

Сборник научных статей  
по материалам  
Пятнадцатого юбилейного  
международного  
межвузовского  
круглого стола  
«Российский рынок труда  
глазами молодых ученых»

Под редакцией  
Т. О. Разумовой,  
М. В. Артамоновой



Экономический  
факультет  
МГУ  
имени  
М.В. Ломоносова

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М. В. Ломоносова  
Экономический факультет



# СБОРНИК научных статей

по материалам  
Пятнадцатого юбилейного международного  
межвузовского круглого стола  
«Российский рынок  
труда глазами молодых учёных»

Под редакцией  
Разумовой Т. О., Артамоновой М. В.

Москва  
2025

УДК 331.5(470+571)  
ББК 65.240(2Рос)  
С23

**С23      Сборник научных статей по материалам Пятнадцатого юбилейного международного межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых учёных» / под ред. Т. О. Разумовой, М. В. Артамоновой. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2025. — 92 с. — URL: <https://www.econ.msu.ru/elibrary/is/bef/#top>**

**ISBN 978-5-907909-01-4**

Настоящий сборник содержит доклады, представленные на Пятнадцатом юбилейном международном межвузовском круглом столе «Российский рынок труда глазами молодых учёных», проведённом на экономическом факультете МГУ имени М. В. Ломоносова 14 октября 2024 г.

Сборник представляет собой результаты научных исследований молодых учёных — экономистов по труду ряда ведущих вузов страны, а также экономического факультета филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку, работающих над актуальными проблемами эволюции социально-трудовых отношений в условиях турбулентности. Методологической основой выступлений молодых учёных явились основные положения концепций «Будущее в сфере труда» и «Новая экономика труда».

В сборнике авторы рассматривают макроэкономические аспекты функционирования рынка труда в современных условиях, в том числе касающиеся теоретических основ гигэкономики как платформенной занятости, вопросов адаптации и интеграции трудовых мигрантов в России, реорганизации юридических лиц с точки зрения трудовых и экономических аспектов. Несколько статей посвящено новым ориентирам на молодёжном рынке труда: основным проблемам, трендам, вызовам и возможностям; кроме того, затрагивается роль рекламы в формировании имиджа работодателя, в том числе анализируется современное состояние рынка труда молодых специалистов в сфере информационных технологий. Часть статей посвящена анализу региональных рынков труда — актуальным вопросам регулирования рынка труда и занятости в различных регионах Российской Федерации и Азербайджана.

Сборник представляет интерес для широкого круга специалистов, исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов экономических и других гуманитарных специальностей, интересующихся социально-трудовыми отношениями и занятостью на современном рынке труда, изучающих новую экономику труда и управление персоналом.

**ISBN 978-5-907909-01-4**

© МГУ имени М. В. Ломоносова,  
Экономический факультет, 2025

## Руководители круглого стола

**Разумова Татьяна Олеговна**, д.э.н., профессор, заслуженный преподаватель МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

**Артамонова Марина Вадимовна**, к.э.н., доцент, зам. зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

**Луданик Марина Валерьевна**, к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

## Научная редакция

**Разумова Т. О.**, д.э.н., профессор, заслуженный преподаватель МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

**Артамонова М. В.**, к.э.н., доцент, зам. зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

## Техническая редакция

**Никулина Ю. О.**, старший лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

**Федорова А. А.**, лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

# Оглавление

<i>Полякова Ю. М.</i> Теоретические основы гигиены как платформенной занятости: анализ ключевых подходов и концепций . . . . .	6
<i>Дубровина Е. В.</i> К вопросу адаптации и интеграции трудовых мигрантов в России . . . . .	18
<i>Мушков А. А.</i> Реорганизация юридических лиц: некоторые трудовые и экономические аспекты . . . . .	24
<i>Маковская С. А.</i> Роль рекламы в формировании имиджа работодателя . . . . .	28
<i>Иванова А. В., Тохтиева Л. Н.</i> Молодые предприниматели — участники современного рынка труда: основные тренды и вызовы . . . . .	34
<i>Лисовский М. П.</i> Современное состояние рынка труда в сфере информационных технологий глазами молодого специалиста . . . . .	39
<i>Кашапов А. Ф., Таштимиров Б. Р.</i> Новые ориентиры на молодежном рынке труда: проблемы и возможности . . . . .	47
<i>Барзаева М. А., Бакаева Х. А., Генаева А.</i> Актуальные вопросы регулирования рынка труда и занятости в регионе . . . . .	51
<i>Вильчинская Т. С.</i> Анализ рынка труда Азербайджана на макроэкономическом уровне . . . . .	57
<i>Пугачёва С. Д., Гасымзаде И. М., Гараханова Р. Р.</i> Влияние макроэкономических факторов на безработицу в Азербайджане: сравнительный анализ трудовой структуры с Россией и рекомендации по мерам поддержки на рынке труда . . . . .	69

<i>Кочерыгин А. Д., Краснихин Д. О., Аббасов Б.</i> Анализ трудовой структуры населения и государственной поддержки на рынке труда Губа-Хачмазского экономического района .....	82
Заключение .....	89

# Теоретические основы гигномики как платформенной занятости: анализ ключевых подходов и концепций

*ПОЛЯКОВА Юлия Михайловна,  
к.э.н., инженер  
Лаборатории прикладного отраслевого анализа  
экономического факультета  
МГУ имени М. В. Ломоносова  
(г. Москва, Россия)  
flaeeee@gmail.com*

Ускорение процессов цифровизации всех сфер общества приводит к возникновению новых форм нестандартной занятости, которые отличаются от традиционных гибкостью и наличием цифровых платформ в качестве посредника между работником и работодателем. В то же время наука в данной области не успевает формировать теоретико-методологические основы и строгие концепции по определению, классификации и категорированию таких форм занятости. В настоящем исследовании рассматриваются ключевые подходы к изучению гигномики как нестандартной формы занятости с попыткой выявить оптимальный способ формирования теоретической базы в данном направлении.

**Ключевые слова:** гигномика, гиг-работник, фрилансинг, краудсорсинг, цифровая экономика, облачная работа

**JEL коды:** K210, L400

Изменение рынка труда под воздействием цифровизации происходит уже не первое десятилетие, однако активный рост «экономики свободного заработка» (гигномики) не только на Западе, но и во многих развитых и развивающихся странах начался с 2010 г. после окончания ипотечного кризиса 2007–2008 гг. и массовых увольнений в связи с потерей работы из-за сокращения издержек компаний и банкротств [9]. Популярным и вынужденным веянием становится временная (гибкая) работа, позво-

ляющая совмещать несколько рабочих мест на основе краткосрочных трудовых контрактов.

По данным *Business Research Insights*, объем мирового рынка гигономики ежегодно растёт со среднегодовым темпом почти 17% (CAGR) (рис. 1). В 2024 г. объем рынка составил 557 млрд долл., однако прогнозируется, что к 2032 г. гигономика вырастет в 1,5 раза и составит 1847 млрд долл. [8]

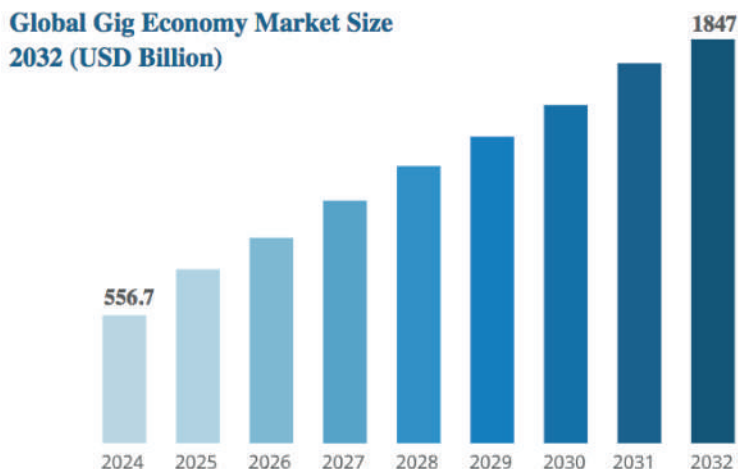


Рис. 1. Объем рынка гигономики и прогноз до 2032 г. (млрд долл.)

Источник: <https://www-businessresearchinsights-com> (дата обращения: 04.09.2024).

При этом данные Банка Америки показывают, что доля гиг-работников, которые получают доход от гиг-работы все 12 месяцев в году, также ежегодно растет [7]. Как видно из рис. 2, Банк Америки выделяет в гигономике четыре сегмента: райдшеринг, доставка, социально-коммерческие проекты, шеринговые сервисы. Под *райдшерингом*, с одной стороны, понимают различные сервисы такси (*Uber*, Яндекс.Такси), с другой стороны, некоторые эксперты считают *райдшеринг* способом перевозки пассажиров (попутчиков) на собственном автомобиле при условии совместной оплаты автомобильного топлива. Наиболее распространенным и быстрорастущим сегментом является именно райдшеринг.



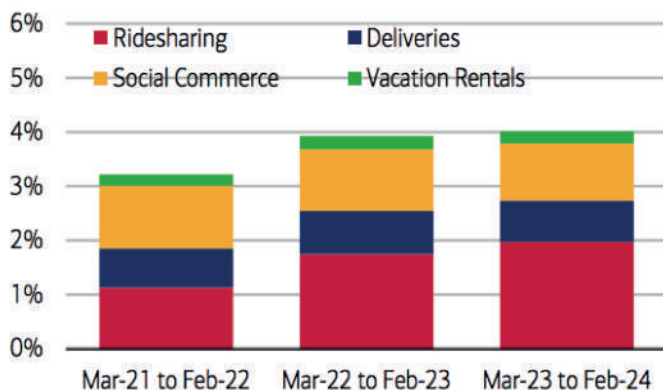


Рис. 2. Доля гиг-работников в США, получавших доход от гиг-работы все 12 месяцев в году

Источник: <https://institute.bankofamerica.com/content/dam/economic-insights/consumer-morsel-gig-economy-is-up.pdf> (дата обращения: 04.09.2024).

Кроме того, проведённое в 2023 г. исследование фриланс-платформы *A. Теат* демонстрирует более высокую удовлетворённость фрилансеров своей позицией на рынке труда, чем классических штатных сотрудников, в частности на основе анализа оценок таких аспектов, как «работа в целом», «решение ежедневных рабочих задач», «баланс семья-работа», «рабочая атмосфера», «условия контроля трудовой деятельности» и «возможность заниматься только той работой, которая нравится» [6].

В связи с бурным ростом *платформенной занятости* в последние годы, а также формированием новых форм занятости под воздействием цифровизации возникает ряд проблем в теории и практике. Во-первых, новые формы нестандартной занятости формируются посредством смешения отдельных характеристик уже существующих форм занятости. Этот факт усложняет систематизацию, классификацию и категоризацию нестандартных форм занятости. Во-вторых, многие учёные, эксперты и научные сообщества признают проблему отсутствия строгого понятийного аппарата в данной сфере, что также усугубляется стиранием границ между понятиями «работодатель», «работник», «заказчик», «исполнитель» и «потребитель». В-третьих, рынок гигономики, как и платформенная занятость, характеризуется более низкими барьерами входа и выхода, поэтому остро стоит вопрос о необходимости и степени регулирования возникающих социально-трудовых отношений в данной области.

В связи с вышеизложенным целью настоящего исследования является формализация концептуальных основ гигономики в сфере нестан-

дартных форм занятости с позиции системного подхода. Первая задача, которая решается в данной работе, — исследовать концепции и подходы к изучению гигномики и моделей социально-трудовых отношений, возникающих в ней.

## **Ключевые концепции (подходы) к изучению гигномики в сфере нестандартных форм занятости**

Разнообразие нестандартных форм занятости стало усиливаться после Второй мировой войны из-за экономического упадка стран-участниц и нехватки доходов у их граждан. В 1940-х гг. появляется временная занятость, то есть предоставление временных работников для крупных предприятий специальными образовавшимися в то время агентствами. С появлением сети Интернет работники получили возможность часть трудовых функций выполнять в удалённом формате, что также повлияло на расширение структуры занятости.

Анализ различных научных трудов, экспертных работ, международных и отечественных докладов позволил выделить четыре основных подхода (концепции) к изучению гигномики:

1. Гигномика шире, чем платформенная занятость.
2. Гигномика является частью платформенной занятости.
3. Гигномика и платформенная занятость являются разными формами занятости.
4. Гигномика и платформенная занятость являются синонимами и обозначают одни и те же формы и виды социально-трудовых отношений.

Для проведения сравнительного анализа и выявления оптимального подхода к формированию теоретико-методологической базы гигномики требуется более подробно рассмотреть данные концепции.

**Концепция 1.** Согласно данной концепции, платформенная занятость признается частью гигномики, что подтверждается статистическими данными, которые собирают в мире. Например, по результатам исследования *PWC*, в 2023 г. в мире насчитывалось 73 млн гиг-работников, в России — 24 млн, при этом платформенные занятые в России составляли 5 млн человек согласно данным Федеральной службы государственной статистики [5, 10].

К гигномике в России и мире относят такие цифровые платформы, как Яндекс.Услуги, *Profi.ru*, *You Do*, *Ozon*, Работа.ру, *Avito* Работа, *Uber*,

*Gett, VK, HH, GigAnt, FL, Amazon Mechanical Turk*. Работники, предлагающие свои услуги на таких платформах, часто выбирают гибкие режимы труда в удалённом формате либо выполняют разовые поручения на возмездной основе. Европейская экономическая комиссия ООН в 2022 г. приняла следующее определение гиг-работника:

- 1) соглашается на краткосрочные задания, проекты или подработки;
- 2) получает оплату за единицу выполненной работы, то есть за результат трудовой деятельности, а не за процесс;
- 3) не имеет гарантий постоянной занятости и должен самостоятельно прилагать конкретные усилия для поиска и задачи, проекта или вакансии [11]<sup>1</sup>.

В рамках данной концепции предпринята попытка охарактеризовать платформенную занятость и гигномику с позиции общепризнанных классификаций занятости (табл. 1).

*Таблица 1*

#### **Характеристика платформенной занятости и гигномики**

<b>Характеристика</b>	<b>Вид занятости</b>
По способу участия в общественном труде	<i>Самостоятельная занятость</i>
По режиму рабочего времени	<i>Частичная занятость (неполное рабочее время)</i>
По регулярности трудовой деятельности	<i>Временная/случайная занятость</i>
По легитимности трудоустройства	<i>Неформальная занятость</i>
По условиям организации трудовых процессов	<i>Нестандартная занятость (нетипичная, гибкая)</i>

*Источник:* составлено автором.

Согласно условиям данной концепции, предполагается классификация с определением места гигномики и платформенной занятости в сфере нестандартных форм занятости, представленная на рис. 3.

<sup>1</sup> Перевод автора.



Рис. 3. Классификация занятости по Концепции 1  
Источник: составлено автором.

Если опираться на схему рис. 3, гигномика является частью широкого разнообразия нестандартной занятости и может в себя включать и другие формы социально-трудовых отношений, такие как занятость через цифровые платформы (платформенная занятость), занятость, включающая взаимодействия работника и работодателя на цифровых платформах и другие виды занятости, которые в настоящее время никак не классифицированы. Однако в данной концепции отсутствует четкое понимание отличительных особенностей каждой из представленных форм занятости, что осложняет дальнейшие исследования в рамках этого подхода.

**Концепция 2.** Согласно данной концепции гигномика признается частью платформенной занятости и включает в себя такие модели социально-трудовых отношений, как фрилансинг и краудсорсинг. Под **гигномикой** (*hygonomics*) или гиг-экономикой (*gig economy*) понимается новая социально-экономическая модель, основанная на всеобщем распространении новых видов частичной занятости и краткосрочных трудовых контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. Также гигномика предполагает совместное использование трудовых ресурсов (профессиональных навыков) при условии, что работник может совмещать сразу несколько вакансий в разных компаниях через поиск возможности трудоустроиться в любой точке мира через цифровые (электронные) сервисы. Фрилансинг и краудсорсинг представляют собой два типа экономических отношений, где *фрилансинг* (*freelancing*) — занятость через электронные биржи фриланс-

серов, а *краудсорсинг* (*crowdsourcing*) – краткосрочная частичная занятость на виртуальных краудсорсинговых платформах [1].

При этом под *платформенной занятостью* следует понимать гибкую форму занятости физических лиц с целью выполнения работ и (или) оказания услуг при условии взаимодействия с работодателем (заказчиком) посредством цифровых платформ. Более глубокое изучение *гигономики*, согласно данной концепции, позволяет определить её как модель социально-трудовых отношений, основанную на краткосрочных трудовых контрактах и удалённой работе, в которой результатом трудовой деятельности выступает цифровой продукт/услуга. Классификация занятости по Концепции 2 представлена на рис. 4.



Рис. 4. Классификация занятости по Концепции 2

Источник: составлено автором.

В рамках многочисленных исследований гигономики по изучению отраслевых особенностей развития таких форм занятости, описанию портрета гиг-работника или выявлению наиболее популярных сфер деятельности и профессий к специальностям гиг-работников относят следующие: программист/разработчик, системный администратор, тестировщик, веб-дизайнер, интернет-маркетолог, *SMM*-специалист, специалисты по е-рекламе, копирайтер, контент-менеджер и т.п. [2] А к платформенной занятости, согласно данным, собираемым Федеральной службой государственной статистики, чаще всего относят таких работников, как мастера по ремонту холодильников, художники картин на заказ, репетиторы, сиделки, массажисты и т.п. Для дальнейшей классификации возникает необходимость категоризировать фрилансеров на цифровых и нецифровых. К *цифровому фрилансингу* предлагается относить фрилансеров, осуществляющих свою трудовую деятельность вне территории за-

казчика, при этом результатом труда являются **цифровые продукты/услуги**, которые передаются заказчику посредством сети Интернет. К *нецифровому фрилансингу* — фрилансеров, осуществляющих свою трудовую деятельность как на территории заказчика, так и вне её, при этом результатом труда являются **нецифровые** (материальные) **продукты/услуги**. К процессу передачи продуктов/услуг требований не предъявляется.

