

Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты

Г. Ф. Галиева^{1,2} ✉, Н. В. Пилипчук^{3,4}, С. В. Лупачева⁵, Ю. В. Иода⁶

¹ Уфимский государственный нефтяной технический университет
ул. Космонавтов, д. 1, г. Уфа 450064, Российская Федерация

² Башкирский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации
ул. Ленина, д. 3, г. Уфа 450008, Российская Федерация

³ Тверской государственный университет
ул. Желябова, д. 33, г. Тверь 170100, Российская Федерация

⁴ Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда России
ул. 4-я Парковая, д. 29, г. Москва 105043, Российская Федерация

⁵ Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова
наб. Северной Двины, д. 17, г. Архангельск 163002, Российская Федерация

⁶ Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
ул. Интернациональная, 12Б, г. Липецк 398050, Российская Федерация

✉ e-mail: galievagfr@mail.ru

Резюме

Актуальность исследования определяется поиском эффективных инструментов адаптации российского рынка труда и занятости к изменениям экономической конъюнктуры в период кризисов.

Цель – изучение особенностей трансформации российского рынка труда в условиях изменений, а также обоснование антикризисных инструментов, обеспечивающих рост его гибкости и адаптивности.

Задачи исследования связаны с анализом тенденций развития российского рынка труда и занятости в период кризисов, изучением механизмов приспособления рынка труда в России к изменениям экономической конъюнктуры, а также с обоснованием антикризисных инструментов повышения гибкости и адаптивности рынка труда в период изменений.

Методология. Для проведения настоящего исследования были использованы следующие методы: контент-анализ информации из открытых источников, систематизация, экономический анализ, сравнение, логический метод, индукция и дедукция, графический метод.

Результаты. В статье систематизированы основные тенденции и противоречия развития российского рынка труда в период 2000-2023 гг. Обосновано, что до пандемии 2020 г. изменения в цене труда являлись основным инструментом приспособления российского рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры в период финансово-экономических кризисов. Установлено, что кризисные явления 2020 и 2022 гг. сопровождалось интенсивным развитием самозанятости, способствующей нивелированию негативных последствий нестабильности. Определено, что цифровизация вызвала появление новых форм труда, включая дистанционную работу и платформенную занятость, которые в период пандемического и санкционного кризисов компенсировали провалы рынка труда. Авторами обоснованы направления адаптации рынка труда к изменениям.

Выводы. Сделан вывод, что особенностью российского рынка труда является слабая чувствительность занятости к колебаниям экономической конъюнктуры в период изменений, вызванных кризисами; основным инструментом приспособления российского рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры традиционно являлись изменения в цене труда; пандемический кризис и активная цифровизация привели в расширению инструментов адаптации рынка труда к изменениям, в том числе неценового характера.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; пандемия; трансформация; цифровизация; изменения; антикризисные инструменты.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты / Г. Ф. Галиева, Н. В. Пилипчук, С. В. Лупачева, Ю. В. Иода // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 1. С. 197–211. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>

Поступила в редакцию 16.12.2024

Принята к публикации 14.01.2025

Опубликована 28.02.2025

The labor and employment market: transformation in the face of changes and anti-crisis tools

Gulnaz F. Galieva^{1,2} ✉, Nadezhda V. Pilipchuk^{3,4}, Svetlana V. Lupacheva⁵,
Yulia V. Ioda⁶

¹ Ufa State Petroleum Technical University
1 Kosmonavtov Str., Ufa 450064, Russian Federation

² Bashkir State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation
3 Lenin Str., Ufa 450008, Russian Federation

³ Tver State University
33 Zhelyabova Str., Tver 170100, Russian Federation

⁴ All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia
4th Parkaya Str. 29, Moscow 105043, Russian Federation

⁵ Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov
17 Severnaya Dvina Emb., Arkhangelsk 163002, Russian Federation

⁶ Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation
12B Internatsionalnaya Str., Lipetsk 398050, Russian Federation

✉ e-mail: galievagfr@mail.ru

Abstract

The relevance of the research is determined by the search for effective tools for adapting the Russian labor market and employment to changes in the economic environment during crises.

The purpose of the study is to study the peculiarities of the transformation of the Russian labor market in the context of changes, as well as to substantiate anti-crisis tools that ensure the growth of its flexibility and adaptability.

The objectives of the study are related to the analysis of trends in the development of the Russian labor market and employment during crises, the study of mechanisms for adapting the labor market in Russia to changes in the economic environment, as well as the justification of anti-crisis tools to increase the flexibility and adaptability of the labor market during changes.

Methodology. The following methods were used to conduct this study: content analysis of information from open sources, systematization, economic analysis, comparison, logical method, induction and deduction, graphical method.

The results. The article systematizes the main trends and contradictions in the development of the Russian labor market in the period 2000-2023. It is proved that before the 2020 pandemic, changes in the price of labor were

the main tool for adapting the Russian labor market to changes in the economic environment during financial and economic crises. It is established that the crisis phenomena of 2020 and 2022 were accompanied by the intensive development of self-employment, contributing to the leveling of the negative consequences of instability. It is determined that digitalization has caused the emergence of new forms of work, including remote work and platform employment, which compensated for the failures of the labor market during the pandemic and sanctions crises. The authors substantiate the directions of adaptation of the population and enterprises to changes in the labor market.

Conclusions. *It is concluded that the peculiarity of the Russian labor market is the weak sensitivity of employment to fluctuations in the economic environment during the period of changes caused by crises; The main tool for adapting the Russian labor market to changes in the economic environment has traditionally been changes in the price of labor; the pandemic crisis and active digitalization have led to an expansion of tools for adapting the labor market to changes, including non-price ones.*

Keywords: *labor market; employment; pandemic; transformation; digitalization; changes; anti-crisis tools.*

Conflict of interest: *In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.*

For citation: Galieva G.F., Pilipchuk N.V., Lupacheva S.V., Ioda Yu.V. The labor and employment market: transformation in the face of changes and anti-crisis tools. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2025;15(1):197–211. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>

Received 16.12.2024

Accepted 14.01.2025

Published 28.02.2025

Введение

Развитие рынка труда является индикатором состояния хозяйственной системы страны [1]. В случае малейшего отклонения экономики от равновесия появляются первые признаки напряженности рынка труда в виде роста безработных, структурных диспропорций, обострения существующих противоречий, инерции накопленных в сфере занятости проблем [2].

Многочисленные финансовые кризисы, проявляющиеся с определенной периодичностью в глобальной и национальных экономиках в последнее время [3], неоднократно приводили к дестабилизации мирового рынка труда [4]. Однако не только финансово-экономическая нестабильность может вызывать флуктуации на рынке труда. Цифровизация стала одним из вызовов, под влиянием которой стали меняться формы организации труда, начались структурные трансформации, стал расти спрос на новые профессии, а часть традиционных оказалась под угрозой исчезновения [5]. В то же время цифровизация создала предпосылки для развития занятости населения на онлайн-рынках труда, в т. ч. в междуна-

родном формате, тем самым расширив возможности людей в реализации профессиональной активности [6].

Неопределенность и нестабильность вследствие пандемии стали новыми вызовы для рынка труда [7]. Замедление экономической активности и приостановка функционирования целых отраслей экономики моментально вызвали рост напряженности на рынке труда и обострение существующих диспропорций, беспрецедентный рост безработицы и сокращение занятости [8]. С другой стороны, пандемия спровоцировала институционализацию дистанционной формы занятости, пересмотр расходов предприятий на содержание персонала и внедрение гибких форм занятости. В период изменений новый ракурс приобретают проблемы гендерной асимметрии и профессиональной сегрегации. Изучение реакций рынка труда на происходящие изменения важно с позиций выработки мер его адаптации к возникающим вызовам в сжатые сроки. Для исследования особый интерес представляют общемировые тенденции изменения рынка труда, а также национальная специфика России.

Материалы и методы

Выявление закономерностей развития рынка и труда и занятости является центральной темой исследований В. Гимпельсона и др. [9], О. Синявской и др. [10], Н. Бондаренко [11], В. Гневашевой [12], Коровкина и др. [1].

Nazarova et al. [2], Yussuf et al. [13], Okunkova et al. [14] указывают на подверженность рынка труда рискам экономической нестабильности.

