022).

ниям. Прежде всего, эти изменения касаются структуры занятости. Действительно, начиная с марта 2020 г. кадровые агентства стали отмечать негативную динамику сокращения предлагаемых работодателями вакансий. По данным компании «HeadHunter», по отношению к февралю в мае 2020 г. число вакансий в целом по России снизилось на 26%. В этот период традиционные неформальные институты, в основном и формирующие адапционные

возможности рынка труда в России, оказались недостаточными для обеспечения его стабильности, и соответственно, он стал демонстрировать структурные изменения [19].

Происходящие изменения по различным видам экономической деятельности носили разнонаправленный характер (рис. 4).

Наибольшую чувствительность к пандемическому воздействию продемонстрировала сфера услуг (торговля, общественное питание,

ремонт автотранспортных средств, гостиничный бизнес), где во втором квартале 2020 г. численность занятых сократилась на 652,8 тыс. человек по отношению к аналогичному периоду 2019 г. Причинами такой ситуации стали прекращение международного сообщения, введение санитарных ограничений и новых требований к организации работы предприятий санаторно-курортного комплекса [20]. Существенное сокращение численности занятых в 2020 г. наблюдалось в сельском и лесном хозяйстве (-2,7%), а также в строительстве (-1,9%). В сфере сельского хозяйства это связано, прежде всего, с ограничением движения рабочих-мигрантов, ресурсов и продукции [21, 22]. По итогам 2020 г. численность занятых в строительстве снизилась на 8,2% относительно уровня 2019 г., при этом среднемесячная заработная плата сократилась на -7,7%. Сферы государственного управления, образования, здравоохранения, имеющие в своей основе бюджетное финансирование, стали более привлекательными для трудоустройства в период пандемии. Вероятно, это связано с большей устойчивостью бюджетных организаций в период неопределенности, кроме того, в условиях развития эпидемиологических угроз медицинская сфера, как правило, укрепляется и расширяется, здесь происходит рост вакансий медицинских работников. ИТ-сектор продемонстрировал противоположную динамику: в 2020 г. занятость в этом секторе увеличилась на 3,9%, что соответствует общей тенденции изменений, происходящих в условиях пандемии [3].

Ускоренное внедрение дистанционных форм работы в период пандемии во многом подтвердило эффективность технологий удаленного доступа. Компании научились и привыкли управлять «удаленными» сотрудниками, и начали нанимать конкурентоспособный персонал из других регионов страны и из-за рубежа. Уже в апреле 2020 г. 16,7% населения России имели удаленную работу в качестве приработка, а 57% населения активно ее искали. В мае 2020 г. число регистраций фрилансеров на бирже фриланса выросло в 3,5 раза, в 2,8 раза увеличилось количество заказчиков фриланс-услуг. В целом, по итогам 2020 г. число фрилансеров в России увеличилось на 76%, на 38% выросло количество заказчиков фриланс-услуг [23]. Исследование TalentTech, ВЭШ и FL.ru демонстрирует особенности территориального распределения российских заказчиков услуг онлайн-фрилансеров: г. Москва (35%), Санкт-Петербург (11%), Московская область (8%), Свердловская область (3%), Новосибирская область (3%) [24] (рис. 5).

Большее сосредоточение фрилансеров установлено в Ставропольском крае (27%), Омской области (23%), Челябинской области (21%), Новосибирской области (20%) и Республике Татарстан (20%). Напротив, в столичном регионе значение данного показателя зафиксировано на уровне 15%, в Московской области – 17%, в Санкт-Петербурге – 17% [24]. Такая форма занятости позволяет работникам сочетать безусловные преимущества фриланса (независимость от работодателя, неприязанность к месту работы, свободный график

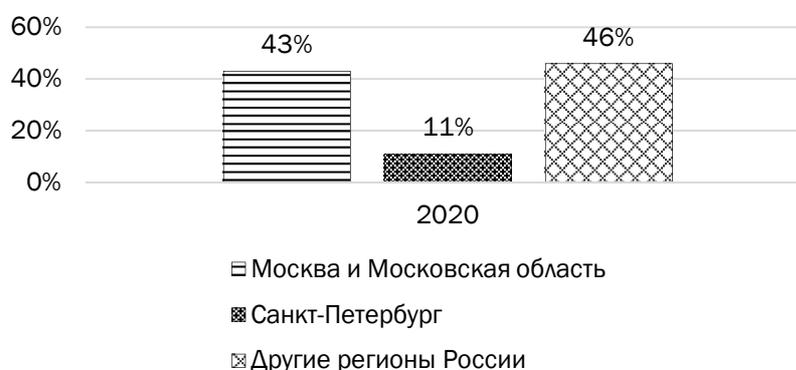


Рис. 5. Распределение заказчиков услуг онлайн-фрилансеров, 2020 г.*

* Составлено по: Исследование заказчиков услуг фрилансеров. URL: <https://drive.google.com/file/d/1kl2uIOTi281D8BWkVZeBH2yLTR1pm91x/view> (дата обращения: 20.05.2022).