Использование данной концепции с целью более глубокого изучения гигономики и формирования концептуальных основ в данном направлении осложняется несоответствием общепринятых норм учёта занятых в гигономике и работников платформенной занятости. Возникает следующее противоречие: *при условии, что гигономика является частью платформенной занятости, количество платформенных работников (5 млн чел., РФ, 2023) меньше количества занятых в гигономике (24 млн чел., РФ, 2023).*

**Концепция 3.** Согласно данному подходу гигономика и платформенная занятость (или занятость на интернет-платформах) — это две самостоятельные занятости, которые в 2017 г. Международная организация труда (МОТ) отнесла к временной занятости по предложенной классификации нестандартных форм занятости. При этом под *гигономикой* понималась экономика свободного заработка, часть временной занятости наравне с занятостью на интернет-платформах (платформенной занятостью) и экономикой по требованию.

Однако в настоящее время при попытке встраивания гигономики в данную классификацию возникают проблемы с отнесением гигономики к одному из предложенных видов нестандартных форм занятости: к временной занятости, неполному рабочему времени, многосторонним трудовым отношениям или замаскированным трудовым отношениям, так как гигономика обладает частью признаков каждой из вышеуказанных групп [3].

Например, гигономика является временной занятостью, так как основана на краткосрочных трудовых контрактах или выполнении разовых поручений работодателя. В рамках такого контракта гиг-работник может быть нанят на неполное рабочее время помимо других режимов рабочего времени. При этом если рассматривать гиг-работника, предлагающего свои услуги на цифровых платформах, то такие трудовые отношения следует характеризовать как многосторонние («работник — платформа — работодатель»). Кроме того, в гигономике часть работ, выполняемых гиг-работником (мастер по ремонту холодильников, массажист на дому, уборщик территории сада в частном доме и т.п.), оформляется посредством заключения гражданско-правовых договоров, что относится к замаскированным трудовым отношениям, согласно классификации МОТ.

Ситуация осложняется тем, что большая часть гиг-работников предлагает свои услуги через цифровые платформы, поэтому гигономику и платформенную занятость не стоит рассматривать как две независимые формы нестандартной занятости.

**Концепция 4** предполагает, что гигономика и платформенная занятость — это синонимы и подразумевают под собой одни и те же модели социально-трудовых отношений. В докладе МОТ 2024 г. говорится следующее: *«В настоящее время не существует ни международного признанного определения платформенной экономики, ни общепринятого термина для ее обозначения. Поэтому мы говорим, например, об «экономике совместного потребления», «одноранговой экономике», «гиг-экономике», «экономике по требованию» или «платформенной экономике». Тем не менее именно последний термин используется чаще всего, поскольку он подчёркивает то, что характеризует соответствующую экономическую деятельность: она осуществляется через цифровые платформы»* [5].

В рамках данной концепции в гигономике выделяют пять основных сегментов:

- 1) краудворкинг;
- 2) онлайн-занятость;
- 3) пассажирские перевозки;
- 4) доставка;
- 5) домашний труд.

Под краудворкингом понимаются микрозадачи, которые выполняются физическими лицами на специальных цифровых платформах, преимущественно такие задачи связаны со сферами программирования или создания контента. В целом все цифровые платформы разделены на две категории: *платформы с привязкой к местности* и *онлайн-платформы*. К платформам с привязкой к местности относятся такие сервисы, как пассажирские перевозки или доставка, а на онлайн-платформах работники предоставляют свои услуги удалённо, т.е. все трудовые функции осуществляются исключительно через сеть Интернет.

В работе [11] автор провёл исследование российских и зарубежных платформ гигономики во всём мире по приведённым выше сегментам. Количество цифровых платформ в сегменте «доставка» растёт с более высоким темпом, догоняя по количеству таких платформ сегмент «онлайн-платформы». Всего таких платформ в 2010 г. насчитывалось 193, а в 2020 г. — уже чуть более 1000 (см. рис. 5).

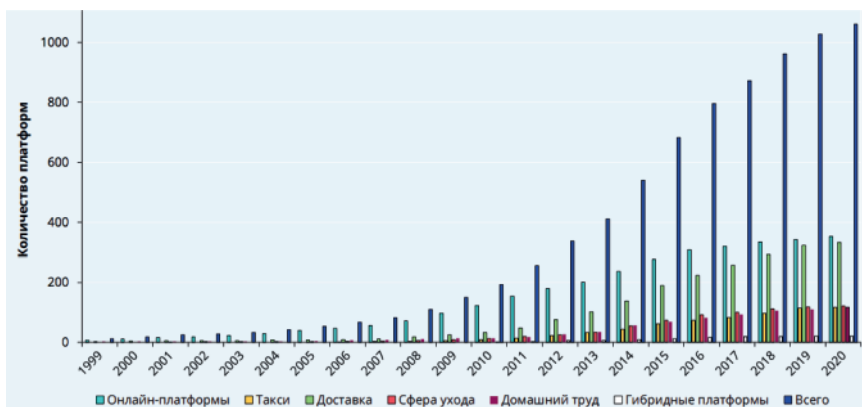


Рис. 5. Количество действующих платформ, связывающих предприятия и заказчиков с работниками во всём мире  
 Источник: [11]<sup>2</sup>.

Дж. Вудко и М. Грэхэм в своей работе «*The Gig Economy*» 2020 г. определяют гигэномику как нестандартную форму занятости, которая осуществляется посредством цифровых платформ, связывающих работника и работодателя. При этом в гигэномике выделяются две группы: «облачная работа» и «платформенная работа с географической привязкой» [12]. Под *облачной работой* авторы понимают такую трудовую деятельность работников, которая может быть выполнена только в удалённом цифровом формате по заказу частных лиц и компаний, включая *онлайн-фрилансинг* и *микроработу*. Авторы осуществили попытку провести сравнительный анализ традиционных (классических) форм занятости с гигэномикой по двум признакам: «географическая (территориальная) привязка» (ось x) и «долгосрочность трудовых отношений» (ось y) (см. рис. 6).

Как видно из графика, традиционные формы занятости характеризуются высокой географической привязкой работника, т.е. для выполнения своей трудовой деятельности / должностных функций работник должен находиться в конкретном офисе, городе и т.п., а также долгосрочными трудовыми отношениями, в то время как нестандартные формы занятости таким критериям не отвечают. К примеру, в качестве цифровых платформ *онлайн-фрилансинга* можно указать *Upwork* (1999) и *Freelancer* (2009), а для осуществления *микроработы* – *Amazon Mechanical Turk* (2005), *Fiverr* (2010).

<sup>2</sup> Перевод автора.



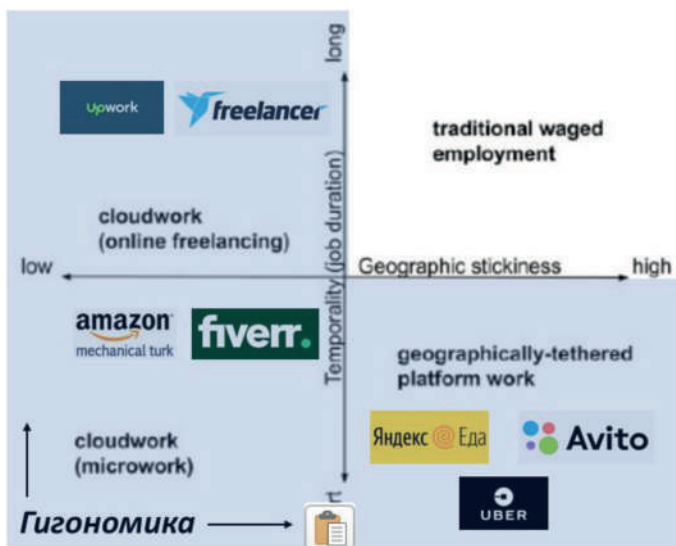


Рис. 6. Сравнение традиционной занятости с гигэкономикой

Источник: [13].

В рамках данной концепции также наблюдаются сложности с отношением к определенной категории той части гиг-работников, которые для осуществления своей трудовой деятельности и поиска работодателя не используют цифровые платформы, а обеспечивают себя работой, например, на основе «сарафанного радио».

Анализ существующих концепций по изучению гигэномики и платформенной занятости показал проблемные зоны в каждой из них в части наличия/отсутствия сформированного понятийного аппарата, строгих определений и терминологии, классификаций и категорий в изучаемой области. Каждый из рассмотренных подходов исключает другой, однако все они обладают истинными суждениями по поводу природы и сущности гигэномики как нестандартной формы занятости.

Отсутствие устоявшейся и общепринятой единой концепции гигэномики осложняет изучение, классификацию и систематизацию знаний, а также описание социально-трудовых процессов и экономических моделей взаимоотношений работника и работодателя в сфере нестандартных форм занятости. Поэтому в настоящее время все ещё остаются открытыми вопросы: «Какой из подходов отражает реальность?», «Как классифицировать платформенных работников?», «Стоит ли регулировать такие формы занятости?»

## Литература

1. Лapidус Л. В., Полякова Ю. М. (2022). Гигономика: новые возможности для цифровой трансформации бизнеса в условиях высокой турбулентности цифровой среды. *Вестник Института экономики Российской академии наук*, 5, 23–46.
2. Полякова Ю. М. (2024). Гигономика в приоритетных отраслях и сферах экономики: спрос на фрилансеров и краудсорсеров. *Интеллект. Инновации. Инвестиции*, 2, 33–42.
3. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. (2017). Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2017. URL: [https://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms\\_554952-1.pdf](https://nic.vstu.by/wp-content/uploads/2017/09/wcms_554952-1.pdf) (дата обращения: 05.09.2024).
4. Обеспечение достойного труда в платформенной экономике. Международная конференция труда, 113-я сессия, 2025 г. URL: <https://himprof.by/wp-content/uploads/2024/02/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4-%D0%9C%D0%9E%D0%A2.pdf> (дата обращения: 05.09.2024)
5. Обследование рабочей силы (2023). URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 08.09.2024).
6. Davis C. (2023). Freelancers Are Happier With Their Pay Than Everyone Else. URL: <https://www.a.team/mission/freelance-workers-are-happier-than-everyone-else> (дата обращения: 11.09.2024).
7. Bank of America internal data (2024). URL: <https://institute.bankofamerica.com/content/dam/economic-insights/consumer-morsel-gig-economy-is-up.pdf> (дата обращения: 04.09.2024).
8. Business Research Insights (2024). URL: <https://www-businessresearchinsights-com> (дата обращения: 04.09.2024).
9. Moore K. (2024). What is the Gig Economy & is it the Future of Work? URL: <https://whop.com/blog/gig-economy/> (дата обращения: 01.10.2024).
10. The Gig Economy in the EU and the UK: PwC Report 2021. (2021) PWC. URL: <https://www.pwc.co.uk/services/legal/insights/gig-economy-euuk-2021.html> (дата обращения: 28.08.2024).
11. UNECE (2022). URL: <https://unece.org/annual-report/publications/unece-annual-report-2022> (дата обращения: 21.09.2024).
12. Woodcock J., Graham M. (2020). The Gig economy. URL: <http://acdc2007.free.fr/woodcock2020.pdf> (Дата обращения: 29.09.2024).

# К вопросу адаптации и интеграции трудовых мигрантов в России

*ДУБРОВИНА Екатерина Витальевна,  
начальник управления труда Министерства труда  
и социальной защиты населения Рязанской области,  
аспирант экономического факультета  
Академии труда и социальных отношений  
(г. Москва, Россия)  
dubrovina-kate@rambler.ru  
<http://orcid.org/0000-0002-4333-871X>,  
SPIN-код: 7841-2564, AuthorID: 1207369*

В статье рассматривается процесс миграции как важная составляющая естественного движения населения. Обосновывается необходимость привлечения иностранной рабочей силы, а также эффективность её использования на региональных рынках труда. Актуальность исследования обусловлена условиями наступившего демографического кризиса. Кроме того, автором разработана система мер адаптационной и интеграционной политики для трудовых мигрантов. Делается вывод о том, что эффективные адаптация и интеграция мигрантов способствуют снижению социальной напряжённости и повышают степень удовлетворённости граждан проводимой властями политикой.

**Ключевые слова:** миграция, демография, трудовые мигранты, программа переселения, адаптация, интеграция

**JEL код:** J11

Миграция является важным фактором, оказывающим воздействие на естественное движение населения и формирование демографического облика регионов.

Миграция может быть вызвана разнообразными факторами, включая экономические возможности, социальные условия, политические

события, климатические изменения и стремление к лучшему качеству жизни [5].

Эти факторы могут действовать в комбинации, создавая сложные сценарии, когда люди оказываются вынужденными покидать свои дома в поисках более безопасного и устойчивого места проживания.

Для эффективного управления миграционными потоками в глобализованном мире, в котором мы живём сегодня, необходим более инновационный и основанный на сотрудничестве подход к миграционной политике. Миграция — это регулирование миграционных потоков, а не их прекращение.

В 2023 г. численность населения Российской Федерации составляла 146,4 млн человек [6]. Численность населения является стратегическим ресурсом. Значительное влияние на потребление товаров и услуг оказывают половозрастная структура и расселение жителей по территориям. Они создают трудовые и интеллектуальные ресурсы для развития современных отраслей экономики и определяют специфику формирования общего рынка труда.

Согласно исследованиям Института экономики РАН, в Российской Федерации в настоящее время наблюдается дефицит кадров, он составляет порядка 4,8 млн человек [6]. В первую очередь это касается линейного персонала (строители, парикмахеры, водители, сварщики, массажисты). В этой связи целесообразно использовать миграционные потоки, в том числе из ближнего зарубежья.

В таблице приведена численность постоянного населения по регионам Центрального федерального округа. Несмотря на то что данный округ является самым густонаселенным, можно наблюдать снижение количества проживающих в период с 2017 по 2023 г. Возникает необходимость наращивать демографический потенциал на отдельно взятых территориях, в том числе за счёт позитивного влияния интеграционных процессов, устойчивого развития экономики, повышения уровня жизни населения.

Численность постоянного населения в среднем за год, тыс. чел.

Наименование субъекта ЦФО	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Белгородская область	155,4	155,2	155,2	154,9	154,1	152,5	150,7
Брянская область	121,3	119,3	120,3	118,4	117,8	115,8	114,7
Владимирская область	139,5	137,6	138,5	136,6	135,1	133,3	131,8
Воронежская область	234,3	233,7	234,1	232,8	231,1	229,4	227,9
Ивановская область	98,7	95,9	97,3	94,6	93,1	91,9	91,0
Калужская область	104,9	105,3	105,2	105,4	106,5	107,2	107,0
Костромская область	62,0	60,2	61,2	59,4	58,4	57,5	56,9
Курская область	111,6	110,1	110,7	109,6	108,5	107,2	106,4
Липецкая область	116,7	116,1	116,4	115,5	114,4	113,2	112,1
Московская область	802,4	830,3	816,1	840,5	848,9	856,7	862,1
Орловская область	74,9	73,3	74,1	72,6	71,6	70,5	69,7
Рязанская область	113,2	112,2	112,7	111,5	110,4	109,4	108,5
Смоленская область	93,8	92,1	93,0	90,8	89,3	87,9	86,8
Тамбовская область	103,6	101,1	102,4	99,9	98,6	97,3	96,1
Тверская область	128,8	126,2	127,4	124,9	123,4	121,9	120,5
Тульская область	153,4	152,2	152,9	151,3	150,2	148,9	147,6
Ярославская область	125,5	123,9	124,8	122,8	121,4	120,0	119,1

Источник: [3].

Анализ данных подтверждает необходимость в притоке мигрантов в регионы в связи с дефицитом трудовых ресурсов на рынке труда. Впоследствии миграционный поток за счёт потенциальных бракосочетаний и рождения детей на территории регионов положительно повлияет на общественное воспроизводство, что положительно скажется на демографическом потенциале субъектов.

При этом необходимо соблюдать избирательность миграционной политики, которая должна соответствовать национальным и экономическим интересам регионов России, а также предусматривать чёткие критерии отбора, оценки и мест расселения мигрантов и находить возможность обеспечивать им социальные гарантии (жилье, страхование, здравоохранение) [2, 91–108].

Вопросам регулирования интеграции мигрантов на государственном уровне следует уделить особое внимание, так как «хорошо управляемая легальная миграция может служить источником ряда преимуществ, включающих усиление экономики, социальную сплочённость, укрепление чувства безопасности и культурное разнообразие» [1, 15].

В настоящее время «интеграционная составляющая миграционной политики России находится на стадии становления» [3, 70], отсутствует законодательно-правовая основа интеграционных мер, что в условиях существующих миграционных потоков является необходимостью.

Одной из фундаментальных проблем миграционной политики на сегодня является непроработанность процедур и механизмов интеграции. Например, страны Европы проводят государственный контроль за процессом интеграции мигрантов при помощи ряда технологий, в основном в социальной сфере (образовательные и языковые программы, программы профориентации и содействия при трудоустройстве молодёжи из семей мигрантов, программы культурной интеграции и др.).

Все эти программы демонстрируют вовлеченность в процессы реализации политики интеграции со стороны властей, хотя и они не всегда дают положительный результат. Европейский опыт показывает, что государство, декларируя политику языковой интеграции, должно подкреплять ее специальными программами адаптации и интеграции с привлечением ресурсов и средств бизнеса, общественных организаций, объединений мигрантов, это же следует делать и для экономической интеграции.