Влияние цифровизации на рынок труда и ее эффекты описаны в работах Molchan A. et al. [15], Sagina O. et al. [16], Bychkova N. et al. [17], Karpunina E. et al. [18], авторы отмечают, что цифровизация имеет как положительные эффекты (ускорение операций, облегчение работы сотрудников, освобождение персонала от решения монотонных задач, возможность трудоустройства и работы в онлайн-формате и т. д.), так и несет в себе риски для работников (риск вытеснения человеческого труда искусственным интеллектом, риск потери работы, риск информационных сбоев и утечки информации и др.).

2020 г. показал, что развитие рынка труда детерминировано эпидемиологическими факторами. Так, распространение коронавирусной инфекции привело к временной приостановке деятельности предприятий, и рынок труда тут же отреагировал ростом напряженности и всплеском безработицы. E. Karpunina et al. [6], Z. Gukasyan et al. [19], E. Korolyuk et al. [20] отмечают, что в период дестабилизации рынка труда под влиянием пандемии сработали новые механизмы адаптационные механизмы. В частности, перевод сотрудников на дистанционную работу [6], расширение доступа к глобальным рынкам онлайн-труда и др. [19].

Исследование факторов, определяющих трансформацию рынка труда под влиянием внешних изменений, важно для поиска и совершенствования механизмов его адаптации и повышения гибкости.

Цель исследования – изучить особенности трансформации рынка труда и

занятости в условиях изменений, а также обосновать антикризисные инструменты, обеспечивающие рост его гибкости и адаптивности.

Задачи исследования:

- выявить особенности развития российского рынка труда в период изменений;
- изучить используемые механизмы приспособления рынка труда к изменениям;

- обосновать антикризисные инструменты повышения гибкости и адаптивности рынка труда к изменениям.

Методы исследования: контент-анализ информации из открытых источников, систематизация, экономический анализ, сравнение, логический метод, индукция и дедукция, графический метод.

Результаты и их обсуждение

Следует выделить основные тенденции развития российского рынка труда в период изменений, вызванных кризисами.

На периодические флуктуации внешней среды российский рынок труда в большей мере реагирует изменением реальной заработной платы, т. е. цены труда, нежели резким ростом показателей занятости и безработицы.

Анализ данных за 2000-2023 гг. позволяет отследить кризисные периоды в экономике (валютно-финансовый кризис 2001-2002 гг., финансовый кризис 2008-2009 гг., первый санкционный кризис 2014-2015 гг., пандемический кризис 2020 г., второй санкционный кризис 2022 г.) [20] через соответствующую динамику ВВП, изменение показателей занятости и оплаты труда (рис. 1).

Данные, представленные на рисунке 1, показывают, что колебания ВВП в результате воздействия неблагоприятных факторов внешней среды в течение исследуемого периода не приводили к резкому сокращению занятости. Приспособление рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры происходило за счет изменений реальной заработной платы [9]. Так, под влиянием кризисных

явлений 2001-2002 гг. индекс физического объема ВВП достиг своего минимума 104,7% в 2002 г. (для сравнения: в 2000 г. он составлял 110%). Одновременно динамика сокращения коснулась и размера реальной заработной платы: к 2002 г. она снизилась до 116,2% по сравнению с 120,9% в 2000 г. При этом уровень занятости вырос до 59,8% (для сравнения: в 2000 г. он равнялся 58,5%). Кризис 2008-2009 гг. сопровождался снижением ВВП (минимум 92,2% в 2009 г.), снижением цены труда (96,5% в 2009 г.), а также ростом в 2008 г. уровня занятости (+0,1%) и последующим ее сокращением (-1,9% в 2009 г.). Рост политической напряженности в 2014 г. привел российскую экономику к сокращению, которое к 2015 г. проявилось в форме падения ВВП (до 98%), снижению реальной заработной платы (до 91%) и роста занятости по сравнению с 2013 г. (+0,6%). В период пандемического кризиса ВВП достигло 97,3%, произошло падение цены труда до 103,8%, а также наблюдалось временное снижение занятости (-1,8% в 2020 г.), которая к 2021 г. вернулась к допандемическому уровню.

В 2022 г. в связи с обострением военно-политической ситуации и введением новых санкционных ограничений Евросоюза против России ВВП достиг отметки 98,8%, уровень реальной заработной платы достиг 100,3%, а уровень занятости вырос относительно 2021 г. на 0,6%.

Данные о безработице в исследуемый период также подчеркивают ее стабильно понижающийся уровень в динамике с краткосрочными всплесками в период дестабилизации экономической системы (рис. 2).

Статистические данные подтверждают, что для России характерна модель рынка труда с уверенно стабильным уровнем занятости и относительно низким уровнем безработицы. Так, в период 2012-2023 гг. максимальный уровень безработицы достигал 5,8% в активной фазе пандемии. Для сравнения: уровень безработицы в 2020 г. в Австрии составил 5,4%, в Португалии – 6,8%, в Финляндии – 7,8%, во Франции – 8,0%, в Швеции – 8,3%. К 2021 г. значение показателя достигло 6,2% в Австрии, 6,6% – в Португалии, 7,6% – в Финляндии, 7,9% – во Франции, 8,7% – в Швеции.

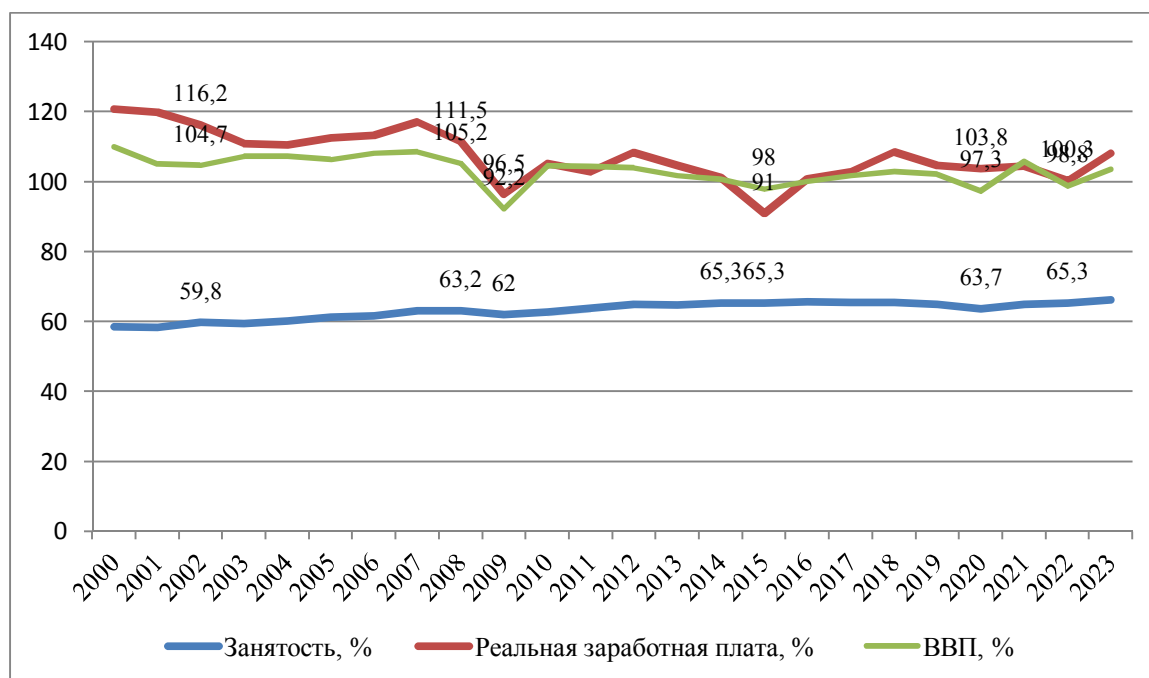


Рис. 1. ВВП, занятость и реальная заработная плата в России в 2000-2023 гг., % [21]

Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты

Г. Ф. Галиева^{1,2} ✉, Н. В. Пилипчук^{3,4}, С. В. Лупачева⁵, Ю. В. Иода⁶

¹ Уфимский государственный нефтяной технический университет
ул. Космонавтов, д. 1, г. Уфа 450064, Российская Федерация

² Башкирский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации
ул. Ленина, д. 3, г. Уфа 450008, Российская Федерация

³ Тверской государственный университет
ул. Желябова, д. 33, г. Тверь 170100, Российская Федерация

⁴ Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда России
ул. 4-я Парковая, д. 29, г. Москва 105043, Российская Федерация

⁵ Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова
наб. Северной Двины, д. 17, г. Архангельск 163002, Российская Федерация

⁶ Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации
ул. Интернациональная, 12Б, г. Липецк 398050, Российская Федерация

✉ e-mail: galievagfr@mail.ru

Резюме

Актуальность исследования определяется поиском эффективных инструментов адаптации российского рынка труда и занятости к изменениям экономической конъюнктуры в период кризисов.