работы, возможность увеличения заработка) и экономить на ежедневных и бытовых расходах за счет проживания в удаленных от федерального центра регионах страны [14]. В условиях роста безработицы во многих традиционных секторах развитие онлайн-бирж фриланса может стать решением проблем занятости населения. Вероятно, обозначенный тренд, связанный с увеличением доли дистанционного труда в общем объеме занятости населения, с течением времени будет развиваться. Этому способствуют непрерывная цифровизация, а также изменение общемировой структуры спроса на труд вследствие развития ИКТ и появление новых тенденций инновационного развития экономики [18]. Исследование, проведенное на платформе HeadHunter, подтверждает, что самыми спросовыми сегментами рынка труда в настоящее время являются сферы Data Science (здесь предъявляется спрос на 38% вакансий), финансовой аналитики (до 29% вакансий), а также бизнес-услуги (около 9% всего объема вакансий) [24].

Таким образом, пандемия сформировала новые условия для функционирования рынка труда, которые требуют от него максимальной адаптивности и использования новых менеджерских подходов в региональном измерении.

Обсуждение

Используя концепцию С.Н. Потапова о преодолении паттернов человеческого мышле-

ния, в условиях пандемического кризиса система управления рынком труда будет отклоняться от развития по традиционному вектору, основывающемуся на предыдущем опыте регулирования подобных ситуаций [25]. Многие перспективные направления и действенные инструменты управления рынком труда в условиях турбулентной и стремительно изменяющейся внешней среды остаются закрытыми для реализации в силу субъективности их восприятия человеком. Например, человек может недооценивать различные аспекты своего профессионального потенциала, ресурсные позиции рабочего коллектива и организации в силу особенностей своего восприятия и прежнего опыта, оставлять без внимания анализ рынков или окружения. Учет подобного рода факторов может обеспечить развитие региональных рынков труда по иному вектору – PT' – открыть новые возможности для региона, повысить эффективность управления рынком труда (рис. 6).

Для движения региона в рамках вектора PT' необходимо реализовать комплекс мер государственной стабилизационной политики, регулирующей рынок труда и нивелирующей негативные проявления пандемического кризиса, по двум ключевым направлениям:

- ◆ инфраструктурные меры регионального характера;
- ◆ меры по стимулированию предприятий к использованию новых менеджерских технологий.