Без функционирования специальных институтов сложно обеспечить адаптацию и интеграцию мигрантов, их социализацию. Необходимы серьёзные институциональные преобразования правоохранительных органов, судебной системы, системы образования, здравоохранения.

Предлагается применить системный подход в принятии мер адаптационной и впоследствии — интеграционной политики в России. Адап-

тационно-интеграционная работа должна объединять три направления и вестись в отношении:

- готовности принимающего сообщества;
- готовности инфраструктуры;
- готовности самих мигрантов.

Рассмотрим ряд проблемных вопросов и предполагаемые решения.

1. *Проблема:* отсутствуют методология и практика оценки степени интеграции иммигрантов и адаптации трудовых мигрантов в России.

*Предлагаемое решение:* расширить систему показателей оценки миграционных процессов за счёт включения группы показателей, отражающих состояние интеграционных процессов, происходящих в России, поскольку в данный момент статистика интеграции отсутствует полностью.

2. *Проблема:* игнорирование различий в необходимости адаптационных мер для различных групп прибывающих мигрантов.

*Предлагаемое решение:* разрабатывать интеграционную политику с применением дифференцированного подхода к интеграции в зависимости от категории мигрантов, типа и вида миграции.

3. *Проблема:* организация языковых курсов за счёт фонда, формируемого работодателями. С одной стороны, это уведёт «в тень» использование труда мигрантов, с другой — существуют объективные выгоды для тех работодателей, кто заинтересован в повышении уровня владения языком персоналом, например в сфере гостинично-ресторанных услуг.

*Предлагаемое решение:* для решения проблем социальной эксклюзии необходимо углублять социально-культурную интеграцию: фестиваль национальной кухни, радио, знакомящее мигрантов с местными новостями, и др.

Также необходимо создать кол-центры, дающие возможность получить помощь на большинстве языков, в том числе анонимно, поскольку данная услуга носит гуманистический характер и необходимо организовать возможность ее использования в том числе мигрантами, пребывающими или трудящимися нелегально. Кроме того, необходима широкая кампания по информированию потенциальных пользователей данного сервиса о его наличии.

4. *Проблема:* отсутствие государственных программ в регулировании миграционных процессов. Сегодня принята только одна федеральная программа «Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом».

*Предлагаемое решение:* разработка программ на федеральном и региональном уровнях, предусматривающих комплекс мер и мероприятий по адаптации и интеграции мигрантов. Программы должны быть на-

правлены на разные категории мигрантов, а их основная цель — создание условий и содействие успешным адаптации и интеграции мигрантов в российское общество.

5. *Проблема*: нагнетание антимиграционных настроений в принимающем обществе, что способствует усилению «миграциофобии».

Немаловажный момент — прививание позитивного отношения к мигрантам со стороны населения принимающей страны. В России принимающее сообщество в большинстве своем настроено отрицательно, что форсируется распространяемой в СМИ информацией. Как правило, в сообщениях СМИ освещаются только негативные сценарии событий; позитивный опыт, тем более трудовой миграции, демонстрируется редко.

Таким образом, разработка единого правового инструментария способствовала бы повышению эффективности деятельности органов государственной власти и управления, направленной на выработку единообразного подхода к решению вопросов адаптации и интеграции иностранных граждан, дальнейшему построению системы адаптации иностранных граждан в Российской Федерации и их интеграции в российское общество.

## Литература

1. Press Release of the 2618th Council Meeting Justice and Home Affairs in Brussels, 19 November 2004, 15.
2. Дубровина Е. В., Карташов С. А. (2024). Миграция сегодня: от глобальных процессов до региональных тенденций: монография / под ред. проф. С. А. Карташова. М.: Директ-Медиа, 144.
3. Казарян К. В. (2017). Правовая адаптация и интеграция трудовых мигрантов. *Lex Russia*, 9(130). 70.
4. Витрина статистических данных. [Электронный ресурс]. URL: <https://showdata.gks.ru/report/278930/> (дата обращения: 06.08.2024).
5. Миграция. Глобальные вопросы повестки дня. ООН: Мир, достоинство и равенство на здоровой планете. [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/3QoRzj> (дата обращения: 07.05.2024).
6. Эксперт заявил о нехватке в РФ 4,8 млн работников на фоне восстановительного роста. [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19619391> (дата обращения: 25.10.2023).
7. В 2023 году численность населения Российской Федерации составляла 146,4 млн человек. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5798564> (дата обращения: 25.04.2023).



# Реорганизация юридических лиц: некоторые трудовые и экономические аспекты

*МУШКОВ Александр Алексеевич,  
студент 2-го курса магистратуры  
МГУ имени М. В. Ломоносова,  
юридический факультет  
(г. Москва, Россия)  
mushkov2001@mail.ru*

Одним из примеров взаимодействия права и экономики является проведение реорганизации юридических лиц. Осуществление действий в рамках этого процесса может быть направлено на достижение экономических целей. Вместе с тем реорганизация юридических лиц влечёт и определённые юридические последствия, которые имеют значение для регулирования трудовых отношений. На основе анализа влияния реорганизации юридических лиц на трудовые отношения будут представлены некоторые проблемы, которые имеют значение как для достижения экономических целей, так и для правового регулирования трудовых отношений.

**Ключевые слова:** экономика, трудовое право, реорганизация юридических лиц, последствия реорганизации, влияние реорганизации на трудовые отношения

**JEL код:** K31

Право и экономика находятся в постоянном взаимодействии. В науке существуют различные варианты описания такого взаимодействия. Так, Н. Г. Александров, рассматривая механизм воздействия права на общественные отношения, констатировал, что экономические отношения пассивно воздействуют на право, которое, в свою очередь, осуществляет активное воздействие на материальные отношения посредством содействия их развитию [1, с. 184]. Такое описание вполне применимо и к современным реалиям, что может быть подтверждено следующим аргументом: экономические отношения, в которых проявляются определённые

ные закономерности, могут в дальнейшем отражаться в трудовом праве как в одном из регуляторов отношений по применению самостоятельного наёмного труда [4, с. 72].

Одним из примеров взаимодействия права и экономики является проведение реорганизации юридических лиц (далее — реорганизация), которое направлено на видоизменение юридических лиц как субъектов правоотношений [7, с. 219]. В соответствии со статьёй 57 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) реорганизация может осуществляться в формах слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования. Каждая из этих форм имеет свои характерные признаки, особенности и влечёт определённые юридические последствия.

Проведение реорганизации субъектами экономической деятельности может быть направлено на достижение определённых экономических целей. Это показывает, например, анализ целей проведения реорганизации в той или иной форме, предусмотренной ГК РФ. Как отмечает А. В. Габов, участники гражданских отношений выбирают конкретную форму реорганизации, руководствуясь, как правило, не юридическими признаками, а экономическим подходом. В частности, если лицо имеет целью приобрести новый актив, оно может предложить осуществить слияние юридических лиц либо присоединение к себе юридического лица — владельца актива. Разделение и выделение представляют собой способы дробления, передачи активов (уменьшения активов, демополизации и т.п.), преобразование — изменение условий деятельности без изменения активов [2, с. 479]. Кроме того, в соответствии со статьёй 34 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» одним из последствий нарушения порядка получения предварительного согласия антимонопольного органа на осуществление сделок, иных действий является принудительная реорганизация в форме разделения или выделения коммерческой организации, созданной без соблюдения предусмотренного действующим законодательством порядка, в том числе посредством слияния и присоединения, если её создание привело или может привести к ограничению конкуренции. Очевидно, что осуществление принудительной реорганизации в приведённом выше случае основывается на экономической цели уменьшения активов организации, которая была создана незаконно.

Немаловажное значение имеют юридические последствия проведения реорганизации. Применительно к трудовым отношениям необходимо отметить, что согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) в качестве работодателя может выступать юридическое лицо. Соответственно, реорганизация юридического лица, которое является одновременно и работодателем, влияет на трудовые отношения. При этом реорганизация влечёт за собой изменение правового статуса ра-

ботодателя, при котором работникам обеспечивается возможность продолжать трудовую деятельность по должности (профессии, специальности), обусловленной трудовым договором. Соответственно, трудовые отношения с работниками должны быть сохранены, что является гарантией стабильности правового положения работника — такие аспекты влияния реорганизации на трудовые отношения формулирует Конституционный Суд Российской Федерации при толковании положения части 5 статьи 75 ТК РФ [5]. Соответственно, при проведении реорганизации в той или иной форме, которая обусловлена, по общему правилу, экономическими причинами, важно сохранить неизменность правового положения работников, так как на их правовом положении не должны отражаться последствия совершаемых работодателем действий, которые он принимает самостоятельно и под свою ответственность в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом [6].

В то же время законодатель предусматривает возможность отказа работника от продолжения трудовой деятельности с реорганизованным работодателем, поскольку пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ предусматривает в качестве отдельного основания для расторжения трудового договора отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией организации. Данное основание предусмотрено постольку, поскольку работник, реализуя своё конституционное право на свободу труда, на свободное распоряжение своими способностями к труду, предусмотренное частью 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации, вступает в трудовые отношения с конкретным работодателем. При реорганизации правовой статус работодателя изменяется, что влечёт возможность несогласия работника продолжать работу с работодателем, чей правовой статус изменился. Кроме того, работник, реализуя своё конституционное право на свободу труда посредством вступления в трудовые отношения с конкретным работодателем, одновременно является субъектом на рынке труда, в рамках функционирования которого он выбирает такого субъекта рынка труда, с которым он может взаимодействовать для достижения имеющихся у работника целей.

Интересным с позиций межотраслевого взаимодействия экономики и трудового права является рассмотрение реорганизации, основным правовым последствием которой является правопреемство от правопрédéшественника(-ов) к правопреемнику(-ам), в качестве процесса, включающего в себя переход экономической единицы, то есть организованной группы ресурсов, направленных на осуществление экономической деятельности [3, с. 100]. Представляется, что при применении такого взгляда на реорганизацию эффективность удовлетворения интересов работодателя и государства и защиты прав работников будет более

высокой, чем это возможно сейчас, поскольку на настоящий момент времени правовое регулирование реорганизации осуществляется в основном нормами гражданского законодательства при недостаточности регулирования влияния анализируемого процесса на трудовые отношения.

Таким образом, один из примеров взаимодействия трудового права и экономики — реорганизация юридических лиц, влияние которой распространяется и на трудовые отношения, нуждается в дальнейшей законодательной и научной проработке для целей эффективного правового регулирования, позволяющего впоследствии осуществлять эффективную реализацию норм в целях достижения целей и задач, стоящих перед субъектами экономической деятельности.

## Литература

1. Александров Н. Г. (1961). Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 271.
2. Габов А. В. (2014). Теория и практика реорганизации (правовой аспект). М., 879.
3. Линец А. А. (2014). Трудовые и социально-партнерские отношения при передаче предприятия по праву Европейского Союза и Российской Федерации: дисс. канд. юрид. наук. М., 202.
4. Линец А. А. (2021). Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дисс. д-р. юрид. наук. URL: <https://elck.ru/3QoS5P> (дата обращения: 08.09.2024).
5. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 24.06.2021 № 1280-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бобылевой Татьяны Геннадьевны на нарушение её конституционных прав частью пятой статьи 75, частью второй статьи 180 и частью четвертой статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-24062021-n-1280-o/> (дата обращения: 08.09.2024).
6. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении в Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://www.vsr.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 08.09.2024).
7. Суханов Е. А. (2023). Гражданское право: учебник в 4 т. Том I. М., 720.

# Роль рекламы в формировании имиджа работодателя

*МАКОВСКАЯ Софья Андреевна,  
магистрант,  
Российский государственный гуманитарный университет,  
факультет рекламы и связей с общественностью  
(г. Москва, Россия)  
s.sonyu.m@yandex.ru*

В условиях современной конкурентной экономики, когда компании сталкиваются с кадровым дефицитом и высокой конкуренцией за талантливых специалистов, формирование положительного имиджа работодателя становится критически важным элементом успешной бизнес-стратегии. Статья посвящена исследованию роли рекламы и PR-стратегий в формировании привлекательного имиджа компании как работодателя. Рассмотрены основные методы, с помощью которых компании могут привлекать и удерживать молодых специалистов, ориентируясь на их запросы, включая создание условий для карьерного роста, возможностей для профессионального и личностного развития, а также формирование подходящей корпоративной культуры.

Также уделяется внимание современным инструментам PR, таким как социальные сети и цифровые платформы, которые становятся основными каналами коммуникации с потенциальными сотрудниками. В частности, рассматриваются возможности использования таких платформ, как «ВКонтакте», Telegram и Rutube, для создания и распространения контента, который помогает представить компанию как современного и привлекательного работодателя.

**Ключевые слова:** имидж работодателя, реклама, PR-стратегии, корпоративная культура, социальные медиа

**JEL коды:** M31, M54, D83

В условиях быстро меняющегося рынка труда, где конкуренция за талантливых специалистов становится всё более острой, формирование положительного имиджа работодателя приобретает критическое значение. Согласно статистике исследовательского центра портала Superjob.ru за 2023 г., 85% компаний испытывают нехватку кадров, что свидетельствует о «кадровом голоде» и высокой конкуренции. К 2030 г. поколение, считающееся «демографическим окном возможностей», будет насчитывать всего 3 млн человек [6]. Эти данные указывают на высокий уровень конкуренции за специалистов, важность привлечения и удержания молодых сотрудников, а также необходимость для работодателей активно развивать стратегии привлечения и удержания персонала.

Профессионалы, особенно молодые, ищут не только высокую зарплату, но и подходящую корпоративную культуру, возможности карьерного роста и развития личностных качеств. В этом контексте реклама и PR-стратегии играют важнейшую роль в создании привлекательного образа компании.

Имидж работодателя — это восприятие компании как места работы, которое формируется с помощью не только внутренних факторов, но и внешних коммуникаций, в том числе рекламы. Реклама играет ключевую роль в привлечении талантов, создании позитивного образа и укреплении репутации [1, с. 5–7].

Имидж работодателя — это набор представлений о компании как о работодателе. Он включает в себя:

- корпоративные ценности;
- условия труда;
- возможность карьерного роста;
- культуру компании.

Реклама влияет на имидж работодателя в нескольких аспектах:

- создание осведомлённости: рекламные кампании позволяют потенциальным кандидатам узнать о компании, её ценностях и преимуществах;
- позиционирование: реклама помогает выделить компанию среди конкурентов, подчёркивая уникальные предложения для сотрудников;
- формирование позитивного восприятия: чёткие и привлекательные рекламные сообщения способствуют созданию положительного образа.

PR-стратегии для формирования имиджа работодателя:

#### 1. Социальные медиа.

Компании активно используют социальные сети для продвижения своего имиджа. Использование различных форматов контента, включая

посты, сторис и видео, помогает донести информацию о корпоративной культуре, ценностях и возможностях роста, а также создаёт позитивный образ компании.

Например, компания «Яндекс» активно делится историями успеха своих сотрудников, что помогает создать образ открытой и дружелюбной компании.

## 2. Корпоративные мероприятия.

Организация мероприятий, таких как дни открытых дверей, мастер-классы и стажировки, позволяет потенциальным кандидатам познакомиться с компанией. Это помогает сформировать более глубокое понимание корпоративной культуры и ценностей.

Например, «Сбер» проводит различные мероприятия для студентов, включая хакатоны и учебные программы, что способствует привлечению молодых специалистов.

Компания организует мероприятие «Неделя знаний со Сбером», в рамках которого участники смогут послушать лекции, посетить мастер-классы от ведущих экспертов и пройти бесплатные видеокурсы. Все гости и участники мероприятия получают возможность воспользоваться скидками и специальными предложениями на образовательные продукты «Сбера» и его компаний-партнёров. «Неделя знаний со Сбером» будет полезна и интересна всем, кто хочет повысить свою цифровую и финансовую грамотность, узнать больше о предпринимательстве, творчестве, развитии мягких навыков и освоить новые знания в удобном формате.

А также два раза в год — весной и осенью — в «Сбере» проходят стажировки Sberseasons. Студенты последних курсов IT-направления, математических и экономических специальностей вместе с командами работают над реальными задачами, запускают новые продукты и строят математические модели.

## 3. Партнёрство с образовательными учреждениями.

Сотрудничество с университетами и колледжами для проведения лекций, тренингов и стажировок позволяет компаниям не только делиться опытом, но и находить таланты на ранних этапах их карьеры.

Российский разработчик и дистрибьютор решений по информационной безопасности (ИБ) Crosstech Solutions Group и Институт информационных наук и технологий безопасности РГГУ заключили партнёрское соглашение, согласно которому будет осуществляться подготовка специалистов по направлениям:

- информационная безопасность;
- прикладная информатика;
- прикладная математика.

Руководители и специалисты Crosstech Solutions будут проводить лекции, хакатоны и конкурсы, на которых студенты смогут работать над реальными проектами в сфере ИБ. По итогам курса будут отобраны самые перспективные участники для прохождения стажировки с возможностью трудоустройства в штат компании. Эксперты Crosstech Solutions Group поделятся своим опытом работы с реальными кейсами, а также расскажут об актуальных тенденциях на рынке информационной безопасности.

Основная цель сотрудничества Института информационных наук и технологий безопасности РГГУ и Crosstech Solutions Group – подготовка квалифицированных кадров.

#### 4. Участие в профессиональных конкурсах и рейтингах.

Участие в рейтингах, таких как «Лучший работодатель» или «Компания года», позволяет повысить узнаваемость и привлекательность компании на рынке труда.

Например, компании, которые регулярно получают награды за лучшие условия труда, такие как Альфа-Банк, демонстрируют свою приверженность качеству рабочего процесса.

Ключевыми аспектами успешной рекламной стратегии являются прозрачность и аутентичность. Компании должны:

- честно представлять свои ценности и корпоративную культуру;
- делать акцент на реальных историях сотрудников, их опыте и достижениях;
- обеспечивать обратную связь и активно взаимодействовать с аудиторией.