Цель – изучение особенностей трансформации российского рынка труда в условиях изменений, а также обоснование антикризисных инструментов, обеспечивающих рост его гибкости и адаптивности.

Задачи исследования связаны с анализом тенденций развития российского рынка труда и занятости в период кризисов, изучением механизмов приспособления рынка труда в России к изменениям экономической конъюнктуры, а также с обоснованием антикризисных инструментов повышения гибкости и адаптивности рынка труда в период изменений.

Методология. Для проведения настоящего исследования были использованы следующие методы: контент-анализ информации из открытых источников, систематизация, экономический анализ, сравнение, логический метод, индукция и дедукция, графический метод.

Результаты. В статье систематизированы основные тенденции и противоречия развития российского рынка труда в период 2000-2023 гг. Обосновано, что до пандемии 2020 г. изменения в цене труда являлись основным инструментом приспособления российского рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры в период финансово-экономических кризисов. Установлено, что кризисные явления 2020 и 2022 гг. сопровождалось интенсивным развитием самозанятости, способствующей нивелированию негативных последствий нестабильности. Определено, что цифровизация вызвала появление новых форм труда, включая дистанционную работу и платформенную занятость, которые в период пандемического и санкционного кризисов компенсировали провалы рынка труда. Авторами обоснованы направления адаптации рынка труда к изменениям.

Выводы. Сделан вывод, что особенностью российского рынка труда является слабая чувствительность занятости к колебаниям экономической конъюнктуры в период изменений, вызванных кризисами; основным инструментом приспособления российского рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры традиционно являлись изменения в цене труда; пандемический кризис и активная цифровизация привели в расширению инструментов адаптации рынка труда к изменениям, в том числе неценового характера.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; пандемия; трансформация; цифровизация; изменения; антикризисные инструменты.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Рынок труда и занятости: трансформация в условиях изменений и антикризисные инструменты / Г. Ф. Галиева, Н. В. Пилипчук, С. В. Лупачева, Ю. В. Иода // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2025. Т. 15, № 1. С. 197–211. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>

Поступила в редакцию 16.12.2024

Принята к публикации 14.01.2025

Опубликована 28.02.2025

The labor and employment market: transformation in the face of changes and anti-crisis tools

Gulnaz F. Galieva^{1,2} ✉, Nadezhda V. Pilipchuk^{3,4}, Svetlana V. Lupacheva⁵,
Yulia V. Ioda⁶

¹ Ufa State Petroleum Technical University
1 Kosmonavtov Str., Ufa 450064, Russian Federation

² Bashkir State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation
3 Lenin Str., Ufa 450008, Russian Federation

³ Tver State University
33 Zhelyabova Str., Tver 170100, Russian Federation

⁴ All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia
4th Parkaya Str. 29, Moscow 105043, Russian Federation

⁵ Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov
17 Severnaya Dvina Emb., Arkhangelsk 163002, Russian Federation

⁶ Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation
12B Internatsionalnaya Str., Lipetsk 398050, Russian Federation

✉ e-mail: galievagfr@mail.ru

Abstract

The relevance of the research is determined by the search for effective tools for adapting the Russian labor market and employment to changes in the economic environment during crises.

The purpose of the study is to study the peculiarities of the transformation of the Russian labor market in the context of changes, as well as to substantiate anti-crisis tools that ensure the growth of its flexibility and adaptability.

The objectives of the study are related to the analysis of trends in the development of the Russian labor market and employment during crises, the study of mechanisms for adapting the labor market in Russia to changes in the economic environment, as well as the justification of anti-crisis tools to increase the flexibility and adaptability of the labor market during changes.

Methodology. The following methods were used to conduct this study: content analysis of information from open sources, systematization, economic analysis, comparison, logical method, induction and deduction, graphical method.

The results. The article systematizes the main trends and contradictions in the development of the Russian labor market in the period 2000-2023. It is proved that before the 2020 pandemic, changes in the price of labor were

the main tool for adapting the Russian labor market to changes in the economic environment during financial and economic crises. It is established that the crisis phenomena of 2020 and 2022 were accompanied by the intensive development of self-employment, contributing to the leveling of the negative consequences of instability. It is determined that digitalization has caused the emergence of new forms of work, including remote work and platform employment, which compensated for the failures of the labor market during the pandemic and sanctions crises. The authors substantiate the directions of adaptation of the population and enterprises to changes in the labor market.

Conclusions. *It is concluded that the peculiarity of the Russian labor market is the weak sensitivity of employment to fluctuations in the economic environment during the period of changes caused by crises; The main tool for adapting the Russian labor market to changes in the economic environment has traditionally been changes in the price of labor; the pandemic crisis and active digitalization have led to an expansion of tools for adapting the labor market to changes, including non-price ones.*

Keywords: *labor market; employment; pandemic; transformation; digitalization; changes; anti-crisis tools.*

Conflict of interest: *In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.*

For citation: Galieva G.F., Pilipchuk N.V., Lupacheva S.V., Ioda Yu.V. The labor and employment market: transformation in the face of changes and anti-crisis tools. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2025;15(1):197–211. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2025-15-1-197-211>

Received 16.12.2024

Accepted 14.01.2025

Published 28.02.2025

Введение

Развитие рынка труда является индикатором состояния хозяйственной системы страны [1]. В случае малейшего отклонения экономики от равновесия появляются первые признаки напряженности рынка труда в виде роста безработных, структурных диспропорций, обострения существующих противоречий, инерции накопленных в сфере занятости проблем [2].

Многочисленные финансовые кризисы, проявляющиеся с определенной периодичностью в глобальной и национальных экономиках в последнее время [3], неоднократно приводили к дестабилизации мирового рынка труда [4]. Однако не только финансово-экономическая нестабильность может вызывать флуктуации на рынке труда. Цифровизация стала одним из вызовов, под влиянием которой стали меняться формы организации труда, начались структурные трансформации, стал расти спрос на новые профессии, а часть традиционных оказалась под угрозой исчезновения [5]. В то же время цифровизация создала предпосылки для развития занятости населения на онлайн-рынках труда, в т. ч. в междуна-

родном формате, тем самым расширив возможности людей в реализации профессиональной активности [6].

Неопределенность и нестабильность вследствие пандемии стали новыми вызовы для рынка труда [7]. Замедление экономической активности и приостановка функционирования целых отраслей экономики моментально вызвали рост напряженности на рынке труда и обострение существующих диспропорций, беспрецедентный рост безработицы и сокращение занятости [8]. С другой стороны, пандемия спровоцировала институционализацию дистанционной формы занятости, пересмотр расходов предприятий на содержание персонала и внедрение гибких форм занятости. В период изменений новый ракурс приобретают проблемы гендерной асимметрии и профессиональной сегрегации. Изучение реакций рынка труда на происходящие изменения важно с позиций выработки мер его адаптации к возникающим вызовам в сжатые сроки. Для исследования особый интерес представляют общемировые тенденции изменения рынка труда, а также национальная специфика России.

Материалы и методы

Выявление закономерностей развития рынка и труда и занятости является центральной темой исследований В. Гимпельсона и др. [9], О. Синявской и др. [10], Н. Бондаренко [11], В. Гневашевой [12], Коровкина и др. [1].

Nazarova et al. [2], Yussuf et al. [13], Okunkova et al. [14] указывают на подверженность рынка труда рискам экономической нестабильности.