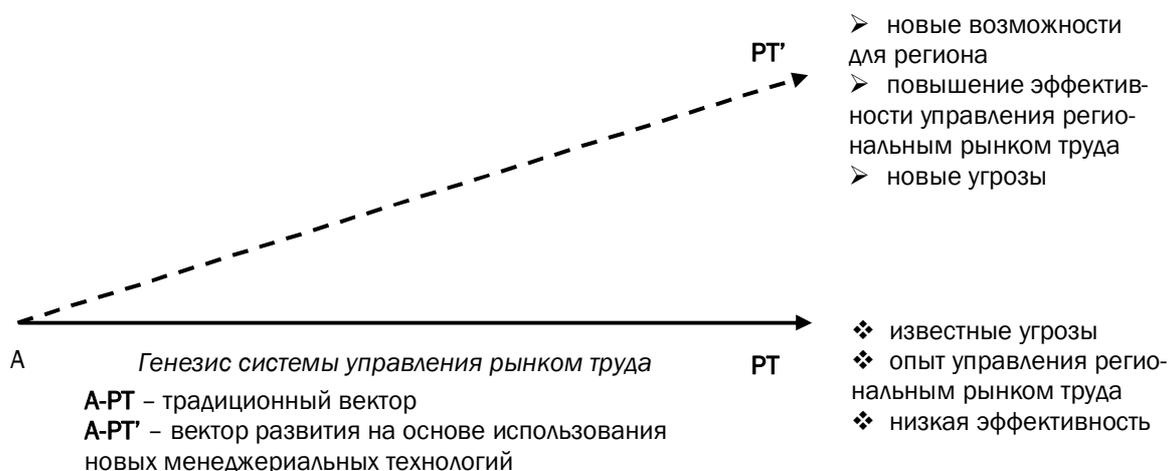


Рис. 6. Модель развития системы управления региональным рынком труда

В рамках первого направления наиболее эффективными мерами могут быть: 1) цифровизация региональных центров занятости населения; 2) разработка региональных программ занятости органами управления региона совместно с учебными заведениями с представлением в сети Интернет информации о вакансиях; 3) развитие дистанционных образовательных сервисов учебных заведений региона для возможности обучения/переобучения сотрудников, оставшихся без работы; 4) развитие сети инновационных бизнес-инкубаторов для поддержки региональных стартапов в сфере IT-индустрии и современных цифровых технологий; 5) поддержка работодателей, осуществляющих деятельность в приоритетных направлениях функционирования экономики региона.

Меры по стимулированию предприятий к использованию новых менеджерских технологий должны быть направлены: 1) на реализацию стратегий цифрового развития предприятиями региона и применение современных цифровых инструментов оценки для решения различных HR-задач (например, HR-автоматизация, HR-аналитика, Smart-рекрутинг), совершенствование систем электронного обучения (интернет-ресурсы с необходимыми курсами, тренингами, например, Skillbox), использование метода геймификации; 2) развитие предприятиями региона программ аутсор-

синга и аутстаффинга персонала; 3) совершенствование цифровой инфраструктуры организаций (модели виртуального делопроизводства, порталы компаний, CRM, ERP); 4) обеспечение безопасности удаленного доступа к ресурсам информационных систем и устойчивости инфраструктуры организаций региона.

Заключение

Во-первых, проведенный анализ динамики показателей развития региональных рынков труда в России позволил сделать вывод о преимущественно негативном воздействии на них пандемического кризиса, сокращении численности занятых, росте безработицы, усилении напряженности на рынке труда при снижении производительности труда в большинстве регионов страны. Это свидетельствует о разбалансированности российского рынка труда. Во-вторых, установлены структурные изменения рынка труда регионов России как отражение воздействия пандемического кризиса, выявлены новые тренды развития рынка труда, связанные с цифровизацией и расширением фриланс-занятости. В-третьих, обосновано, что пандемия сформировала новые условия для функционирования рынка труда, которые требуют от него максимальной адаптивности и использования новых менеджерских подходов в региональном изменении.

Список источников

1. Варшавская Е.Я. Российский рынок труда и экономический кризис 2008–2009 гг.: время упущенных возможностей? // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. № 3. С. 91–96.
2. Regional aspects of unemployment in Russia: structural approach / E. Karpunina, F. Mirzabalaeva, L. Shirokova, Zh. Shadrina, E. Mugaeva // Lecture notes in networks and systems. 2022. Vol. 372. Pp. 861–873.
3. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in Russian regions / I. Nazarova, G. Galieva, E. Sazanova, E. Chernenko, E. Karpunina // Lecture notes in networks and systems. 2022. Vol. 368. Pp. 711–722.
4. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Рощин. Центр стратегических разработок, 2017.
5. Карпунина Е.К., Любименко О.А. Вот новый поворот: чем грозит парадокс производительности цифровой экономики? // Друкерровский вестник. 2020. № 2 (34). С. 15–26.
6. The social construct of value and its significance in the development of “the productivity paradox of the new digital economy” / E.K. Karpunina, E.A. Yurina, M.V. Andriyashka, M.E. Konovalova, O.D. Kosorukova // Socio-economic systems: paradigms for the future. Springer, 2021. Pp. 993–1002.
7. Мухина И.И. Социально-экономические проблемы занятости и рынка труда в России // Международная научная конференция «Ломоносовские чтения 2016»: сб. ст. / под ред. А.А. Аузана, В.В. Герасименко. Москва: Экон. факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2016. С. 1011–1018.