В России компании все чаще используют цифровые платформы и социальные сети для продвижения имиджа работодателя. К ключевым площадкам относятся:

1. «ВКонтакте» (ВК) – социальная сеть с широкой аудиторией, включая молодёжь и студентов; позволяет создавать сообщества, в которых компании рассказывают о корпоративной культуре и ценностях, а также использовать разные форматы контента (посты, опросы, видеоролики) для донесения информации в интересной и доступной форме.
2. «Телеграм» – эффективный канал для прямого общения с аудиторией; используется для рассылки новостей, объявлений о вакансиях и мероприятий, а также воспринимается как более безопасная и конфиденциальная среда, что привлекает серьёзную и профессиональную аудиторию.
3. Rutube – российская видеоплатформа, где компании размещают ролики о своей деятельности; формат видео позволяет показывать



корпоративную культуру, успехи сотрудников и социальные инициативы, создавая эмоционально насыщенный образ работодателя». В условиях современного рынка труда формирование положительного имиджа работодателя становится ключевым фактором успеха для компаний, стремящихся привлечь и удержать лучших сотрудников. Реклама и PR-стратегии играют решающую роль в создании привлекательного образа компании, который может существенно повлиять на выбор потенциальных сотрудников.

Рынок труда становится всё более конкурентным, и профессионалы, особенно молодые, ищут не только финансовые преимущества, но и компании, которые соответствуют их ценностям и предоставляют возможности для личностного и карьерного роста. В этом контексте реклама выступает как мощный инструмент, позволяющий повысить осведомлённость о компании, выделить её среди конкурентов и создать позитивное восприятие. Эффективные рекламные кампании помогают донести до аудитории информацию о корпоративных ценностях, культуре и условиях труда.

Одним из важнейших аспектов формирования имиджа работодателя является использование цифровых платформ и социальных сетей. «ВКонтакте», «Телеграм» и Rutube предоставляют компаниям уникальные возможности для взаимодействия с целевой аудиторией, позволяя им делиться историями успеха, проводить мероприятия и демонстрировать свои достижения. Эти платформы не только способствуют укреплению репутации компании, но и создают атмосферу доверия и прозрачности, что является критически важным для формирования устойчивого имиджа работодателя.

## Литература

1. Адулас А. А. (2019). Корпоративный имидж организации. *Студенческий вестник*, 16–3(66), 5–7.
2. Байкова И. А. (2018). Особенности связей с общественностью в современных маркетинговых коммуникациях. *Петербургский экономический журнал*, 1, 30.
3. Букарева К. А., Кавун Д. А. (2017). Проблема формирования имиджа организации. Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сборник научных статей. Новокузнецк, 281–286.
4. Емельянов С. М. (2020). Теория и практика связей с общественностью. М.: Юрайт, 197.

5. Кривоносов А. Д., Емельянов С. М., Кудрявцева М. Е. (2016). Стратегические коммуникации. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 127.
6. Рынок труда в 2023 году: исследование SuperJob [Электронный ресурс]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (дата обращения: 10.10.2024).

# Молодые предприниматели — участники современного рынка труда: основные тренды и вызовы

*ИВАНОВА Александра Владимировна,  
студентка 2-го курса  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
(г. Москва, Россия)  
ivanovee20051965@mail.ru*

*Научный руководитель:  
ТОХТИЕВА Лариса Николаевна,  
к.и.н., доцент,  
кафедра теории менеджмента и бизнес-технологий  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
(г. Москва, Россия)  
tohtieva.ln@rea.ru*

За 2020—2024 гг. в России возросло число индивидуальных предпринимателей в возрасте до 25 лет, что отражает ситуацию в экономике и создаёт новые возможности для развития личных качеств. Молодые предприниматели сталкиваются со множеством трудностей на пути реализации своих проектов. В статье рассматриваются ключевые тренды и вызовы, с которыми они сталкиваются на современном рынке труда, а также представлены примеры успешных молодёжных инициатив. Исследование показало, что с каждым годом появляется всё больше успешных молодых и инициативных предпринимателей, работающих над своими проектами для улучшения экономической ситуации в стране.

**Ключевые слова:** молодые предприниматели, стартапы, инновации, вызовы для бизнеса, основные тренды

В России за 2020—2024 гг. число индивидуальных предпринимателей (далее — ИП) в возрасте до 25 лет выросло более чем в 1,5 раза (по данным Минэкономразвития). Доля таких ИП в общей численности пока невысока — около 6%, но темпы прироста стремительно увеличиваются.

Доля предпринимателей в возрасте до 25 лет составляет 5,9% от общего количества ИП. По оценке Росстата, на 1 января 2024 г. в России было примерно 18,4 млн граждан в возрасте от 14 до 25 лет (по закону ИП можно открыть уже с 14 лет при согласии родителей) [4].

Отметим, что предпринимательская деятельность среди молодёжи становится всё более востребованной, поскольку молодые люди стремятся к самореализации и созданию собственного дела вместо поиска работы по найму. Возможно, данный тренд отражает не только изменения в экономике и обществе, но и создаёт новые возможности для развития личных качеств и профессиональных навыков [2, с. 47–50].

Особенности молодёжного предпринимательства заключаются в большом энтузиазме, энергии и желании преуспеть, что помогает преодолевать трудности. Творческий подход и инновационное мышление способствуют разработке уникальных идей и продуктов. Молодёжь обладает неиссякаемым запасом идей и амбиций, внедряя новаторские концепции в реальность.

Кроме того, молодые предприниматели склонны к экспериментам и риску, что позволяет им искать нестандартные решения и адаптироваться к изменениям на рынке. Это делает их динамичными и конкурентоспособными в условиях постоянно меняющегося окружения.

Молодые люди выросли в цифровой среде и хорошо разбираются в использовании новых технологий. Доступ к современным технологиям и информационным ресурсам даёт возможность развивать свой бизнес онлайн, привлекать клиентов из разных частей мира и использовать инновационные технологии для развития и масштабирования своего дела. Необходимо отметить также социальную ответственность молодёжи в сфере предпринимательства. Многие молодые бизнесмены стремятся к созданию не только прибыльного бизнеса, но и к социальной пользе для общества. Активно поддерживая социально значимые проекты и практикуя устойчивое потребление, заботятся об экологической чистоте своего бизнеса.

Таким образом, для предпринимательской деятельности современной молодёжи характерны некоторые особенности, которые делают её успешной и востребованной. Энтузиазм, творческий подход, гибкость, доступ к современным технологиям и социальная ответственность являются ключевыми элементами успеха молодых предпринимателей в современном мире [1, с. 13–21].

Однако если посмотреть на обстановку со стороны, то многие считают, что стартапы молодых предпринимателей недолговечны. Это связано с несколькими факторами. Молодые предприниматели часто сталкиваются с недостатком опыта и знаний в бизнесе. Им может не хватать навыков управления, стратегического мышления или понимания рынка,

что делает их более уязвимыми к неудачам. Молодые стартаперы нередко выходят на рынок с инновационными идеями, но их конкуренты могут быстро адаптироваться и предложить аналогичные решения. Это создаёт давление, которое может привести к быстрому падению стартапов, если они не успевают укрепить свои позиции.

Основными сложностями участия молодёжи в предпринимательской деятельности являются ограниченный опыт и отсутствие знаний в области бизнеса и управления.

Очевидно, что для поддержки и развития предпринимательской инициативы среди данной социальной группы необходимо создать эффективные механизмы, которые позволят молодежи реализовать свои бизнес-идеи. Особое внимание следует уделить созданию менторских программ, особой среды, где опытные предприниматели смогут поддерживать и курировать молодых стартаперов. Так, например, в ведущем предпринимательском вузе страны «РЭУ имени Г. В. Плеханова» работает экосистема поддержки студенческого технологического предпринимательства — «Бизнес-инкубатор» [3]. Здесь студенты разрабатывают и реализуют собственные проекты, приобретают опыт по привлечению инвесторов. Так, свыше 500 студенческих стартап-проектов получили поддержку. Только в 2024 г. 16 студенческих команд (24 студента) с проектами в области цифровизации стали победителями конкурса «Студенческий стартап» и получили гранты по 1 млн руб. на развитие своих бизнес-идей.

Так, например, студенты получили по 1 млн руб. на реализацию следующих проектов: «Модернизация топителя битума» (автор — Анастасия Морозова); «Разработка цифровой платформы для погружения молодых специалистов в реальные бизнес-процессы и задачи компаний» (автор — Полина Хромова); «Создание блокчейн-платформы для прозрачного сбора и распределения средств для благотворительных организаций» (автор — Александр Беланов).

Молодые предприниматели разрабатывают новые проекты не только в сфере производства, но и в социальной сфере. Даниил Макатров, участник Startup Tour фонда «Сколково» на реализацию собственного проекта «YouChip» по разработке устройства, оптимизирующего тренировочный процесс хоккеистов, получил 300 тыс. руб. [5]

В современном мире одним из источников информации и вдохновения являются нетворкинги и сообщества для молодых предпринимателей. Это не просто способ познакомиться с новыми людьми, а мощный инструмент, который может значительно ускорить развитие молодого предпринимателя и открыть двери к новым возможностям. Сообщества предпринимателей создают пространство для обмена знаниями и опытом, в котором стартаперы могут завести не только новые знакомства,

но и найти потенциальных партнёров, инвесторов или клиентов. Связи, налаженные в таких сообществах, могут привести к бизнес-возможностям, которые были бы недоступны в одиночку.

Ещё одним способом получения новых знаний о предпринимательстве является участие в олимпиадах и конкурсах, где студенты могут повысить свой уровень знаний по инноватике, решая различные кейсы, соревнуясь с другими единомышленниками.

Так, 142,9 млн руб. привлечено на проект «Я в деле» для создания сети наставников и проектных бизнес-команд с целью повышения предпринимательской грамотности студентов в регионах Российской Федерации. Этот вид деятельности не только помогает молодым предпринимателям избежать ошибок, но и позволяет им быстрее развиваться и достигать успеха.

Например, в Волгоградской области команда, которая участвовала в проекте «Я в деле», разработала свой проект по созданию осаночных экзоскелетов, создала функционирующий прототип и привлекла внимание предприятий, специализирующихся на остеопатии.

Резюмируя, подчеркнём, что молодые предприниматели играют важную роль в формировании современного рынка труда. Они не только вносят свежие идеи и инновационные решения, но и создают новые рабочие места, тем самым способствуя экономическому росту.

Однако молодые предприниматели сталкиваются с серьёзными вызовами, такими как высокая конкуренция, недостаток финансирования и необходимость постоянного обучения и развития.

Таким образом, успех молодых предпринимателей зависит от их готовности адаптироваться к изменениям, использовать доступные ресурсы и активно внедрять инновации. Также важна поддержка со стороны общества и государства.

## Литература

1. Тохтиева Л. Н., Барабошина А. Б. (2019). Организация содействия временному трудоустройству молодежи (на примере Рязанской области). *Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации*, 3(18), 13–21.
2. Тохтиева Л. Н., Комлев И. Г. (2022). Временная занятость как фактор успешной социализации молодежи. Новый человек в новом обществе: проблемы социализации, ресурсы развития личности и коллектива: ма-

териалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 100-летию пионерской организации, Кострома, 17–18 марта 2022 г. / Костромской государственный университет. Кострома: Костромской государственного университета, 47–50. EDN TDWWGY.

3. Бизнес-инкубатор 2.0. [Электронный ресурс]. URL: <https://hive.rea.ru/biznes-inkubator/> (дата обращения: 09.10.2024).
4. Власти назвали число молодых предпринимателей в России (2024). *РБК*: 26 января. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/economics/26/01/2024/65b25b139a794706d3729f84> (дата обращения: 13.10.2024).
5. Даниил Макатров с проектом YouChip стал победителем финала Startup Tour фонда «Сколково» (2023). Novgorod.ru. 29 апреля. [Электронный ресурс]. URL: <https://news.novgorod.ru/news/daniil-makatrov-s-proektom-youchip-stal-pobeditelem-finala-startup-tour-fonda-skolkovo--191764.html> (дата обращения: 13.10.2024).

# Современное состояние рынка труда в сфере информационных технологий глазами молодого специалиста

*ЛИСОВСКИЙ Михаил Павлович,  
бакалавр,  
Санкт-Петербургский горный университет  
императрицы Екатерины II  
(г. Санкт-Петербург, Россия)  
mislis2005@mail.ru*

Актуальность статьи обоснована ростом числа вакансий в сфере информационных технологий (ИТ). В статье рассматривается современное состояние рынка труда в ИТ-сфере с точки зрения молодых специалистов — студентов старших курсов и выпускников высших учебных заведений, начинающих профессиональную деятельность. В частности, были определены и проанализированы основные профессии рынка труда и определяющие факторы при приёме на работу соискателей от 14 лет по этим профессиям. Также были сформулированы проблемы, с которыми сталкиваются начинающие специалисты, включая высокую конкуренцию, необходимость постоянного обучения и адаптации к быстро меняющимся условиям рынка. Статья подчёркивает важность гибкости, инициативности и готовности к самообразованию как факторов успешной интеграции в ИТ-отрасль.

**Ключевые слова:** информационные технологии, ИТ-специалист, жизненный цикл программного продукта

**JEL код:** J23

Ввиду стремительного прогресса в области вычислительной техники, а также потребности коммерческих и государственных предприятий в автоматизации производственных, бизнес-процессов в настоящее время происходит интенсивное развитие информационных технологий. Эта динамика порождает спрос как на квалифицированные кадры, так и на начинающих специалистов, создавая многообразие карьерных возможно-



стей. В свою очередь, рынок труда сферы информационных технологий предлагает постоянно растущий спектр специальностей: от областей кибербезопасности и анализа данных до разработки программного обеспечения и базовых процедур ИТ-сопровождения.

Прежде всего, проанализируем данные официальной статистики по трудоустройству молодых специалистов по состоянию на 2022 г. Так, в РФ, по данным Росстата<sup>3</sup>, численность рабочей силы в возрасте 15–29 лет составляла 11741 тыс. чел., при этом в структуре занятых молодёжь в возрасте 15–29 лет составляла 14,9%. Численность молодёжи в возрасте 15–29 лет, занятой деятельностью в области информации и связи, составляла 304 тыс. чел., то есть 23,1% из всех занятых этим видом экономической деятельности по состоянию на 2022 г. [1] Дополним анализ данными по трудоустройству выпускников 2020–2022 гг. выпуска по специальностям в области информационных технологий, полученным ими в образовательных организациях высшего образования. В частности, анализ соответствия работы трудоустроенных выпускников 2020–2022 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования по направлениям, связанным с информационными технологиями, по данным Росстата<sup>4</sup>, показал высокий уровень соответствия (табл. 1).

Таблица 1

**Соответствие работы трудоустроенных выпускников  
2020–2022 гг. выпуска специальности,  
полученной в образовательной организации высшего образования  
по направлениям, связанным с информационными технологиями, тыс. чел.**

Направление	Всего	Связь работы с полученной профессией (специальностью)		В процентах	
		связана	не связана	связана	не связана
Компьютерные и информационные науки	10,7	10,1	0,6	94	6

<sup>3</sup> Рассчитано автором по источнику: Труд и занятость в России. 2023: стат. сб. / Росстат (2023). 180 с. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2023.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf) (дата обращения: 09.11.2024).

<sup>4</sup> Соответствие работы трудоустроенных выпускников 2020–2022 гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования: Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Сайт Росстата. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 10.11.2024).

Направление	Всего	Связь работы с полученной профессией (специальностью)		В процентах	
		связана	не связана	связана	не связана
Информатика и вычислительная техника	106,6	88,5	18,1	83	17
Информационная безопасность	21,5	18,6	2,9	86	14
Электроника, радиоэлектроника и системы связи	16,2	12,7	3,5	78	22

Отметим также, что, по данным Росстата о распределении выпускников образовательных организаций высшего образования 2020–2022 гг. выпуска по статусу участия в составе рабочей силы и по видам экономической деятельности на настоящей или последней работе по виду деятельности, в области информации и связи уровень занятости составляет 96,4%. То есть, согласно официальной статистике, на сегодняшний день сложилась благоприятная ситуация в области трудоустройства молодых ИТ-специалистов.

Теперь рассмотрим ситуацию с позиций работодателя: чего он ждёт от молодых ИТ-специалистов? Для этого определим специфику деятельности современного ИТ-специалиста. Во-первых, уточним понятие информационных технологий (ИТ). Согласно Федеральному закону № 149<sup>5</sup>, информационные технологии — процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов. Во-вторых, нужно понимать, что специалисты в области ИТ осуществляют свою деятельность с учётом жизненного цикла программных продуктов (это последовательность этапов, через которые проходит программный продукт с момента принятия решения о необходимости его создания до вывода из эксплуатации [2]). Для уточнения специфики предметной области настоящего исследования отметим, что программный продукт в своём развитии проходит следующие пять этапов:

1. Анализ требований. После принятия решения о необходимости реализации продукта происходит сбор, анализ и формализация требований

<sup>5</sup> Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации». КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61798/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/) (дата обращения: 08.11.2024).

к будущему программному продукту. Для этого проводятся встречи с заинтересованными сторонами, изучаются существующие аналоги и составляется подробное техническое задание.

2. Проектирование. После анализа требований наступает этап проектирования программного продукта. На этом этапе разрабатывается архитектура, выбирается технологический стек, создаются модели данных. Проектирование обеспечивает чёткое понимание того, как будет функционировать будущий программный продукт.

3. Разработка. На этом этапе команды разработчиков создают сам программный продукт, основываясь на документации, использованной на предыдущих этапах. В ходе разработки может потребоваться внесение изменений в проект, но их необходимо согласовывать с заказчиком.