Влияние цифровизации на рынок труда и ее эффекты описаны в работах Molchan A. et al. [15], Sagina O. et al. [16], Bychkova N. et al. [17], Karpunina E. et al. [18], авторы отмечают, что цифровизация имеет как положительные эффекты (ускорение операций, облегчение работы сотрудников, освобождение персонала от решения монотонных задач, возможность трудоустройства и работы в онлайн-формате и т. д.), так и несет в себе риски для работников (риск вытеснения человеческого труда искусственным интеллектом, риск потери работы, риск информационных сбоев и утечки информации и др.).

2020 г. показал, что развитие рынка труда детерминировано эпидемиологическими факторами. Так, распространение коронавирусной инфекции привело к временной приостановке деятельности предприятий, и рынок труда тут же отреагировал ростом напряженности и всплеском безработицы. E. Karpunina et al. [6], Z. Gukasyan et al. [19], E. Korolyuk et al. [20] отмечают, что в период дестабилизации рынка труда под влиянием пандемии сработали новые механизмы адаптационные механизмы. В частности, перевод сотрудников на дистанционную работу [6], расширение доступа к глобальным рынкам онлайн-труда и др. [19].

Исследование факторов, определяющих трансформацию рынка труда под влиянием внешних изменений, важно для поиска и совершенствования механизмов его адаптации и повышения гибкости.

Цель исследования – изучить особенности трансформации рынка труда и

занятости в условиях изменений, а также обосновать антикризисные инструменты, обеспечивающие рост его гибкости и адаптивности.

Задачи исследования:

- выявить особенности развития российского рынка труда в период изменений;
- изучить используемые механизмы приспособления рынка труда к изменениям;

- обосновать антикризисные инструменты повышения гибкости и адаптивности рынка труда к изменениям.

Методы исследования: контент-анализ информации из открытых источников, систематизация, экономический анализ, сравнение, логический метод, индукция и дедукция, графический метод.

Результаты и их обсуждение

Следует выделить основные тенденции развития российского рынка труда в период изменений, вызванных кризисами.

На периодические флуктуации внешней среды российский рынок труда в большей мере реагирует изменением реальной заработной платы, т. е. цены труда, нежели резким ростом показателей занятости и безработицы.

Анализ данных за 2000-2023 гг. позволяет отследить кризисные периоды в экономике (валютно-финансовый кризис 2001-2002 гг., финансовый кризис 2008-2009 гг., первый санкционный кризис 2014-2015 гг., пандемический кризис 2020 г., второй санкционный кризис 2022 г.) [20] через соответствующую динамику ВВП, изменение показателей занятости и оплаты труда (рис. 1).

Данные, представленные на рисунке 1, показывают, что колебания ВВП в результате воздействия неблагоприятных факторов внешней среды в течение исследуемого периода не приводили к резкому сокращению занятости. Приспособление рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры происходило за счет изменений реальной заработной платы [9]. Так, под влиянием кризисных

явлений 2001-2002 гг. индекс физического объема ВВП достиг своего минимума 104,7% в 2002 г. (для сравнения: в 2000 г. он составлял 110%). Одновременно динамика сокращения коснулась и размера реальной заработной платы: к 2002 г. она снизилась до 116,2% по сравнению с 120,9% в 2000 г. При этом уровень занятости вырос до 59,8% (для сравнения: в 2000 г. он равнялся 58,5%). Кризис 2008-2009 гг. сопровождался снижением ВВП (минимум 92,2% в 2009 г.), снижением цены труда (96,5% в 2009 г.), а также ростом в 2008 г. уровня занятости (+0,1%) и последующим ее сокращением (-1,9% в 2009 г.). Рост политической напряженности в 2014 г. привел российскую экономику к сокращению, которое к 2015 г. проявилось в форме падения ВВП (до 98%), снижению реальной заработной платы (до 91%) и роста занятости по сравнению с 2013 г. (+0,6%). В период пандемического кризиса ВВП достигло 97,3%, произошло падение цены труда до 103,8%, а также наблюдалось временное снижение занятости (-1,8% в 2020 г.), которая к 2021 г. вернулась к допандемическому уровню.

В 2022 г. в связи с обострением военно-политической ситуации и введением новых санкционных ограничений Евросоюза против России ВВП достиг отметки 98,8%, уровень реальной заработной платы достиг 100,3%, а уровень занятости вырос относительно 2021 г. на 0,6%.

Данные о безработице в исследуемый период также подчеркивают ее стабильно понижающийся уровень в динамике с краткосрочными всплесками в период дестабилизации экономической системы (рис. 2).

Статистические данные подтверждают, что для России характерна модель рынка труда с уверенно стабильным уровнем занятости и относительно низким уровнем безработицы. Так, в период 2012-2023 гг. максимальный уровень безработицы достигал 5,8% в активной фазе пандемии. Для сравнения: уровень безработицы в 2020 г. в Австрии составил 5,4%, в Португалии – 6,8%, в Финляндии – 7,8%, во Франции – 8,0%, в Швеции – 8,3%. К 2021 г. значение показателя достигло 6,2% в Австрии, 6,6% – в Португалии, 7,6% – в Финляндии, 7,9% – во Франции, 8,7% – в Швеции.

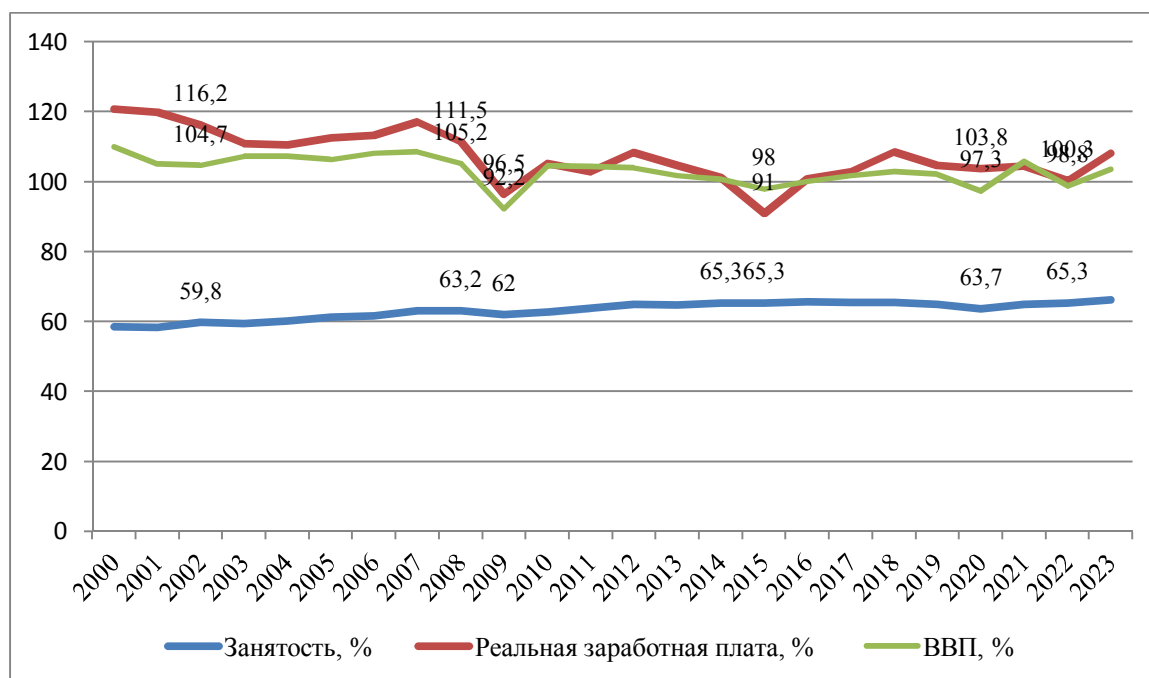


Рис. 1. ВВП, занятость и реальная заработная плата в России в 2000-2023 гг., % [21]