8. Экономический кризис – социальное измерение : информ.-аналит. бюлл. / под ред. Т.М. Малевой. Вып. 3. Москва : Изд-во РАНХиГС, 2015.
9. The impact of the Covid-19 recession on the Russian labor market / T. Strelnikova, E. Klimentova, I. Piven, A. Starodubtceva, I. Ivinskaya // Digital technologies and institutions for sustainable development, Advances in science, technology & innovation - IEREK interdisciplinary series for sustainable development. Springer, 2022.
10. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. Москва : Изд. дом ВШЭ, 2014.
11. Неформальная занятость: направления снижения и приоритеты исследования / В.Н. Бобков, Н.В. Локтюхина, В.Д. Рожков, М.И. Чернышова // Управление мегаполисом. 2015. № 1 (43). С. 29–43.
12. Подвойский Г.А. Трудовая активность работников в условиях кризиса // Управление персоналом. 2016. № 3. С. 76–80.
13. Смоленская С.В. Проблемы и перспективы развития рынка труда в РФ // Вестник Ульяновского государственного технического университета. 2018. № 4 (84). С. 56–59.
14. Гурвич Е. Российский рынок труда на свету и в тени // Коммерсантъ Наука. 2019. № 47. URL: www.kommersant.ru/doc/4134738 (дата обращения: 20.05.2022).
15. Карпунина Е.К., Галиева Г.Ф., Федотова Е.В. Что день грядущий нам готовит: о новых вызовах экономической безопасности в эпоху нестабильности // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2022. № 1 (57). С. 86–103.
16. Меджидов З.У. Влияние новой коронавирусной инфекции на безработицу в Северо-Кавказском федеральном округе // Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки. 2021. № 3 (449). Вып. 72. С. 126–134.
17. Коэффициент напряженности на рынке труда. URL: www.fedstat.ru (дата обращения: 20.05.2022).
18. Науменко А.И., Шаповалова А.В. Влияние коронакризиса и цифровизации экономики на рынок труда // Сибирская финансовая школа. Экономика и управление. 2020. № 3. С. 8–22.
19. Ахалкин Н.Ю. Российский рынок труда в условиях пандемии Covid-19: динамика и структурные изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2020. № 6. С. 52–65.
20. Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году (по результатам выборочных обследований рабочей силы) : стат. сб. / Росстат. Москва, 2020.
21. Терновский Д.С., Шагайда Н.И. Сельское хозяйство в период пандемии // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28, № 1. С. 24–28.
22. Рынок строительства и недвижимости: стимулы отрасли на фоне кризиса – 2020 / Фонд «Центр стратегических разработок». URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/4b5/4b5726e9ed7a3df78621cf6aab8e9630.pdf> (дата обращения: 20.05.2022).
23. Рост числа фрилансеров в России оценили в 76%. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4627662> (дата обращения: 20.05.2022).
24. Исследование заказчиков услуг фрилансеров. URL: <https://drive.google.com/file/d/1kl2uI0Ti281D8BWKVZeBH2yLTr1pm91x/view> (дата обращения: 20.05.2022).
25. Потапов С.Н. Ремонт израненной души. 2021. URL: https://vk.com/wall160118026_2701 (дата обращения: 20.05.2022).

References

1. Varshavskaya E.Ya. The Russian labor market and the economic crisis of 2008-2009: a time of missed opportunities? // Bulletin of Omsk University. The series "Economics". 2012. No. 3. Pp. 91–96.
2. Regional aspects of unemployment in Russia: structural approach / E. Karpunina, F. Mirzabalaeva, L. Shirokova, Zh. Shadrina, E. Mugaeva // Lecture notes in networks and systems. 2022. Vol. 372. Pp. 861–873.
3. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in Russian regions / I. Nazarova, G. Galieva, E. Sazanova, E. Chernenko, E. Karpunina // Lecture notes in networks and systems. 2022. Vol. 368. Pp. 711–722.
4. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes / ed. V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov, S.Y. Roshchin. Center for Strategic Research, 2017.
5. Karpunina E.K., Lyubimenko O.A. Here's a new twist: what threatens the productivity paradox of the digital economy? // Drucker 's Bulletin. 2020. No. 2 (34). Pp. 15–26.

6. The social construct of value and its significance in the development of “the productivity paradox of the new digital economy” / E.K. Karpunina, E.A. Yurina, M.V. Andryashka, M.E. Konovalova, O.D. Kosorukova // Socio-economic systems: paradigms for the future. Springer, 2021. Pp. 993–1002.

7. Mukhina I.I. Socio-economic problems of employment and labor market in Russia // International Scientific Conference "Lomonosov Readings 2016": collection of articles / ed. by A.A. Auzan, V.V. Gerasimenko. Moscow: Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, 2016. Pp. 1011–1018.

8. Economic crisis – social dimension: informational and analytical bulletin / ed. by T.M. Maleva. Vol. 3. Moscow: RANEPА Publishing House, 2015.