4. Тестирование. После завершения разработки производится тестирование программного продукта. Целью тестирования является выявление ошибок, неполадок и недоработок, которые могут возникнуть при использовании программного продукта.

5. Техническая поддержка. На этом этапе осуществляется решение проблем, возникших при использовании программного продукта, и его дальнейшее развитие. Техническая поддержка является важным этапом жизненного цикла программного продукта, так как обеспечивает его стабильную работу и удовлетворённость пользователей. Она происходит вплоть до вывода продукта из эксплуатации.

Согласно вышеописанным этапам формируется классификация специалистов в ИТ-сфере, визуально отображённая с помощью круга специальностей (рис. 1). Несоответствие модели классификации должностей из семи секторов модели жизненного цикла из пяти этапов связано с тем, что области обеспечения качества (QA) и разработки (Development) являются частями этапа «разработка», а области функционирования и поддержки ИТ-инфраструктуры (IT Operations and Support) и роботизации (Robotics) – этапа «поддержка». Также отметим, что карьерный путь ИТ-специалиста имеет направление с внешнего слоя круга специальностей к его центру, таким образом, что начинающие специалисты преимущественно устраиваются на работу, отдалённую от центра модели.

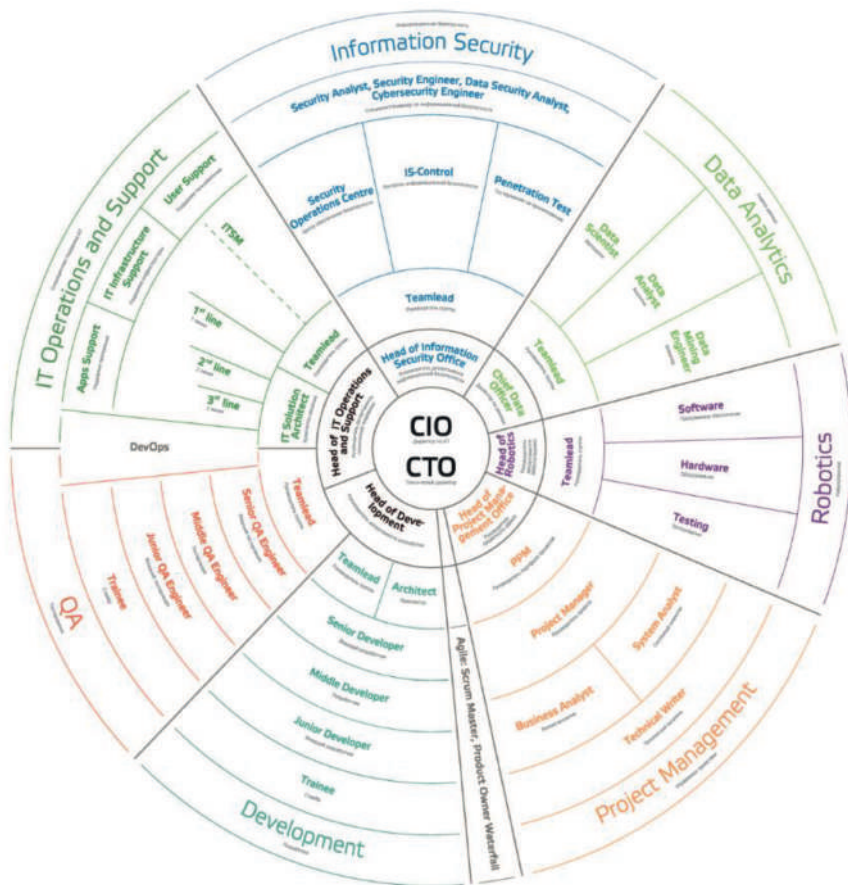


Рис. 1. Модель классификации ИТ-специалистов  
на основе этапов жизненного цикла программного продукта  
Источник: [3].

По данным портала HH.ru, в 50% случаев работодатели заинтересованы в соискателях на вакансии «Специалист технической поддержки» и «Разработчик, программист». Меньшей популярностью пользуются системные администраторы, аналитики, дизайнеры, тестировщики и прочие [3]. Вышеописанные вакансии имеют порог входа, достижимый студентами старших курсов и выпускниками вузов. Полный рейтинг профессий, открытых для соискателей старше 14 лет по состоянию на 2024 г., представлен на рис. 2. Наиболее востребованы молодые специалисты по технической поддержке и программисты-разработчики.



Рис. 2. Рейтинг профессий в ИТ сфере, открытых для соискателей старше 14 лет по состоянию на 2024 г.

Источник: [3].

По данным портала «Хабр Карьера», в рамках процесса отбора кандидатов на вышеописанные вакансии, определяющими факторами (более 60% опрошенных представителей работодателей отметили их важность) является наличие софт-скилов (навыков делового общения и работы в команде), базовых технических знаний и успешно пройденное тестовое задание [4]. Также важно заметить, что лишь для 25% респондентов важно наличие профильного образования при приёме на работу, что говорит в пользу выбора работодателями студентов. Полная пирамида потребностей показана на рис. 3.

В то же время и сами молодые ИТ-специалисты, как правило, имеют повышенные зарплатные ожидания. Это обстоятельство становится критической точкой соприкосновения соискателей и работодателей. При этом, по оценкам портала HH.ru, на сегодняшний день молодым специалистам в ИТ-сфере в г. Санкт-Петербурге предлагается заработная плата, медианная величина которой превышает среднюю зарплату по региону примерно на 15%. Диаграмма, представленная на рис. 4, детализирует размер месячной оплаты труда в г. Санкт-Петербурге при условии занятости из расчёта 160 рабочих часов. Отметим, что самая востребованная вакансия специалиста технической поддержки имеет наименьшую оплату труда.

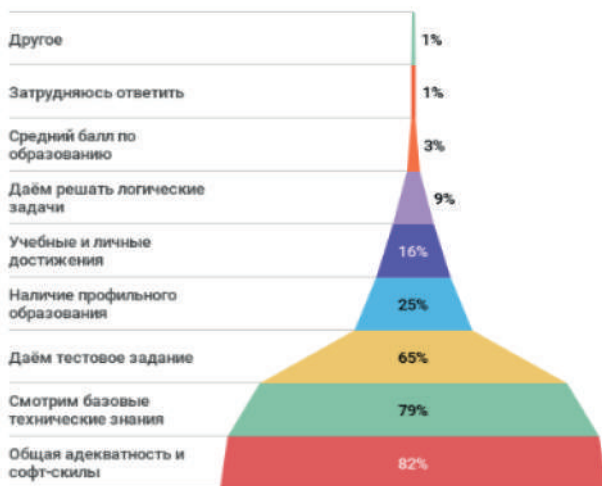


Рис. 3. Пирамида потребностей при приёме на работу в ИТ-сфере

Источник: [4].



Рис. 4. Размер месячной оплаты труда

в Санкт-Петербурге начинающих специалистов в ИТ-отрасли

Источник: [3].

По собственному опыту поиска работы в ИТ-сфере могу отметить высокий уровень конкуренции при приёме на работу молодого специалиста. В частности, при устройстве на оплачиваемую стажировку на должность стажёра в ИТ-отделе организации среднего размера в г. Санкт-Петербурге конкурс составил 20 молодых специалистов на место.

В заключение отметим, что на сегодняшний день существует повышенный спрос на молодых ИТ-специалистов. Однако не по всем профессиям ИТ-сферы уровень оплаты труда соответствует ожиданиям соискателей. Для молодых специалистов также важно понимание, что для достижения успеха им необходимо постоянно развиваться, осваивать новые технологии, быть гибкими, инициативными, готовыми соответствовать вызовам времени и адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка.

## Литература

1. Российская Федерация. Федеральная служба государственной статистики (2023). Труд и занятость в России. стат. сб. М.: Росстат, 2023. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2023.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf) (дата обращения: 02.11.2024).
2. Волков С. Разделение ролей СТО и СТО в современной компании (2011). Habr. URL: <https://habr.com/ru/articles/111674/> (дата обращения: 01.11.2024).
3. Структура ИТ-подразделений: СТО и СТО (2002). URL: <https://ppt-online.org/1158612> (дата обращения: 28.10.2024).
4. Аналитика рынка труда в ИТ: кто нужен компаниям и сколько готовы платить (2024). HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/article/33041> (дата обращения: 30.10.2024).
5. Как развиваются карьеры в ИТ: исследование Habr Career (2018). Habr. URL: [https://habr.com/ru/companies/habr\\_career/articles/427427/](https://habr.com/ru/companies/habr_career/articles/427427/) (дата обращения: 04.11.2024).

# Новые ориентиры на молодёжном рынке труда: проблемы и возможности

*ХАНОВА Оксана Юрьевна,  
к.э.н., доцент,  
Уфимский университет науки и технологий,  
кафедра экономической теории и регионального развития  
(г. Уфа, Россия)  
o\_viveur@mail.ru*

*КАШАПОВ Айдар Фаритович,  
студент специалитета 3-го курса,  
Уфимский университет науки и технологий,  
Институт информатики, математики и робототехники  
(г. Уфа, Россия)  
cashapov.aydar@yandex.ru*

*ТАШТИМИРОВ Булат Ринатович,  
студент специалитета 3-го курса,  
Уфимский университет науки и технологий,  
Институт информатики, математики и робототехники  
(г. Уфа, Россия)  
tashtimirov.bulat.rinatovich@gmail.com*

Цель нашего исследования — выявить особенности функционирования молодёжного рынка труда. На протяжении многих лет проблема безработицы среди выпускников вузов является одной из остро обсуждаемых тем. Эта тема нас также заинтересовала, поэтому мы решили провести социологический опрос среди студентов нашего университета и выяснить, что они думают о перспективах будущего трудоустройства по специальности, по которой они сейчас обучаются, а также рассмотреть взаимосвязь между требованиями рынка труда в специалистах и уровнем получаемого образования.

**Ключевые слова:** безработица, молодёжный рынок труда, трудоустройство

**JEL коды:** E24, I23, J24, J64



XXI в. — прорывной век в развитии информационных технологий. С одной стороны, современное поколение легко адаптируется к новым цифровым технологиям, но с другой — одновременно сталкивается с трудностями трудоустройства на легальном рынке труда, в результате чего встаёт вопрос безработицы среди молодого поколения.

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть работоспособного населения, готового работать, не может найти работу, но занимается её поиском и готова к ней приступить. В макро-экономике безработица — состояние рынка труда, когда на нем есть свободные ресурсы, но при этом не хватает спроса на труд со стороны работодателей; объем недоиспользования предложения труда.

Первое появление на высококонкурентном рынке труда для многих может показаться затруднительным. Почему так происходит? Ведь рынок требует все больше квалифицированных кадров.

Респондентами социологического опроса были 211 студентов. Опрос проводился среди молодых людей, получающих образование по системе бакалавриат и специалитет по направлениям: программное обеспечение; информационные системы и технологии; бизнес-информатика; технологические машины и оборудование; инноватика; прикладная информатика; информационная безопасность; информатика и вычислительная техника; автоматизация технологических процессов и производств, машиностроение, экономика — с первого до четвёртого курса. Возраст респондентов — от 18 до 22 лет.

На основе ответов нами были выявлены следующие основные проблемы взаимодействия образования и занятости молодых специалистов.

Процент безработных в период обучения среди опрошенных составляет 65%. Студенты стараются работать в свободное от учёбы время. Подавляющее большинство (90%) работают ради материальной независимости и лишь 10% подрабатывают для портфолио. 17% обучающихся трудоустраиваются официально. По специальности планируют работать 77% опрошенных. 64% студентов уверены, что сумеют трудоустроиться по специальности.

На рис. 1 видно, что процент студентов, планирующих работать по специальности, с возрастом растёт; этому может способствовать уровень получаемого образования. Это свидетельствует о том, что студенты старшего возраста лучше осознают преимущества работы по специальности, на которой обучаются, и соответственно, цель их трудоустройства на данный момент в основном — это работа на портфолио, однако работать предпочитают в период обучения. Также видно, что независимо от возраста студенты выбирают неофициальное трудоустройство. В качестве причин

можно назвать простоту трудоустройства, упрощенную систему оплаты труда, гибкий график.

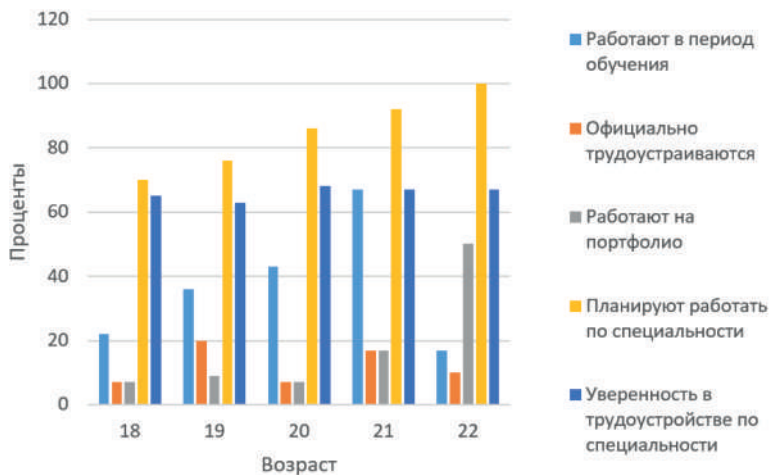


Рис. 1. Статистика по возрастам

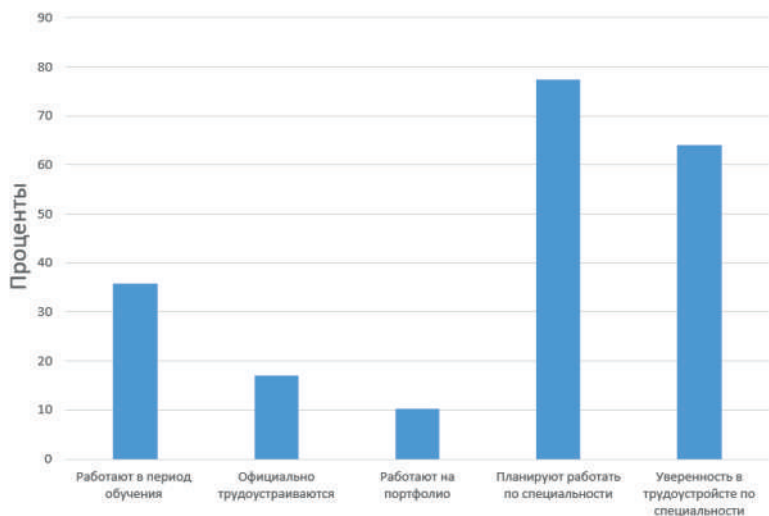


Рис. 2. Общая статистика по всем возрастам

На основе анкетирования среди студентов были систематизированы основные проблемы взаимодействия образования и занятости молодых

специалистов. По итогам можно сделать вывод о том, что безработица среди опрошенных студентов соответствует среднему уровню безработицы по стране. Это должно учитываться работодателями. Всего 1/3 студентов трудоустроены во время учёбы, из них 17% трудоустроены официально. Это значит, что молодые люди до сих пор не адаптировались в текущей социально-экономической ситуации. Так могло сложиться по нескольким причинам (рис. 2).

Основной из них является тот факт, что работодатели в большинстве своём не заинтересованы в трудоустройстве молодёжи, выпускников. Следующей причиной такого положения дел мог стать уровень заработной платы, которую работодатели готовы предложить начинающим специалистам. Работодателям следует предпринять меры по решению этих проблем.

В связи с этим молодые люди вынуждены прибегать к альтернативным видам заработка: ставкам, ведению блогов, рекламе — либо работать в статусе самозанятых, но в интересах других компаний. Они получают зарплату в конвертах, которая не облагается налогами. Таким образом, студенты отказываются от преимуществ социального пакета и трудового стажа, учитываемого при начислении пенсии.

Подводя итоги доклада, нужно отметить следующие моменты.

Свой вклад в уровень безработицы в стране вносят студенты, не сумевшие занять себя неофициальным заработком и не выдержавшие конкуренции на официальном рынке труда. Государство должно бороться с безработицей, стимулируя экономический рост и инвестируя в социальные программы, которые позволят молодёжи проще адаптироваться на рынке труда, поскольку проблема безработицы среди молодёжи остро встаёт в современных реалиях. Прежде всего, речь идёт об официальном трудоустройстве по направлению обучения.

## Литература

1. Вередюк О. В. (2023). Научно-образовательный портал «Большая российская энциклопедия».
2. Никишина А. О. (2021). Безработица среди выпускников образовательных организаций: масштабы и причины. *Молодой ученый*, 15(357).
3. Саплакчян К. А. (2022). Проблема безработицы среди обучающихся и выпускников учебных заведений. *Экономика и социум*, 12(103)-1.

# Актуальные вопросы регулирования рынка труда и занятости в регионе

*БАРЗАЕВА Мадина Ахьятовна,  
к.э.н., доцент, доцент кафедры  
экономической теории и государственного управления  
ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова  
(г. Грозный, Россия)  
madinaborz@mail.ru*

*БАКАЕВА Хадижат Аслановна,  
студентка 4-го курса по направлению ГМУ  
ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова  
(г. Грозный, Россия)  
hadizat587@mail.ru*

*ГЕНАЕВА Амина,  
студентка магистратуры 1-го года обучения  
по направлению ГМУ  
ГГНТУ им. акад. М.Д. Миллионщикова  
(г. Грозный, Россия)  
hadizat587@mail.ru*

В последние годы возрастает актуальность вопросов регулирования рынка труда и формирования эффективной занятости в регионе. С помощью метода анкетного опроса нами было проведено исследование действий региональных властей по формированию политики, направленной на регулирование рынка труда и занятости в двух субъектах федерации – Чеченской Республике и Ростовской области. Анализ ответов на вопросы, касающиеся стимулирования создания рабочих мест и привлечения инвестиций, мер по поддержанию стабильности рынка труда, повышения профессиональной подготовки населения, борьбы с нелегальной занятостью и развитием гибких форм занятости позволил сравнить подходы к регулированию рынка труда в двух исследуемых субъектах Федерации.