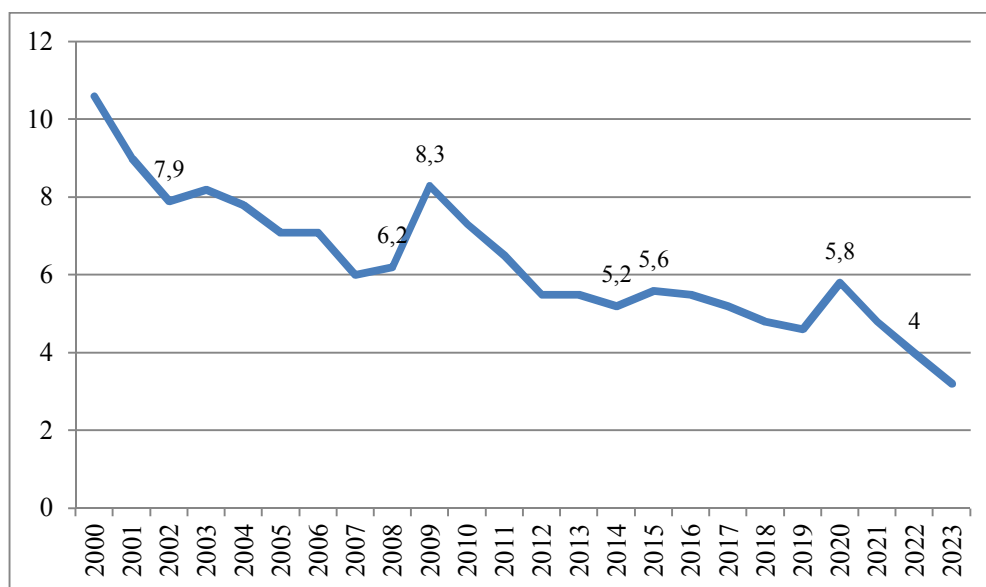


Рис. 2. Уровень безработицы в России в 2000-2023 гг., % [20]

Таким образом, особенностью российского рынка труда является слабая чувствительность занятости к колебаниям экономической конъюнктуры в период кризисов. При этом традиционными инструментами реагирования на нестабильность в практике российских предприятий являются: увольнение сотрудников (по соглашению сторон и по собственному желанию); перевод отдельных категорий персонала на условия неполной занятости; изменение системы оплаты труда (например, с повременной на повременно-премиальную); сокращение премиальной части оплаты труда [8]; пересмотр условий трудового договора; предоставление внеочередного оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска [19].

Такие меры приводят к структурным сдвигам, институциональным изменениям в экономике, усилению дифференциации между сегментами рынка, видами экономической деятельности, регионами [1]. Кроме того, они способствуют росту напряженности на рынке труда и создают панические настроения у населения, опасющегося потерять работу как источник заработка [22]. Так, в период кризисов традиционно снижается производительность труда [23], т. е. показатель, отражающий эффективность производства

вследствие улучшения технологий, оптимизации производственных процессов, повышения квалификации работников, улучшения организации труда, а также внедрения инноваций (рис. 3).

Например, финансовый кризис 2001-2002 гг. сказался на падении уровня производительности труда относительно 2000 г., кризисные события 2008-2009 гг. повлекли максимальное сокращение производительности труда за весь исследуемый период (до 95,9%), санкционный кризис 2014-2015 гг. запустил снижение показателя, пандемия создала предпосылки для сокращения производительности труда в 2020 г., санкционные ограничения 2022 г. также отразились на рынке труда в форме снижения производительности.

Специфической особенностью российского рынка труда в период кризиса 2001-2002 гг. и колебаний экономической конъюнктуры являлось ускорение развития неформального сектора: негативные шоки выталкивали работников формального сектора не столько в безработицу, сколько в неформальный сектор. Так включался своеобразный компенсационный механизм. Однако в период последующих кризисов модели реагирования неформального сектора изменились.

Например, санкционный кризис 2014–2015 гг. вызвал незначительный прирост уровня неформальной занятости (+ 0,5 подп.). Пандемия привела к сильному снижению уровня неформальной занятости (- 2 подп.), а численность заня-

тых в неформальном секторе достигла 14 122 тыс. чел. В период санкционного кризиса 2022 г. неформальный сектор сократился на 10% относительно 2021 г. с численностью занятых в размере 13 385 тыс. чел.

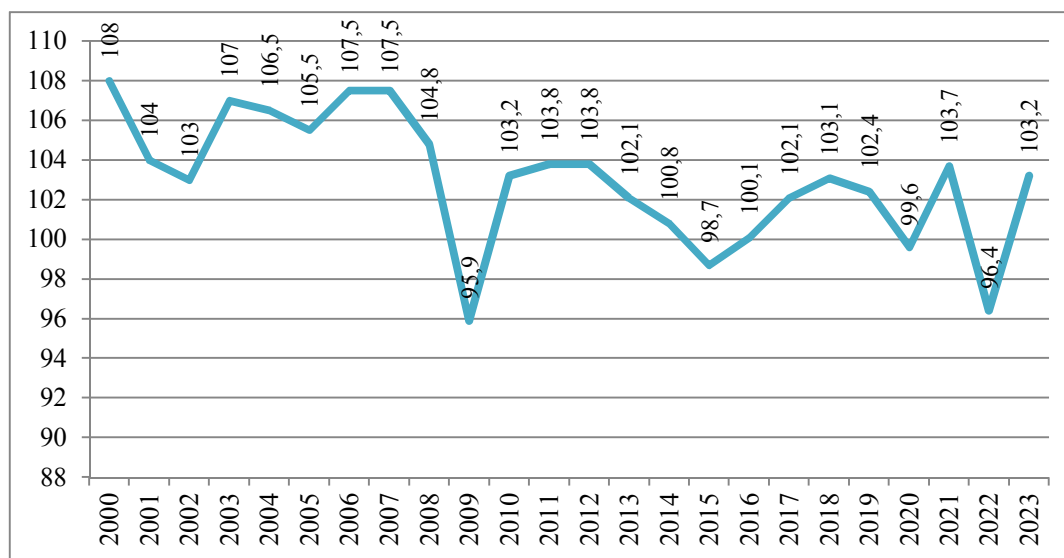


Рис. 3. Индекс производительности труда в 2000-2023 гг., % [24]

Кризисы 2020 и 2022 гг. сопровождались интенсивным развитием новой для российского рынка труда формы занятости – самозанятости. Так, по данным Федеральной налоговой службы РФ, в период 2020-2023 гг. количество самозанятых граждан, являющихся плательщиками налога на профессиональный доход, увеличилось в 12,7 раза и к 2023 г. составило 7145,7 тыс. чел. (чуть более 8% от всех работающих граждан России). Стремительное развитие самозанятости в России обусловлено тремя факторами: во-первых, пандемией и связанной с ней неопределенностью, страхами потери работы, что подтолкнуло население к поиску новых источников дохода и реализации их предпринимательских инициатив, что имело продолжение и в период обострения военно-политической обстановки; во-вторых, институционализацией данной формы занятости и ее распространением во все регионы страны начиная с 2020 г.; в-третьих, использованием современных технологий для реализации

и продвижения самозанятости. Государство в этот период создало удобный инструмент легализации доходов населения, который стал антикризисным инструментом и помог частично компенсировать провалы рынка труда в период пандемии. С учетом интенсивного роста количества самозанятых в 2020-2022 гг. данный инструмент также смог сгладить негативные последствия санкционного кризиса 2022 г. Например, общий доход самозанятых за 2022 г. составил 932 млрд руб. Наибольшее распространение самозанятость получила в сфере ремонта и строительства (14%), логистики и перевозок (12%), IT-сфере (11%), сфере красоты, здоровья и спорта (11%).

Значительная часть самозанятых осуществляют свою деятельность в онлайн-среде [25]. Этому способствовало интенсивное развитие цифровой инфраструктуры в России, обеспечившее расширение доступа населения к сети Интернет и рост числа пользователей. В период 2010-2023 гг. удельный вес домаш-

них хозяйств, имеющих доступ к сети Интернет, в общем числе домашних хозяйств увеличилась с 48,4% до 87,9%; доля населения, являющегося активными пользователями сети Интернет в общей численности населения в 2023 г., составила 91,5%. Это не только способствовало расширению возможностей населения в приобретении товаров и получении услуг с использованием сети Интернет, но и развитию новых форм занятости.