9. The impact of the Covid-19 recession on the Russian labor market / T. Strelnikova, E. Klimentova, I. Piven, A. Starodubtceva, I. Ivinskaya // Digital technologies and institutions for sustainable development, Advances in science, technology & innovation - IEREK interdisciplinary series for sustainable development. Springer, 2022.

10. In the shadow of regulation: informality in the Russian labor market / ed. by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: HSE Publishing House, 2014.

11. Informal employment: reduction directions and research priorities / V.N. Bobkov, N.V. Loktyukhina, V.D. Rozhkov, M.I. Chernyshova // Management of megapolis. 2015. No. 1 (43). Pp. 29–43.

12. Podvoysky G.L. Labor activity of employees in a crisis // Personnel management. 2016. No. 3. Pp. 76–80.

13. Smolenskaya S.V. Problems and prospects of labor market development in the Russian Federation // Bulletin of the Ulyanovsk State Technical University. 2018. No. 4 (84). Pp. 56–59.

14. Gurvich E. The Russian labor market in the light and in the shade // Kommersant Science. 2019. No. 47. URL: www.kommersant.ru/doc/4134738 (date of access: 20.05.2022).

15. Karpunina E.K., Galieva G.F., Fedotova E.V. What the coming day is preparing for us: about new challenges to economic security in an era of instability // Bulletin of Tver State University. Ser.: Economics and Management. 2022. No. 1 (57). Pp. 86–103.

16. Medzhidov Z.U. The impact of a new coronavirus infection on unemployment in the North Caucasus Federal District // Bulletin of Chelyabinsk State University. Economic Sciences. 2021. No. 3 (449). Vol. 72. Pp. 126–134.

17. The coefficient of tension in the labor market. URL: www.fedstat.ru (date of access: 20.05.2022).

18. Naumenko A.I., Shapovalova A.V. The impact of the coronacrisis and digitalization of the economy on the labor market // Siberian Financial School. Economics and Management. 2020. No. 3. Pp. 8–22.

19. Akhapikin N.Yu. The Russian labor market in the context of the Covid-19 pandemic: dynamics and structural changes // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. 2020. No. 6. Pp. 52–65.

20. Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020 (based on the results of sample surveys of the labor force): statistical collection / Rosstat. Moscow, 2020.

21. Ternovsky D.S., Shagaida N.I. Agriculture during the pandemic // Economic development of Russia. 2021. Vol. 28, No. 1. Pp. 24–28.

22. Construction and Real Estate Market: Industry Incentives against the background of the Crisis – 2020 / Center for Strategic Research Foundation. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/4b5/4b5726e9ed7a3df78621cf6aab8e9630.pdf> (date of access: 20.05.2022).

23. The growth in the number of freelancers in Russia was estimated at 76%. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4627662> (date of access: 20.05.2022).

24. Research of freelancer service customers. URL: <https://drive.google.com/file/d/1kl2ulOTi281D8BWKVZeBH2yLTR1pm91x/view> (date of access: 20.05.2022).

25. Potapov S.N. Repair of a wounded soul. 2021. URL: https://vk.com/wall160118026_2701 (date of access: 20.05.2022).

Информация об авторах

А.Р. Калинин – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры оценочной деятельности и корпоративных финансов Московского финансово-промышленного университета «Синергия»;

А.А. Абалакин – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры оценочной деятельности и корпоративных финансов Московского финансово-промышленного университета «Синергия»;

Е.Е. Миргород – кандидат экономических наук, доцент, доцент базовой кафедры ТПП РФ «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова;
А.Ф. Бейлина – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры философии, экономики и социально-гуманитарных дисциплин Воронежского государственного педагогического университета.

Information about the authors

A.R. Kalinin – Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Valuation and Corporate Finance of the Moscow Financial and Industrial University "Synergy";

A.A. Abalakin – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Valuation and Corporate Finance of the Moscow Financial and Industrial University "Synergy";

E.E. Mirgorod – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Basic Department of the CCI of the Russian Federation "Human Resource Management" of the Plekhanov Russian University of Economics;

A.F. Beilina – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy, Economics and Social and Humanitarian Disciplines of Voronezh State Pedagogical University.

Статья поступила в редакцию 23.05.2022; одобрена после рецензирования 17.06.2022; принята к публикации 08.07.2022.

The article was submitted 23.05.2022; approved after reviewing 17.06.2022; accepted for publication 08.07.2022.