**Ключевые слова:** регион, регулирование рынка, рынок труда и занятости, трансформационные преобразования, профессиональная подготовка

**JEL коды:** J68, J21, O15

Современные тенденции регулирования рынка труда и формирование эффективной занятости населения — проблема глобального масштаба. С учётом трансформационных преобразований отраслей экономики государство как гарант общественной безопасности и стабильности социально-экономического положения общества разрабатывает различные программы социального развития и реализует мероприятия по поддержке населения, в том числе по формированию высокотехнологичных рабочих мест. В то же время население должно активнее включаться в решение социально-экономических проблем, быть мобильнее, более ответственно подходить к решению вопросов труда и доходов, повышать свои навыки и компетенции.

Один из актуальных вопросов регулирования рынка труда через трансформацию образования — это подготовка кадров с необходимыми навыками и компетенциями для реализации проектов и новых профессий, появление которых — уже реальность в условиях цифровой экономики. С появлением новых технологий и изменениями на рынке труда появляется необходимость обновлять образовательные программы и учебные планы для подготовки конкурентоспособных выпускников. Эти процессы давно стали реальностью современной образовательной политики нашей страны, открытым остаётся только вопрос, насколько часто это следует делать. Очевидно, что тенденции изменений диктует рынок, в том числе и рынок труда, который очень чутко реагирует на диспропорции спроса и предложения качественных характеристик рабочей силы.

Президент страны В. В. Путин в своём телеграм-канале назвал одним из приоритетов Российской Федерации стимулирование рынка труда, отметив, что необходимо будет совершенствовать общенациональную службу занятости [1].

Молодёжь является отдельной социально-демографической группой и играет ключевую роль в обеспечении страны трудовыми ресурсами в условиях трансформационных преобразований отраслей экономики.

В сентябре 2023 г. В. В. Путин выступил на заседании Госсовета по развитию рынка труда. В ходе расширенного заседания президент призвал правительство стимулировать занятость населения, в том числе молодёжи и участников спецоперации, активнее использовать искусственный интеллект, а руководителей колледжей и вузов — «не ждать сигналов сверху» и действовать. Правительству необходимо концентрировать дополнитель-

ные усилия в направлении снижения молодёжной безработицы, добавил Путин. «К 2030 г., например, в стране — по предварительным подсчётам, конечно, по предварительным данным анализа — будет 8,3 млн граждан в возрасте 20–24 лет. А в 2035 г. — уже 9,7 млн, это на 2,4 млн больше, чем сейчас», — рассказал президент. Путин подчеркнул, что все меры по развитию рынка труда связаны, например программы повышения квалификации участников спецоперации и женщин в декрете, которых необходимо поддерживать в трудоустройстве. «Нужно делать все возможное, чтобы наши герои — в полном смысле это герои, наши ребята, которые на передовой воюют, — чувствовали, что они востребованы, могут работать, могут обеспечивать своих близких, свои семьи, создавать эти семьи», — добавил он [2].

Предсказывать необходимость работников в той или иной сфере хотят с помощью алгоритмов машинного обучения. К примеру, как мы все знаем, В МГУ имени М. В. Ломоносова при кафедре экономики и труда персонала экономического факультета открывается лаборатория развития человеческого потенциала, которая при помощи разработок компании «Профилум» будет прогнозировать развитие кадровой ситуации на рынке труда, чтобы своевременно видеть, какие именно сотрудники и в каких сферах нужны в ближайшее время [3].

По данным Росстата, население трудоспособного возраста в стране в 2024 г. составило 76,1 млн человек, в Чеченской Республике на начало 2024 г. — 655,9 тыс. человек, из которых 70 тыс. человек безработные. Уровень безработицы на тот же период составил 10,7%.

Показатель занятости населения в Ростовской области является одним из самых высоких среди субъектов ЮФО. В декабре 2023 г. — феврале 2024 г. уровень занятости населения в регионе составил 61,5%. Уровень общей безработицы сохраняет минимальное для региона значение в 2,7%. Нами было проведено исследование действий региональных властей по формированию политики, направленной на регулирование рынка труда и занятости в двух субъектах Федерации — Чеченской Республике и Ростовской области. Для этого был проведён анкетный опрос, включавший следующие вопросы: «Как региональные власти могут стимулировать создание новых рабочих мест и привлечение инвестиций?», «Какие меры могут быть приняты для поддержания стабильности на рынке труда в условиях трансформационных преобразований в экономике?», «Как повысить профессиональную подготовку и квалификацию местного населения для улучшения его конкурентоспособности на рынке труда?», «Как обеспечить равные возможности для всех категорий работников, включая молодёжь, женщин, инвалидов и мигрантов?», «Как улучшить условия труда и защитить права работников, в частности в отраслях с низ-

кими заработными платами или неустойчивым трудовым контрактом?», «Как бороться с нелегальным трудоустройством и обеспечить соблюдение трудового законодательства в регионе?», «Как развивать гибкие формы занятости, такие как удалённая работа или частичная занятость, чтобы соответствовать современным требованиям рынка труда?»

Российский бизнес медленно движется к гендерному равенству в сфере управления. Об этом 7 марта 2024 г. сообщил «Коммерсантъ». Несмотря на то что лишь небольшое количество крупных российских компаний готово назначать женщин на должность генерального директора, доля женщин-управленцев в компаниях малого и среднего бизнеса увеличивается. Женщины стали чаще занимать руководящие позиции, однако скорость роста количества женщин на позициях топ-менеджеров медленнее, чем на средних уровнях управления. И возвращаясь к теме нашего исследования, хотелось бы остановиться на некоторых вопросах.

Опрос среди населения двух регионов, а именно Ростовской области и Чеченской Республики, показал значительное сходство в приоритетах мер по стимулированию создания рабочих мест. В обоих случаях образовательные программы для молодёжи занимают лидирующие позиции, хотя в Чеченской Республике этот показатель немного выше. Это отражает общее понимание важности подготовки квалифицированных кадров для развития экономики. Ростовская область — более индустриально развитый регион с устоявшейся экономикой. Чеченская Республика находится на стадии активного экономического роста, поэтому упор на стартап и новые бизнесы может быть более актуален.

На вопрос «Какую роль должны играть региональные власти в привлечении иностранных инвестиций?» большая часть опрошенных выбрали вариант ответа «Создание благоприятного инвестиционного климата». Однако в Ростовской области этот показатель несколько выше (46,2% против 43,1% в Чеченской Республике). Это может отражать более развитую и конкурентную среду в Ростовской области, где вопросы стабильности и предсказуемости деловой среды играют более существенную роль для инвестора. Оба региона демонстрируют схожие приоритеты в мерах поддержания стабильности на рынке труда с акцентом на социальную защиту: поддержка безработных и гарантия минимальной заработной платы. В Ростовской области поддержка безработных немного выше (34,6%), чем в Чеченской Республике (29,4%). Это может быть связано с большим размером Ростовской области и, следовательно, более значительным количеством безработных, для поддержки которых требуются большие ресурсы. Также в Чеченской Республике программы переквалификации более популярны (33,3%), чем в Ростовской области (23,1%). Это может быть связано с необходимостью адаптации трудовых

ресурсов к меняющимся условиям рынка труда и развитием новых отраслей в Чечне.

На вопрос «Как вы относитесь к инициативам, направленным на повышение квалификации и профессиональной подготовки населения?» в обоих регионах высказали позитивное отношение. Большинство респондентов «полностью поддерживают» такие инициативы.

Наиболее распространённой проблемой, с которой сталкивались опрошенные, являются низкие заработные платы. Поэтому большинство респондентов считают, что регулярные проверки условий труда на предприятиях необходимы или, по крайней мере, допустимы.

И в Ростовской области и в Чеченской Республике признают важность подготовки молодёжи к востребованным профессиям посредством реализации концепций:

- партнёрства с бизнесом (21,6% в РО и 17,3% в ЧР);
- стажировки и практики (45,1% в РО и 30,8% в ЧР);
- разработки специализированных рабочих программ (33,3% в РО и 51,9% в ЧР).

И как мы видим, процент доверия бизнесу выше в Ростовской области, тогда как респонденты Чеченской Республики больше ориентированы на программный документ, направленный на разработку специализированных учебных программ для обучения молодёжи современным профессиям, востребованным на рынке труда.

В условиях быстро меняющихся технологий, с появлением новых профессий, сегментов экономики необходимость новых образовательных программ весьма очевидна. Многие современные студенты уже после 2-го курса испытывают необходимость изменения направления подготовки или повышения её уровня. Это связано с тем, что сейчас в работе активно используются искусственный интеллект и цифровые технологии и нужно учиться новым, востребованным профессиям.

Таким образом, существуют множество проблем в сфере рынка труда. И в обоих регионах большинство опрошенных считают, что для улучшения ситуации на рынке труда необходимо улучшить условия труда для работников.

Рынок труда Чеченской Республики и Ростовской области демонстрирует как сходства, так и значительные различия, обусловленные экономической структурой, уровнем развития, демографическими особенностями и региональной политикой. В обоих субъектах наблюдается стремление к повышению квалификации рабочей силы и созданию благоприятного инвестиционного климата, однако подходы к решению этих задач различаются. Также актуальны вопросы повышения качества образования и профессиональной подготовки молодёжи с учётом требований совре-



менного рынка труда. Мир стремительно меняется, необходимо это осознавать и не отставать от него.

## Литература

1. Путин назвал стимулирование рынка труда одним из приоритетов для России. URL: <https://ria.ru/amp/20230607/trud-1876668413.html> (дата обращения: 05.10.2024).
2. Путин выступил на заседании Госсовета по развитию рынка труда. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/09/21/996489-putin-vistupil-na-zasedanii-gossoveta> (дата обращения: 02.10.2024).
3. Раскинуть кадры: в МГУ будут прогнозировать ситуацию на рынке труда. URL: <https://iz.ru/export/google/amp/1688288> (дата обращения: 30.09.2024).

# Анализ рынка труда Азербайджана на макроэкономическом уровне

*ВИЛЬЧИНСКАЯ Тая Сергеевна,  
студентка 3-го курса бакалавриата  
экономического факультета направления «Менеджмент»  
Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку  
(г. Баку, Азербайджан)  
taya.vilchinskaya@gmail.com*

Рынок труда остаётся важной составляющей структуры макроэкономики страны и оказывает влияние на экономическое развитие государства и качество жизни его населения. Азербайджан, находясь в динамичном и постоянном развитии, не является исключением. В данной работе рассматривается изменение рабочей силы и уровней занятости и безработицы Азербайджана в период с 2010 по 2023 г., изменения, произошедшие в результате таких внешних факторов, как девальвация национальной валюты и пандемия COVID-19. Особое внимание уделяется анализу региональных различий в распределении рабочей силы и численности населения, что позволяет понять структурные особенности рынка труда. Рассматриваются также разница в уровне заработной платы и меры, принимаемые правительством Азербайджана в области цифровизации и модернизации промышленности, направленные на создание новых рабочих мест и улучшение их качества. Также рассмотрены меры правительства по борьбе с безработицей, в том числе поддержка малого и среднего бизнеса.

**Ключевые слова:** рынок труда, занятость, условия труда, безработица, борьба с безработицей

**JEL коды:** E24, J21, J28, J63

Рынок труда является важным показателем экономической стабильности и социального благополучия любого государства. Для Азербайджана как развивающейся страны понимание динамики рынка труда имеет

большое значение. Анализ макроэкономических показателей рынка труда Азербайджана позволяет выявить ключевые тенденции изменения социально-экономического положения страны.

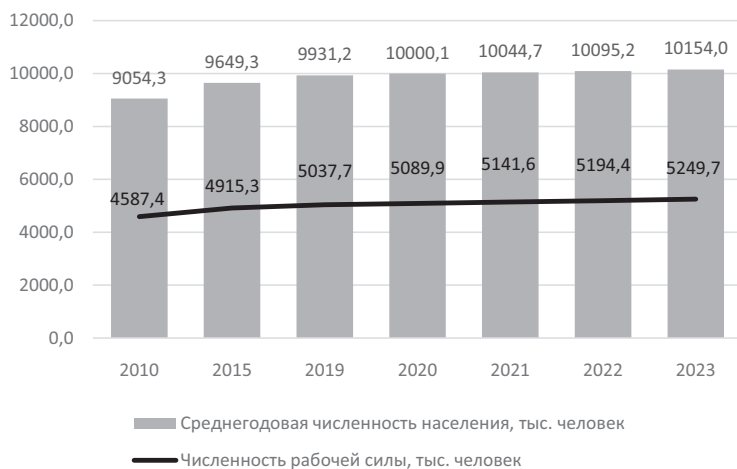
Рост численности населения и рабочей силы, а также изменения в структуре занятости в условиях цифровизации требуют особого внимания к данной теме. Актуальность работы выражена в необходимости мониторинга эффективности государственного вмешательства в сферу занятости и реализованных правительством программ поддержки населения страны в период экономических кризисов и пандемии.

Цель исследования — провести комплексный анализ показателей Азербайджана, связанных с состоянием и динамикой рынка труда в период с 2010 по 2023 г. на макроэкономическом уровне, исследовать влияние внешних факторов на рынок труда, выявить основные тенденции, проблемы и региональные особенности, а также оценить эффективность государственной политики Азербайджана в сфере занятости и поддержки населения. Объектом исследования работы являются количественные и качественные характеристики рынка труда Азербайджана в период с 2010 по 2023 г.

## **Общие макроэкономические показатели Азербайджана**

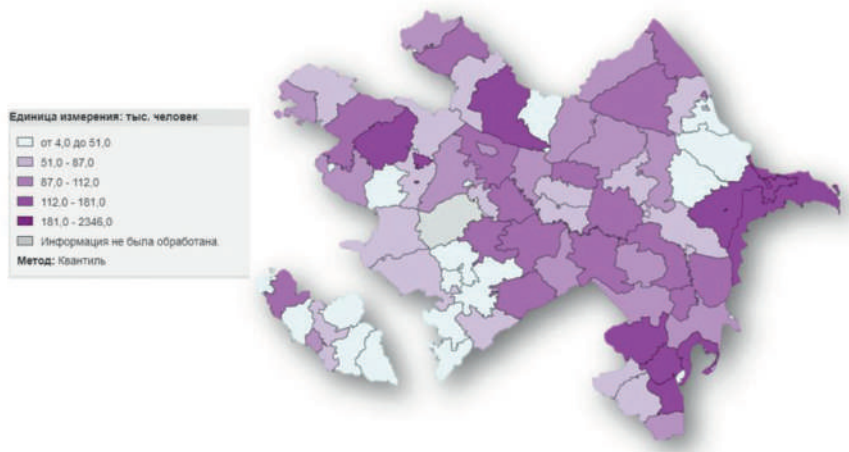
Начинать исследование рынка труда Азербайджана на макроэкономическом уровне следует с анализа соотношения среднегодовой численности населения Азербайджана и численности рабочей силы в промежутке между 2010 и 2023 гг. (рис. 1). За этот период численность населения страны увеличилась на чуть более, чем миллион человек, что составляет прирост в 12%, а численность рабочей силы увеличилась на 662 тыс., что является 14%-ным приростом за 13 лет.

На карте (рис. 2) видно, что в 2023 г. население было распределено так, что численность была выше в столице Азербайджана городе Баку, в двух других крупных городах страны — Сумгаите и Гяндже, в Апшеронском, Лянкяранском, Масаллинском, Шамкирском, Джалильбадском и Шекинском районах. Самыми наименее населенными районами являются некогда оккупированные Ходжалинский и Ходжавендский районы и Хызынский район, который считается одним из самых близких к столице районов Азербайджана.



*Рис. 1. Соотношение среднегодовой численности населения Азербайджана и численности рабочей силы*

*Источник:* составлено по расчётам автора на основе [3].



*Рис. 2. Численность населения Азербайджана, 2023 г.*

*Источник:* электронная карта. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.azstat.gov.az/webmap/?lang=az#2023>

Численность занятого населения увеличивалась равномерно с численностью рабочей силы. Исключением стал 2020 г., когда во время пандемии COVID-19 происходило сокращение персонала и заметный рост ко-

личества безработных (рис. 3). Спад продолжался недолго, и уже в 2021 г. количество занятых продолжило расти.



Рис. 3. Отношение количества занятого и безработного населения к общему количеству рабочей силы

Источник: составлено по расчётам автора на основе [3].

Уровень занятости и уровень безработицы оставались стабильными с 2010 г. — около 48% и 5% соответственно (см. рис. 4). Заметное увеличение уровня безработицы можно отметить в разгар пандемии COVID-19 в 2020 г. и её последствий в 2021 г. В 2023 г. страна поэтапно возвращается к доковидному уровню в 5%. Меры, предпринимаемые правительством для этого, будут рассмотрены в работе отдельно.



Рис. 4. Уровень занятости и безработицы в Азербайджане

Источник: составлено по расчётам автора на основе [3].

Анализируя распределение численности сотрудников по территории Азербайджана в 2023 г., отметим несоответствие численности населения

в экономических районах и численности сотрудников (см. рис. 5). Большая часть сотрудников сосредоточена в таких крупных городах, как Баку, Сумгаит, Гянджа, Нахичевань, в Апшеронском и Лянкаранском районах, что говорит о большем количестве рабочих мест в данных районах и административных единицах. Несоответствие в численности населения в экономических районах и в численности сотрудников вносит город Нахчыван, который является центром Нахичеванской Автономной Республики. Численность сотрудников в городе превышает численность самого населения.