Во-первых, режим удаленной (дистанционной) работы, ранее применявшийся работниками по согласованию с работодателями, в период самоизоляции 2020 г. стал единственным способом продолжения трудовой деятельности. Большинство компаний перевели сотрудников на дистанционную работу, в экстренном порядке подстраивая свою технологическую инфраструктуру. Однако имелся ряд противоречий действующему законодательству, что требовало институциональной проработки процесса перевода сотрудников организаций на дистанционный режим труда, а также сокращения бюрократических процедур и введения электронного кадрового документооборота. Соответствующие меры по институциональному регулированию рынка труда были реализованы, а дистанционная занятость после выхода из самоизоляции стала применяться многими предприятиями на постоянной основе, обеспечивая многие преимущества, в т. ч., оперативность работы, сокращение финансовых затрат на проезд к месту работы, экономию времени, сокращение издержке на аренду.

Во-вторых, получила распространение платформенная занятость. Начиная с 2018 г. и вплоть до 2021 г. среднегодовые темпы роста платформенной занятости составляли 17,4%. Крупнейшими цифровыми платформами, на которых трудоустраиваются россияне, являются YouDo, «Авито», «Яндекс», Ozon, Wildberries. В 2022 г. платформенной занятостью были охвачены 3 351 тыс. чел., большая часть

которых приходилась на возрастную категорию 30–39 лет, а также 40–49 лет и 20–29 лет, как правило, это люди с высшим образованием. В 2023 г. 5 млн россиян имели платформенную занятость в качестве основной работы, 200 тыс. чел. имели подработки на цифровых платформах.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что традиционными инструментами адаптации российского рынка труда к колебаниям экономической конъюнктуры являются ценовая (изменения в цене труда) и временная (сокращение рабочего времени, неполная занятость) подстройки, а ключевой проблемой на протяжении последних нескольких кризисов остается снижение производительности труда. Вместе с тем современный этап развития связан с распространением новых форм преодоления разбалансированности рынка труда – самозанятости, удаленной работы, платформенной занятости, имеющих ряд несовершенств в части практического применения.

В связи с этим необходимо акцентировать внимание на ключевых направлениях адаптации участников рынка труда к происходящим изменениям (рис. 4).

Предлагаемые меры будут реализованы на уровне субъектов рынка труда: государства, предприятия и индивида / работника.

Роль государства должна проявляться в следующих ключевых направлениях: 1) создание условий для повышения производительности труда (через снятие институциональных барьеров для мобильности рабочей силы и стимулирования межсекторального перераспределения рабочей силы (на основании китайского опыта); 2) дальнейшее развитие цифровой инфраструктуры для расширения возможностей населения участвовать в различных формах онлайн-занятости и поддержание информационной безопасности субъектов; 3) совершенствование институциональной базы регулирования

рынка труда, а также формирование форм статистической отчетности, позволяющих отразить данные о новых формах занятости (самозанятость, фриланс, ди-

станционная занятость) для проведения регулярного мониторинга ситуации на рынке труда и принятия оперативных мер.

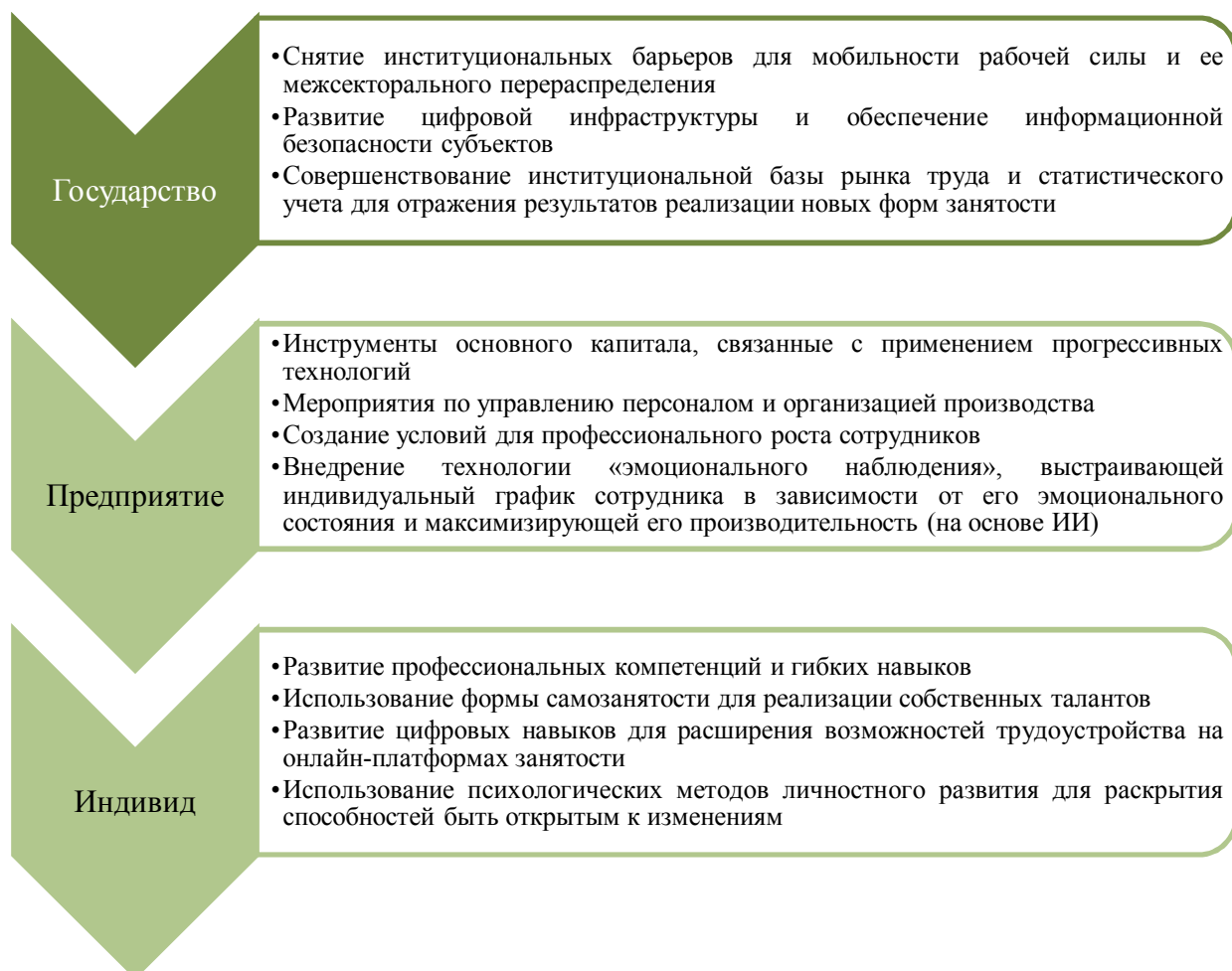


Рис. 4. Направления адаптации участников рынка труда к изменениям

Предприятия могут также реализовать мероприятия, направленные на повышение производительности труда (например, используя инструменты основного капитала, связанные с применением прогрессивных технологий), применить стимулирующие инструменты, связанные с ростом квалификации и компетентности сотрудников, а также предпринять шаги по управлению персоналом и организации производства. Внедрение в производственный процесс современных цифровых технологий является залогом поддержания конкурентоспособности предприятия. Одним из примеров ис-

пользования технологий искусственного интеллекта для повышения производительности труда является внедрение «технологии эмоционального наблюдения», которая выстраивает индивидуальный график сотрудника в зависимости от его эмоционального состояния, позволяет минимизировать человеческие ошибки на производстве и повысить его рентабельность [26]. Предприятия могут повысить свою адаптивность в условиях изменений, корректируя политику в области рекрутинга, делая акцент на внутреннюю мобильность талантливых сотрудников и создание условий для их профессиональ-

ного роста, что позволит не расширять штатный состав и оптимизировать издержки на содержание персонала. Организация гибкого и комфортного рабочего процесса для сотрудников, включая свободу в управлении своим рабочим графиком и выбор условий для работы (работа в офисе; мобильная и дистанционная работа; гибкий график; неполный рабочий день; разделение одних задач между разными сотрудниками), позволит предприятию оптимизировать издержки на содержание персонала и удержать ценные кадры. Кроме того, при реализации проектной деятельности предприятия могут также привлекать специалистов на узконаправленные участки работ на условиях аутсорсинга, в т. ч. в дистанционном формате.

Главной задачей индивидов работников в период изменений и конъюнктурных колебаний является сохранение профессиональной компетентности и развития гибких навыков. Другими словами, непрерывное самосовершенствование, обучение и повышение квалификации позволят работникам поддерживать свою конкурентоспособность. В современном мире реализация человеческого потенциала определяется способностью использовать цифровую среду для продвижения своих компетенций, продуктов труда и услуг, в этом велика роль цифровой грамотности индивида. Кроме того, все более популярными становятся программы личностного развития, которые за счет применения психологических приемов и когнитивных практик позволяют повысить стрессо-

устойчивость, адаптивность и открытость к изменениям.

Выводы

Проведенное исследование позволило выявить основные тенденции и противоречия развития российского рынка труда в период изменений, вызванных кризисами.

Получен вывод, что изменения в цене труда вплоть до 2020 г. являлись основным инструментом приспособления российского рынка труда к изменениям экономической конъюнктуры в период финансово-экономических кризисов.

Кризисы 2020 и 2022 гг. сопровождались интенсивным развитием самозанятости, которая стала новым инструментом адаптации рынка труда к изменениям и нивелирования негативных последствий нестабильности.

Цифровизация вызвала появление новых форм труда, включая дистанционную работу и платформенную занятость, способствовала расширению возможностей трудоустройства населения в онлайн-среде. В период пандемического и санкционного кризисов использование цифровых технологий стало своеобразным компенсационным механизмом, поддержавшим стабильность рынка труда.

Описанные тенденции развития российского рынка труда в период изменений, вызванных кризисами, позволили авторам обосновать направления адаптации населения и предприятий к изменениям рынка труда.

Список литературы

1. Оценка напряженности на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, И. Б. Королев, А. Л. Сеница // Научные труды: институт народно-хозяйственного прогнозирования РАН. 2020. № 18. С. 449-465.
2. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in russian regions / I. G. Nazarova, G. F. Galieva, E. V. Sazanova, E. M. Chernenko, E. K. Karpunina // Imitation Market Modeling in Digital Economy: Game Theoretic Approaches. Cham: Springer, 2022. P. 711-722.

3. Структурный анализ причин и последствий глобальных кризисов (на примере стран G7) / М. Е. Коновалова, А. Ю. Усанов, С. А. Труфанова, А. Ю. Родин // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 4. С. 10-24.
4. Яньшина И. В. Психологические особенности потребления в период экономических кризисов // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2023. № 5 (82). С. 331-337.
5. Nonstandard forms of employment in terms of digitalization: Russian Specifics / E. K. Karpunina, T. V. Koryakina, E. N. Furman, Z. P. Alexandrova, M. A. Vaykok // Advances in Research on Russian Business and Management. Cham: Springer, 2023. P. 141–153.
6. Measuring the activity of the population of Russian regions in the global online labour market / E. K. Karpunina, N. V. Pilipchuk, F. I. Mirzabalaeva, P. R. Alieva, N. N. Zubareva // International Journal of Human Resources Development and Management. 2023. N 23(3). P. 250–267.
7. Socio-economic impact of the COVID-19 pandemic on OECD countries / E. K. Karpunina, L. V. Moskvotceva, O. V. Zabelina, N. N. Zubareva, A. V. Tsykora // Research in Economic Anthropology. Leeds: Emerald Publishing Limited, 2022. Vol. 42. P. 103–114.
8. Карпунина Е. К., Моисеев С. С., Карпунин К. Д. Трансформация рынка труда в период пандемии: новые риски экономической безопасности // Друкеровский вестник. 2022. № 1 (45). С. 156-165.
9. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Роцин С. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 148 с.
10. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О. В. Синявская [и др.]. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с.
11. Бондаренко Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. 2020. № 7. С. 63-70.
12. Гневашева В. А. Цифровые платформы занятости // Региональные проблемы преобразования экономики. 2022. № 9. С. 81-86.
13. Assessment of the Risks of Transition from a Global Pandemic Crisis to a Model of Long-Term Economic Growth / A. A. Yussuf, E. A. Okunkova, J. V. Ioda, M. A. Tleptserukov, L. M. Butova // Advances in Science, Technology and Innovation. Cham: Springer, 2023. P. 75–81.
14. Global gig economy: prospects and key growth threats for developing countries / E. A. Okunkova, I. V. Kosorukova, T. G. Lazareva, E. V. Korolyuk, A. V. Bogomolova // International Journal of Work Innovation. 2023. N 3(4). P. 403-417.
15. Effects of digitalization: new challenges for economic security systems / A. S. Molchan, E. K. Karpunina, G. A. Kochyan, I. V. Petrov, L. I. Velikanova // Vision 2025: education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage: Proceedings of the 34rd International Business Information Management Association Conference. Madrid: International Business Information Management Association, 2019. P. 6631-6639.
16. Digitalization and employment problems of modern youth / O. A. Sagina, Z. K. Tavbulatova, T. A. Perekatieva, T. L. Oganessian, E. K. Karpunina // Education excellence and innovation management: a 2025 vision to sustain economic development during global challenges: Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference. Seville, Spain: International Business Information Management Association (IBIMA), 2020. Vol. 1. P. 7692-7704.

17. Digital readiness of Russian regions / N. P. Bychkova, Z. K. Tavbulatova, N. V. Ruzhanskaya, R. M. Tamov, E. K. Karpunina // 36th international business information management association conference: Proceedings of the 36th International Business Information Management Association Conference. Granada, Spain: International Business Information Management Association, 2020. P. 2442-2460.
18. The Economic Security Threats of the Region in Terms of Digitalization: Assessment and Development of Leveling Tools / E. K. Karpunina, I. G. Nazarova, L. I. Iljina, I. N. Shvetsova, E. M. Chernenko // Geo-Economy of the Future: Sustainable Agriculture and Alternative Energy. Cham: Springer, 2022. Vol. 2. P. 515–525.
19. Strategies for Adapting Companies to the Turbulence Caused by the COVID-19 Pandemic / Z. O. Gukasyan, Z. K. Tavbulatova, Z. A. Aksenova, N. M. Gasanova, E. K. Karpunina // Advances in Science, Technology and Innovation. Cham: Springer, 2022. P. 639–645.
20. Трудовые ресурсы, занятость и безработица // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 15.11.2024).
21. Рынок труда, занятость и заработная плата. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации за 2000-2018 гг. // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 15.11.2024).
22. Основные направления социально-экономического развития в 2020-2024 гг. и на период до 2035 г. / Б. Н. Порфирьев, А. А. Широков, М. Н. Узяков, М. С. Гусев, И. Н. Шокин // Проблемы прогнозирования. 2020. № 3. С. 3-15.
23. Структурно-инвестиционная политика в целях обеспечения экономического роста в России: монография / под редакцией В. В. Ивантера. М.: Научный консультант, 2017. 196 с.
24. Эффективность экономики России // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (дата обращения: 15.11.2024).
25. Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. № 14(2). С. 6-15.
26. Китайские компании контролируют эмоции сотрудников для повышения производительности труда // Medium. URL: <https://medium.com/@transformatorrtv/китайские-компании-контролируют-эмоции-сотрудников-для-повышения-производительности-труда-97048bf28808> (дата обращения: 15.11.2024).

References

1. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B., Sinica A.L. Assessment of labor market tensions: regional and sectoral aspects. *Nauchnye trudy: institut narodnohozyajstvennogo prognozirovaniya RAN = Scientific Papers: Institute of National Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences*. 2020;(18):449-465. (In Russ.)
2. Nazarova I.G., Galieva G.F., Sazanova E.V., Chernenko E.M., Karpunina E.K. Labor market and employment problems: analysis of long-term dynamics and prospects of development in Russian regions. In: *Imitation Market Modeling in Digital Economy: Game Theoretic Approaches*. Cham: Springer; 2022. P. 711-722.
3. Konovalova M.E., Usanov A.Yu., Trufanova S.A., Rodin A.Yu. Structural analysis of the causes and consequences of global crises (using the example of the G7 countries). *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sociologiya. Menedzhment* =

Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2022; 12(4):10-24. (In Russ.)