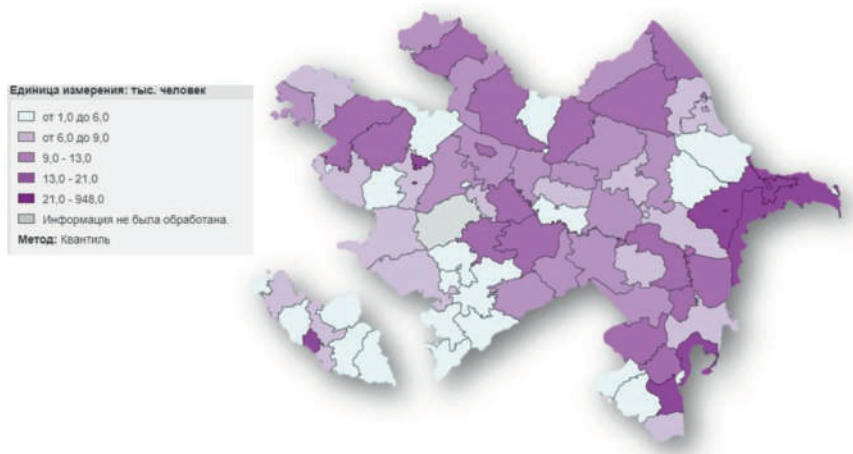


Рис. 5. Численность сотрудников в Азербайджане, 2023 г.

Источник: электронная карта. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.azstat.gov.az/webmap/?lang=az#2023>

Движение наёмных работников в Азербайджане существенно отличалось в различные годы (рис. 6). Так, например, в 2015 г. во время кризиса в стране и девальвации маната количество уволившихся и уволенных рабочих превышало количество принятых на работу сотрудников. В 2019 г. страна смогла восстановиться после кризиса, что также затронуло рынок труда: количество принятых сотрудников значительно превышало количество уволившихся и уволенных. Пандемия коронавируса изменила данные показатели настолько, что в 2023 г. количество уволившихся и уволенных сравнялось с количеством принятых сотрудников, а затем превысило его.

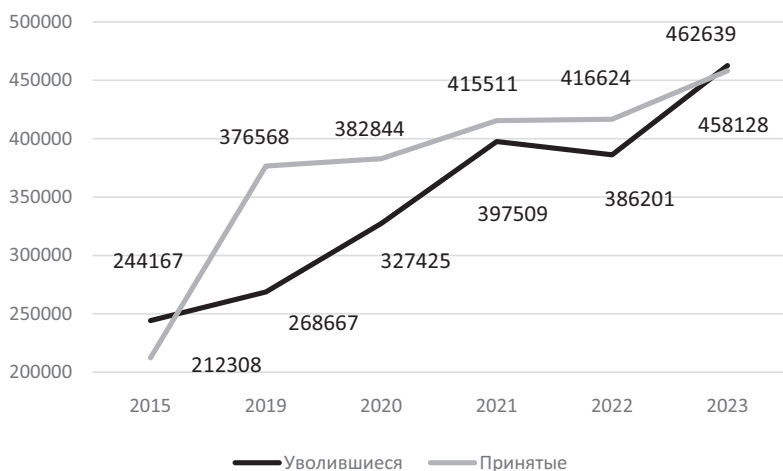


Рис. 6. Движение наёмных работников  
Источник: [3].

## Занятое население. Условия труда работников

Различие в плотности населения и сотрудников в экономических районах в Азербайджане в 2023 г. можно объяснить в том числе уровнем среднемесячной номинальной заработной платы в отдельных городах и экономических районах. Особо привлекательными для сотрудников являются город Баку и Дашкесанский район, где среднемесячная номинальная заработная плата в 2023 г. превышала данный показатель по стране, который составлял 934 маната (рис. 7). Затем следуют Шушинский район, город Сумгаит и Гедабейский район. Некоторые из экономических районов, отмеченных на карте как районы с высоким уровнем среднемесячной номинальной заработной платы, не являются районами с высокой концентрацией сотрудников, что может говорить о специфическом направлении работы на данных территориях.

Ещё одним важным показателем для оценки условий труда работников является соблюдение работодателями санитарно-гигиенических норм и требований безопасности. Из табл. 1 следует, что работодатели в Азербайджане добросовестно соблюдают нормы и требования, чтобы предоставлять своим сотрудникам достойные условия труда, так как доля сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях, не превышает 1%. При рассмотрении данных показателей в динамике видно, что за по-

следние 10 лет доля лиц, работающих в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, значительно сократилась, а доля лиц, работающих на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда и на рабочих местах, непригодных для работы по климатическим условиям, увеличилась.

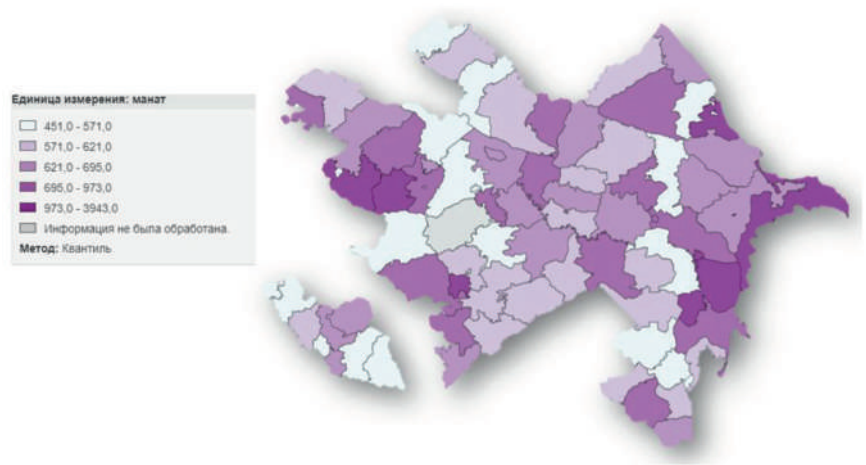


Рис. 7. Среднемесячная номинальная заработная плата, 2023 г.

Источник: электронная карта. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.azstat.gov.az/webmap/?lang=az#2023>.

Таблица 1

Сравнение условий труда рабочих в 2013 и в 2023 гг.

ГОД	2013	2023
Лица, работающие в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам на рабочем месте	0,74%	0,41%
Лица, работающие на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на рабочих местах, непригодных для работы по климатическим условиям	0,17%	0,25%
Те, кто работает на оборудовании, не соответствующем требованиям безопасности труда	0,02%	0,03%
Остальные	99,07%	99,30%

Источник: составлено по расчётам автора на основе [3].



## Цифровизация промышленности

Одной из мер, принимаемых Азербайджаном для развития цифровизации промышленности, является проведение в онлайн-формате VIII Международной конференции «Робототехника интерактивного сотрудничества» (ISR) при поддержке Института систем управления МНО Азербайджана, Санкт-Петербургского федерального исследовательского центра РАН и китайского Университета Вэньчжоу [6].

На конференции не только рассматривались нынешние достижения страны, но и вспоминались уже достигнутые результаты в таких областях, как «оптимальное управление сложными динамическими системами классическими и численными методами, теория обработки сигналов, нечёткое управление социально-экономическим развитием, разработка интеллектуальных систем управления на основе международных стандартов типа SCADA» [6].

Участники конференции обсуждали множество вопросов, одним из которых стала тема продовольственной безопасности. Российские учёные подчеркнули, что решение данной проблемы в том числе связано с развитием сельскохозяйственной техники на основе технологии искусственного интеллекта.

Также на конференции обсуждалась важная для обеспечения безопасности работников тема робототехники и инженерных проектов, в том числе Азербайджанской академии робототехники и инженерии. Один из таких инженерных проектов – проект учащихся Бакинского турецкого лицея Анадолу «Автономная управляемая спасательная шлюпка», предназначенная для защиты сотрудников во время пожаров на морских платформах, что особенно актуально для страны с достаточным количеством морских платформ [6].

Также были представлены доклады ученых трёх стран-участниц на такие темы, как «Управление режимом сдвига фазы для двухроторной вибрационной установки», «Алгоритм локализации наземного мобильного робота на основе семантических данных из городской среды», «Робототехническая система дистанционного управления для обеспечения безопасности периметра», «Разработка робота для разведки сельскохозяйственных угодий» [6].

Проведение подобных конференций крайне важно для активного развития Азербайджана в области цифровых технологий и робототехники благодаря обмену опытом стран-участниц и поощрению идей и проектов молодых учёных, что может улучшить качество работы всех сотрудников страны.

## Безработное население

Средний уровень безработицы по стране в течение многих лет оставался на уровне 5% и только в 2020 и 2021 гг. превысил данное значение. Резкое увеличение связано с приходом в Азербайджан пандемии COVID-19 и последующим закрытием границ, ограничением потока туристов в страну, закрытием многих предприятий общественного питания и торговых центров, которые составляли значительную часть рабочих мест в стране.

В 2023 г. самый низкий уровень безработицы зафиксирован на территории Нахичеванской Автономной Республики, где данный показатель не превышает 1%, а самый высокий на территории Нагорного Карабаха и в Ширванском экономическом районе, где уровень безработицы находился в диапазоне от 7 до 8,6% (см. рис. 8). Такое распределение сохраняется с 2015 г. Самый высокий уровень безработицы в Ширванском экономическом районе может быть связан с местоположением района. Горные территории Ширвана не богаты полезными ископаемыми, а недостаток запасов пресной воды является помехой для засеивания земель.

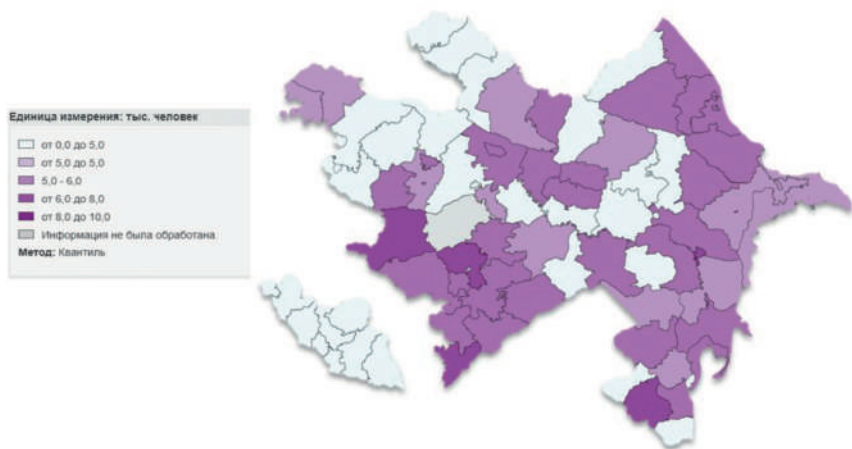


Рис. 8. Уровень безработицы в Азербайджане, 2023 г.

Источник: электронная карта. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.azstat.gov.az/webmap/?lang=az#2023>

В доковидный период уровень безработицы в столице и близлежащем крупном городе Сумгаите не превышал 5%, во время пандемии COVID-19 вырос до 7%, но в 2023 г. смог снизиться до 5,4% благодаря реализованным правительством программам поддержки среднего и малого биз-

неса. К подобным мерам можно отнести распоряжения главы государства от 19 марта 2020 г. «О ряде мер по снижению негативного влияния пандемии коронавируса и вызванных ею резких колебаний, происходящих на мировых энергетических рынках и рынках акций, на экономику Азербайджана, макроэкономическую стабильность, вопросы занятости в стране и субъектов предпринимательства».

## **Меры борьбы правительства с безработицей**

До 2020 г. правительство Азербайджана активно занималось повышением уровня развития человеческого капитала через повышение качества высшего образования в конкурентоспособных областях. Серьёзным ударом для рынка труда стала пандемия коронавируса в 2020 г., когда уровень безработицы увеличился с 5 до 7,2%. Хотя правительство и продолжило осуществление программ повышения качества профессиональных образовательных организаций в соответствии с Программой развития Организации Объединённых Наций (ПРООН), на время пандемии COVID-19 большее внимание было уделено поддержке сектора услуг, так как он является крупнейшим источником рабочих мест (49,1% в 2020 г.) и одним из самых пострадавших секторов в Азербайджане [1].

Также во время пандемии COVID-19 правительство осуществляло четыре программы финансовой помощи (три в 2020 г. и одну в 2021 г.), благодаря которым удалось поддержать свыше 657 тыс. наёмных работников и более 250 тыс. индивидуальных предпринимателей. Им был обеспечен возврат ранее выплаченных налогов, а для части субъектов малого и среднего бизнеса были субсидированы кредиты. Значительной помощью для предпринимателей в период пика пандемии стало введение налоговых каникул по ряду секторов, таких как налог на имущество и землю (100%), налог на прибыль (75%), упрощённый налог (50%) [2].

На рост безработицы в стране также влияет сокращение рабочих мест из-за ликвидации промышленных предприятий. При таких обстоятельствах потерявшие работу могут обратиться в Центр DOST или местное учреждение Государственного агентства по трудоустройству при Министерстве труда и социальной защиты населения, которые помогают людям в поиске новой работы [7].

Одним из способов создания новых рабочих мест в Азербайджане является поддержка малого и среднего бизнеса через обеспечение предпринимателей необходимыми материалами и инструментами для запуска своего дела в рамках программы самозанятости и предоставление льгот и налоговых преференций.

Закон «О занятости» является одним из недавних примеров борьбы правительства Азербайджана с безработицей и поддержки незащищённых слоёв населения, таких как «семьи шехидов, ветераны войны, вынужденные переселенцы, люди с инвалидностью, молодёжь до 20 лет, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, родители детей с ограниченными возможностями здоровья, а также те, кто освобожден из мест лишения свободы». К мерам поддержки в рамках данного закона относится финансирование с целью создания в учреждении новых рабочих мест за счёт средств страхования от безработицы [7]. В период с 2020 по 2023 г. были приняты меры по трудоустройству 20,6 тыс. человек, из них 10,4 тыс. человек охвачены программой самозанятости [5].

Анализ рынка труда Азербайджана в период с 2010 по 2023 г. продемонстрировал динамичное развитие страны и значительное преобразование в экономической и социальной сферах. В дальнейшем развитии страны Азербайджан выделяет важную роль цифровизации, роботизации, внедрения инноваций в промышленность и технологических изменений.

Меры по борьбе с безработицей и последствиями пандемии, принимаемые правительством, показали свою эффективность через снижение уровня безработицы до практически доковидных показателей. Реализованные правительством программы и инициативы в сфере занятости, а также внедрение современных технологий в промышленности могут стать важным условием для дальнейшего устойчивого экономического роста и социальной стабильности в Азербайджане.

## Литература

1. Азербайджан. Изменения в сфере образования, обучения и занятости в 2021 году. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/CFI\\_Azerbaijan\\_2021\\_RU.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/CFI_Azerbaijan_2021_RU.pdf) (дата обращения: 10.10.2024).
2. Как государство поддержало пострадавший от пандемии бизнес? Media.az. URL: <https://media.az/economy/kak-gosudarstvo-podderzhalo-postradavshiy-ot-pandemii-biznes> (дата обращения: 09.10.2021).
3. Рынок труда. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> (дата обращения: 10.10.2024).
4. Электронная карта. Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <https://www.azstat.gov.az/webmap/?lang=az> (дата обращения: 10.10.2024).

5. Отчет Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики за 2023 год. Министерство труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики. URL: <https://sosial.gov.az/nazirlik/hesabatlar/emek-ve-ehalinin-sosial-mudafiesi-nazirliyinin-illik-hesabatlari/azerbaycan-respublikasi-emek-ve-ehalinin-sosial-mudafiesi-nazirliyinin-2023-cu-il-uzre-hesabati> (дата обращения: 10.10.2024).
6. Все вопросы решает робот? *Газета трёх столетий Каспий*. URL: <https://www.kaspiy.az/vse-voprosy-reshaet-robot> (дата обращения: 11.10.2024).
7. Борьба с безработицей вышла на новый уровень. *Бакинский рабочий*. URL: <https://br.az/economy/73105/borba-s-bezraboticey-vyshla-na-novyy-uroven/> (дата обращения: 11.10.2024).

# Влияние макроэкономических факторов на безработицу в Азербайджане и России: сравнительный анализ

*ПУТАЧЁВА Сабина Дмитриевна,  
студентка 4-го курса экономического факультета,  
направления «Экономика»  
Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку  
(г. Баку, Азербайджан)  
sabinapugaceva7@gmail.com*

*ГАРАХАНОВА Рена Рустам-гызы,  
студентка 4-го курса экономического факультета,  
направления «Экономика»  
Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку  
(г. Баку, Азербайджан)  
karakhanova.2004@mail.ru*

*ГАСЫМЗАДЕ Иса Магомед-оглу,  
студент 4-го курса экономического факультета,  
направления «Экономика»  
Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку  
(г. Баку, Азербайджан)  
isaqasimzzade05@gmail.com*

Работа представляет собой исследование влияния макроэкономических факторов на уровень безработицы в Азербайджане и России. Анализируются основные макроэкономические показатели, а также их влияние на рынок труда. Проводится сравнительный анализ ситуации в этих двух странах. Рассматриваются меры поддержки, принимаемые государствами для стимулирования занятости и снижения безработицы. Результаты исследования могут быть полезны для разработки эффективных стратегий и программ по улучшению ситуации на рынке труда в Азербайджане.

**Ключевые слова:** рынок труда, безработица, Россия, Азербайджан, эконометрика, трудовая политика

**JEL коды:** J200, J60, O57, O15, E24

Проблема безработицы — одна из самых актуальных для стран с развивающимися экономиками, таких как Азербайджан и Россия. Влияние макроэкономических факторов на рынок труда является ключевым для разработки эффективной экономической политики, направленной на снижение безработицы и повышение занятости. В то время как макроэкономические переменные, такие как валовой внутренний продукт (ВВП), инфляция, прямые иностранные инвестиции (FDI) и потребительские цены (CPI), оказывают значительное влияние на экономику страны в целом, их воздействие на уровень занятости требует глубокого анализа и понимания.