4. Yan'shina I.V. Psychological characteristics of consumption during economic crises. *Mir pedagogiki i psihologii: mezhdunarodnyj nauchno-prakticheskij zhurnal = The World of Pedagogy and Psychology: an International Scientific and Practical Journal.* 2023;(5):331-337. (In Russ.)

5. Karpunina E.K., Koryakina T.V., Furman E.N., Alexandrova Z.P., Vaykok M.A. Non-standard forms of employment in terms of digitalization: Russian Specifics. In: *Advances in Research on Russian Business and Management.* Cham: Springer; 2023. P. 141–153.

6. Karpunina E.K., Pilipchuk N.V., Mirzabalaeva F.I., Alieva P.R., Zubareva N.N. Measuring the activity of the population of Russian regions in the global online labour market. *International Journal of Human Resources Development and Management.* 2023;(23):250–267.

7. Karpunina E.K., Moskovtceva L.V., Zabelina O.V., Zubareva N.N., Tsykora A.V. Socio-economic impact of the COVID-19 pandemic on OECD countries. In: *Research in Economic Anthropology.* Vol. 42. Leeds: Emerald Publishing Limited; 2022. P. 103–114.

8. Karpunina E.K., Moiseev S.S., Karpunin K.D. Labor market transformation during the pandemic: new economic security risks. *Drukerovskij vestnik = The Drucker Bulletin.* 2022;(1):156-165. (In Russ.)

9. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Moscow: NIU VSHE; 2017. 148 p. (In Russ.)

10. Sinyavskaya O.V., et al. Platform employment in Russia: the scale, motives and barriers of participation: analytical report. Moscow: NIU VSHE; 2022. 32 p. (In Russ.)

11. Bondarenko N.E. The Russian labor market in the context of the pandemic of a new coronavirus infection: trends, challenges and gosudarstvennoe regulirovanie. *Innovacii i investicii = Innovation and Investment.* 2020;(7):63-70. (In Russ.)

12. Gnevasheva V.A. Digital employment platforms. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki = Regional Problems of Economic Transformation.* 2022;(9):81-86. (In Russ.)

13. Yussuf A.A., Okunkova E.A., Ioda J.V., Tleptserukov M.A., Butova L.M. Assessment of the Risks of Transition from a Global Pandemic Crisis to a Model of Long-Term Economic Growth. In: *Advances in Science, Technology and Innovation.* Cham: Springer; 2023. P. 75–81.

14. Okunkova E.A., Kosorukova I.V., Lazareva T.G., Korolyuk E.V., Bogomolova A.V. Global gig economy: prospects and key growth threats for developing countries. *International Journal of Work Innovation.* 2023;(3):403-417.

15. Molchan A.S., Karpunina E.K., Kochyan G.A., Petrov I.V., Velikanova L.I. Effects of digitalization: new challenges for economic security systems. In: *Vision 2025: education excellence and management of innovations through sustainable economic competitive advantage: Proceedings of the 34rd International Business Information Management Association Conference.* Madrid: International Business Information Management Association; 2019. P. 6631-6639.

16. Sagina O.A., Tavbulatova Z.K., Perekatieva T.A., Oganessian T.L., Karpunina E.K. Digitalization and employment problems of modern youth. In: *Education excellence and innovation management: a 2025 vision to sustain economic development during global challenges: Proceedings of the 35th International Business Information Management Association Conference.* Vol. 1. Seville, Spain: International Business Information Management Association (IBIMA); 2020. P. 7692-7704.

17. Bychkova N.P., Tavbulatova Z.K., Ruzhanskaya N.V., Tamov R.M., Karpunina E.K. Digital readiness of Russian regions. In: *36th international business information management association conference: Proceedings of the 36th International Business Information Management Association Conference*. Granada, Spain: International Business Information Management Association; 2020. P. 2442-2460.
18. Karpunina E.K., Nazarova I.G., Iljina L.I., Shvetsova I.N., Chernenko E.M. The Economic Security Threats of the Region in Terms of Digitalization: Assessment and Development of Leveling Tools. In: *Geo-Economy of the Future: Sustainable Agriculture and Alternative Energy*. Vol. 2. Cham: Springer; 2022. P. 515–525.
19. Gukasyan Z.O., Tavbulatova Z.K., Aksenova Z.A., Gasanova N.M., Karpunina E.K. Strategies for Adapting Companies to the Turbulence Caused by the COVID-19 Pandemic. In: *Advances in Science, Technology and Innovation*. Cham: Springer; 2022. P. 639–645.
20. Labor resources, employment and unemployment. Rosstat. (In Russ.) Available at: https://rosstat.gov.ru/labour_force (accessed 15.11.2024).
21. The labor market, employment, and wages. The real average monthly accrued wages of employees according to the subjects of the Russian Federation for 2000-2018. Rosstat. (In Russ.) Available at: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (accessed 15.11.2024).
22. Porfir'ev B.N., Shirov A.A., Uzyakov M.N., Gusev M.S., Shokin I.N. The main directions of socio-economic development in 2020-2024 and for the period up to 2035. *Problemy prognozirovaniya = Forecasting Problems*. 2020;(3):3-15. (In Russ.)
23. Ivantera V.V. (ed.) Structural and investment policy in order to ensure economic growth in Russia. Moscow: Nauchnyj konsul'tant; 2017. 196 p. (In Russ.)
24. Efficiency of the Russian economy. Rosstat. (In Russ.) Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/11186> (accessed 15.11.2024).
25. Bobkov V. N., Chernyh E. A. Platform employment': the scale and signs of instability. *Mir novoj ekonomiki = The World of the New Economy*. 2020;(14):6-15. (In Russ.)
26. Chinese companies control employee emotions to increase productivity. Medium. (In Russ.) Available at: <https://medium.com/@transformatorTV/kitajskie-kompanii-kontroliruyut-emocii-sotrudnikov-dlya-povysheniya-proizvoditel'nosti-truda-97048bf28808> (accessed 15.11.2024).

Информация об авторах / Information about the Authors

Галиева Гульназ Физратовна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры цифровых технологий и моделирования, Уфимский государственный нефтяной технический университет; профессор кафедры медицинской физики и информатики, Башкирский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Уфа, Российская Федерация, e-mail: galievagfr@mail.ru, SPIN: 2796-7428, ORCID: 0000-0002-0199-7784

Gulnaz F. Galieva, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Department of Digital Technologies and Modeling, Ufa State Petroleum Technological University; Professor of the Department of Medical Physics and Informatics, Bashkir State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Ufa, Russian Federation, e-mail: galievagfr@mail.ru, SPIN: 2796-7428, ORCID: 0000-0002-0199-7784

Пилипчук Надежда Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления, Тверской государственный университет, г. Тверь; старший научный сотрудник отдела рынка труда, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда России, г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: nadezda.pilipchuk@gmail.com,
SPIN: 4545-1963,
ORCID: 0000-0001-8908-6899

Лупачева Светлана Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики Высшей школы экономики, управления и права САФУ, Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск, Российская Федерация,
e-mail: s.lupacheva@narfu.ru,
SPIN: 1618-9758,
ORCID: 0000-0002-4260-4895

Иода Юлия Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и финансов, Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Липецк, Российская Федерация,
e-mail: tibrioda@yandex.ru,
SPIN: 8423-0962,
ORCID: 0000-0002-7320-0666

Nadezhda V. Pilipchuk, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration, Tver State University, Tver; Senior Researcher of the Labor Market Department, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation,
e-mail: nadezda.pilipchuk@gmail.com,
SPIN: 4545-1963,
ORCID: 0000-0001-8908-6899

Svetlana V. Lupacheva, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics of the Higher School of Economics, Management and Law, Northern (Arctic) Federal University named after M. V. Lomonosov Arkhangelsk, Russian Federation,
e-mail: s.lupacheva@narfu.ru,
SPIN: 1618-9758,
ORCID: 0000-0002-4260-4895

Yulia V. Ioda, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Finance, Lipetsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk, Russian Federation,
e-mail: tibrioda@yandex.ru,
SPIN: 8423-0962,
ORCID: 0000-0002-7320-0666