Цель данного исследования — изучить, как макроэкономические факторы влияют на уровень занятости в Азербайджане, сделав особый акцент на сравнительном анализе этих показателей в Азербайджане и Российской Федерации. Такой подход позволит не только оценить специфику трудовой структуры каждой страны, но и выявить общие и отличительные черты в реакции на изменения макроэкономической ситуации. Для достижения этой цели использованы панельные данные, что позволяет учесть как временные, так и межстрановые изменения, давая более точные результаты, чем традиционный кросс-секционный анализ. Результаты исследования позволят не только более точно понять, какие макроэкономические факторы оказывают наибольшее влияние на рынок труда в Азербайджане и России, но и предложить рекомендации по улучшению политик, направленных на поддержку занятости. Это может включать рекомендации по стимулированию иностранных инвестиций, контролю за инфляцией и внедрению стратегий, направленных на повышение устойчивости экономики к внешним шокам.

## Обзор литературы

Исследования влияния макроэкономических факторов на уровень безработицы в разных странах показывают разнообразие результатов, которые могут быть полезными для анализа ситуации в Азербайджане и России. Например, работа [9] показала, что рост потребительских расходов и инвестиций способствует снижению безработицы, в то время как уве-

личение налогов и социальных взносов может её повышать. В статье [7] рассматривается, как экономический рост и индекс человеческого развития уменьшают безработицу, а коррупция её увеличивает, в то время как влияние иностранных инвестиций незначительно.

Подобные выводы можно найти и в других исследованиях. Например, в работе [4] обнаружено, что только рост ВВП оказывает значительное влияние на снижение безработицы в Литве. В то же время исследования по Китаю [6] показали, что ВВП и численность населения имеют долгосрочное влияние на уровень безработицы, а инфляция и иностранные инвестиции — нет. В исследовании о молодёжной безработице в Малайзии [8] подтверждено, что экономический рост и инфляция снижают уровень безработицы среди молодёжи, в то время как прямые иностранные инвестиции оказывают краткосрочное положительное воздействие.

Влияние макроэкономических факторов на безработицу в Нигерии [3], согласно исследованию, также противоречит теоретическим ожиданиям, согласно которым рост ВВП привёл к повышению уровня безработицы, а изменения в инфляции и иностранных инвестициях вызывали противоречивые эффекты. Эти результаты подчёркивают важность учёта специфики каждой страны и уникальных факторов, которые могут оказывать влияние на уровень занятости, что напрямую связано с задачами нашего исследования, направленного на анализ воздействия макроэкономических факторов на занятость в Азербайджане и России.

***Гипотеза 1: Влияние ВВП на уровень занятости в Азербайджане и России имеет положительную корреляцию.***

***Гипотеза 2: Инфляция оказывает негативное влияние на уровень занятости в обеих странах.***

***Гипотеза 3: Прямые иностранные инвестиции оказывают положительное краткосрочное воздействие на снижение безработицы в России и Азербайджане.***

***Гипотеза 4: Потребительские цены (CPI) имеют значительное влияние на уровень занятости в Азербайджане, в отличие от России.***

## **Эмпирическое исследование**

Для проведения эмпирического анализа влияния макроэкономических факторов на уровень занятости были использованы данные из официальных источников, в частности с сайта Всемирного банка. Мы выбрали данные за период с 1993 по 2023 г. по 10 странам, включая Азербайджан, Россию, Латвию, Литву, Казахстан, Беларусь, Украину, Кыргызстан, Уз-



бекистан и Молдову. Данный временной интервал выбран из-за его точности и доступности данных, что позволяет проанализировать влияние макроэкономических факторов на рынок труда в этих странах. Параметры, используемые в моделях, приведены в табл. 1.

Таблица 1

Параметры, рассматриваемые в моделях

Переменные	Определения
Countries	Названия стран
Year	Годы, когда были записаны данные
Employment	Соотношение численности занятого населения в возрасте 15 лет и старше, всего (%) (смоделированная оценка МОТ)
GDP	Валовой внутренний продукт, темп роста ВВП (% в год)
Inflation	Инфляция, дефлятор ВВП (% в годовом исчислении)
CPI	Инфляция, потребительские цены (% в годовом исчислении)
FDI	Прямые иностранные инвестиции, чистый приток (% от ВВП)

Источник: составлено авторами.

Методология

Для анализа влияния макроэкономических факторов на занятость использовались панельные данные, что позволяет учесть как межстрановые различия, так и временные изменения. Панельные данные обеспечивают более точные оценки, объединяя вариацию между странами и внутри страны по времени.

Модели исследования:

- 1. *Модель фиксированных эффектов*: предполагает, что у каждой страны есть уникальные характеристики, которые стабильно влияют на занятость.
- 2. *Модель случайных эффектов*: предполагает, что уникальные характеристики стран случайным образом влияют на занятость.

*Цель исследования* — оценить влияние макроэкономических показателей, таких как инфляция, ВВП, потребительские расходы и ПИИ, на уровень занятости в странах с переходной экономикой. Для каждой модели рассчитываются коэффициенты регрессии и проводятся тесты на значи-

мость переменных (t-тест, F-тест) для выявления статистически значимых факторов.

## Первичный анализ данных

Для анализа данных, приведенных в табл. 2, были рассчитаны основные описательные статистики по каждой переменной.

Таблица 2

### Описательная статистика

Переменная	Среднее	Медиана	Ст. откл.	Мин.	Макс.
GDP	19,9	21,6	14,8	–15,9	58,1
FDI	4,35	2,91	6,14	–5,68	55,1
Inflation	81,5	12,5	299,6	–18,8	3334
CPI	80,5	8,45	376,4	–8,53	4735
Employment	58,4	57,3	6,7	44,5	73,8

*Источник:* Gretl программное обеспечение для эконометрического анализа. Использовано при построении модели и расчётах.

Из описательной статистики можно сделать несколько важных выводов. Средний уровень занятости составляет 58,4%, однако данные колеблются от 44,5 до 73,8%, что отражает экономические различия между странами. Средний уровень ВВП составляет 19,9% от общего ВВП, но стандартное отклонение (14,8) указывает на нестабильность. Прямые иностранные инвестиции составляют 4,35% от ВВП с отклонением 6,14%, что демонстрирует большие различия в притоке инвестиций. Инфляция и индекс потребительских цен (CPI) имеют высокие значения стандартного отклонения, что указывает на большие колебания цен в разных странах, вероятно, из-за экономических кризисов или переходных процессов.

## Корреляционная матрица

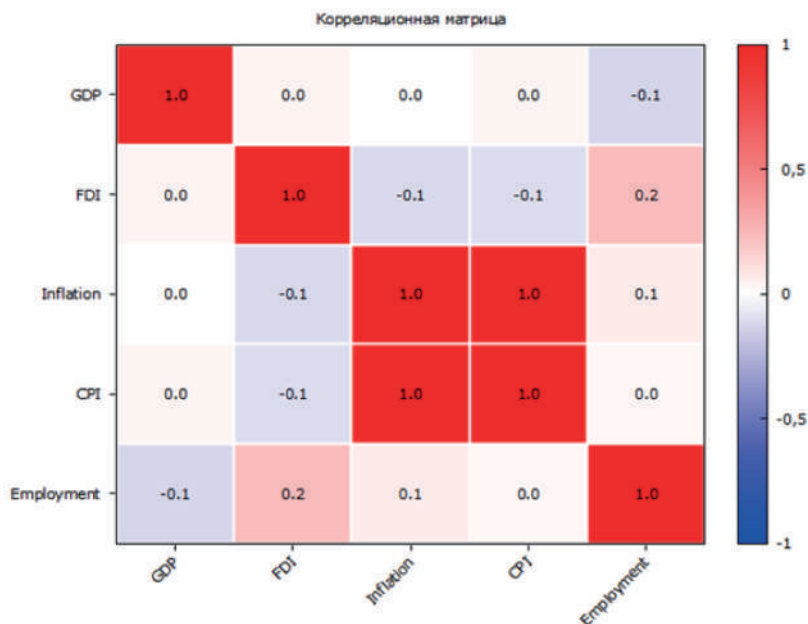


Рис. 1. Корреляционная матрица

По результатам корреляционного анализа можно выделить несколько важных наблюдений (см. рис. 1). Между инфляцией и индексом потребительских цен наблюдается высокая положительная корреляция, что логично, поскольку инфляция обычно ведет к росту цен. Также установлена положительная связь между уровнем занятости и прямыми иностранными инвестициями, что может свидетельствовать о том, что приток иностранных инвестиций способствует созданию рабочих мест. Однако большинство других переменных не показывают выраженной линейной зависимости, что означает отсутствие сильной взаимосвязи.

Таким образом, ключевая зависимость, которую стоит отметить, заключается в том, что более высокие инвестиции могут стимулировать рост занятости, а инфляция напрямую влияет на цены в экономике. Графическое представление зависимости изображено на рис. 2.

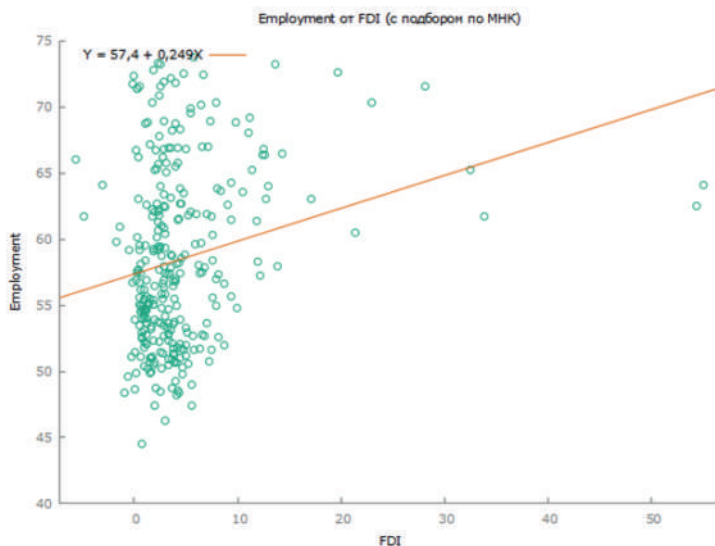


Рис. 2. Линейная зависимость между Employment и FDI

На рис. 2 видно, что существует положительная тенденция между уровнем занятости и объемом прямых иностранных инвестиций (ПИИ). Страны с более высоким уровнем иностранных инвестиций, как правило, имеют более высокий уровень занятости, однако эта зависимость не является строго линейной и имеет значительный разброс данных. Это подтверждает гипотезу о том, что ПИИ — это не единственный фактор, определяющий уровень занятости.

## Выбор модели

Для оценки влияния макроэкономических факторов на занятость использована модель **объединенного (pooled) МНК** (метод наименьших квадратов). Результаты представлены в табл. 3.

### *Модель 1: Объединенный (pooled) МНК*

Зависимая переменная: Employment

## МНК, использовано наблюдений – 275

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	p-значение	
const	58,1399	2,9758	19,54	<0,0001	***
GDP	−0,0475096	0,0888557	−0,5347	0,6058	
FDI	0,254366	0,0707773	3,594	0,0058	***
Inflation	−0,000408123	0,0142728	−0,02859	0,9778	
CPI	0,00133536	0,00983332	0,1358	0,895	

Источник: Gretl программное обеспечение для эконометрического анализа. Использовано при построении модели и расчётах.

**Интерпретация результатов модели:**

- **Константа (const):** значение константы составляет 58,14%, что соответствует среднему уровню занятости в данных странах.
- **Влияние ВВП:** коэффициент для ВВП равен −0,0475, но его р-значение (0,6058) указывает на отсутствие статистической значимости. Это означает, что ВВП не оказывает значимого влияния на уровень занятости в данной модели.
- **Влияние ПИИ:** коэффициент для прямых иностранных инвестиций (FDI) равен 0,254, и его р-значение (0,0058) указывает на статистическую значимость. Это подтверждает гипотезу о том, что увеличение ПИИ способствует росту занятости.
- **Влияние инфляции:** коэффициент для инфляции крайне мал (−0,0004), а р-значение равно 0,9778, что указывает на отсутствие значимого влияния инфляции на уровень занятости.
- **Влияние CPI:** коэффициент для CPI также мал (0,0013) и незначим (р-значение 0,8950), что говорит об отсутствии значимого влияния этого показателя на занятость.

Из проведенного первичного анализа данных и корреляционного анализа можно сделать несколько выводов:

1. Прямые иностранные инвестиции оказывают значительное положительное влияние на уровень занятости.
2. Влияние других макроэкономических факторов (ВВП, инфляция, CPI) на занятость в данной модели оказалось незначимым.

**Модель 2: Модель с фиксированными эффектами**  
 Зависимая переменная: Employment

Таблица 4

**Фиксированные эффекты, использовано наблюдений – 275**

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	p-значение	
const	58,6699	2,53598	23,13	<0,0001	***
GDP	–0,0137460	0,130859	–0,1050	0,9186	
FDI	0,00225506	0,0384854	0,0586	0,9546	
Inflation	–0,00267044	0,0118825	–0,2247	0,8272	
CPI	0,0030934	0,0082141	0,3766	0,7152	

*Источник:* Gretl программное обеспечение для эконометрического анализа. Использовано при построении модели и расчётах.

Совместный тест на выбранных регрессорах — тестовая статистика:

$$F(4,9) = 28,3628, \text{ p – значение} = P(F(4,9) > 28,3628) = 4,08965e - 05$$

Робастный тест на различие констант в группах: нулевая гипотеза — группы имеют общее пересечение. Тестовая статистика:

$$\text{Welch } F(9,105,5) = 80,7719, \text{ p – значение} = P(F(9,105,5) > 80,7719) = 3,16322e-43.$$

**Ключевые результаты:**

- В этой модели ни один из независимых факторов (ВВП, ПИИ, инфляция, индекс потребительских цен) не имеет статистической значимости на уровне 1, 5 или 10% (p-значения > 0,05).
- Коэффициент детерминации (R-квадрат) составляет 0,651, что указывает на то, что эта модель объясняет около 65% вариации зависимой переменной (занятость).
- Примененный тест Уолд (Wald test) для моделей с фиксированными эффектами отклоняет нулевую гипотезу о равенстве постоянных по группам, что подтверждает предпочтительность модели фиксированных эффектов по сравнению с моделью с обычными методами на основе OLS (обычные наименьшие квадраты).

**Заключение:** модель с фиксированными эффектами является наиболее подходящей, так как тест Хаусмана (Hausman test) отвергает гипотезу о случайных эффектах в пользу фиксированных. Это также поддерживается тестом Бройша — Пагана (Breusch — Pagan), который отвергает гипотезу о случайных эффектах в пользу модели с фиксированными эффектами.

**Модель 3: Модель со случайными эффектами**  
Зависимая переменная: Employment

Таблица 5

**Случайные эффекты (GLS), использовано наблюдений – 275**

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	p-значение	
const	58,4655	3,38683	17,26	<0,0001	***
GDP	−0,0161906	0,120911	−0,1339	0,8935	
FDI	0,00990214	0,0385892	0,2566	0,7975	
Inflation	−0,00268861	0,0120303	−0,2235	0,8232	
CPI	0,00310682	0,00831279	0,3737	0,7086	

*Источник:* Gretl программное обеспечение для эконометрического анализа. Использовано при построении модели и расчётах.

Модель статистически значима: межгрупповая дисперсия (23,7404) превышает внутреннюю (16,7217), что подтверждает различия между группами. Среднее значение теты (0,838306) и тест Хи-квадрат (112,097,  $p = 2,6e-23$ ) подтверждают значимость независимых переменных. Тесты Бройша — Пагана (Хи-квадрат = 1166,39,  $p = 1,2e-255$ ) и Хаусмана (Хи-квадрат = 76,2881,  $p = 1,06e-15$ ) выявляют гетероскедастичность и необходимость применения методов, таких как 2SLS, из-за эндогенности.

Модель с фиксированными эффектами превосходит pooled МНК: низкое  $p$ -значение (3,16e-43) и тест Хаусмана подтверждают её предпочтительность над случайными эффектами. Однако переменные GDP, FDI, Inflation и CPI не оказывают значимого влияния на занятость (уровни значимости 1, 5, 10%), несмотря на точность оценки коэффициентов.

*Employment* =

$$58,67 - 0,014GDP - 0,002FDI - 0,003Inflation + 0,003CPI.$$

(2,54)      (0,13)      (0,038)      (0,012)      (0,008)

## Дополнительные тесты

*Тест Вальда* ( $p = 0$ ) выявил гетероскедастичность, поэтому применены робастные стандартные ошибки. *Тесты Вулдриджа* ( $p = 1,08e-10$ ) и *Дарбина — Уотсона* (0,107274) указали на автокорреляцию 1-го порядка и взаимозависимость остатков.

## Результаты

*Гипотеза 1* (влияние ВВП на занятость) не подтверждена (коэффициент  $-0,0475$ ,  $p = 0,6058$ ).

*Гипотеза 2* (инфляция снижает занятость) не подтверждена (коэффициент  $-0,0004$ ,  $p = 0,9778$ ).

*Гипотеза 3* (ПИИ сокращают безработицу) подтверждена (коэффициент  $0,254$ ,  $p = 0,0058$ ).

*Гипотеза 4* (CPI влияет на занятость в Азербайджане, но не в России) не подтверждена (коэффициент  $0,0013$ ,  $p = 0,8950$ ).

Подтверждено только влияние ПИИ на занятость.

*Рекомендации для стран:* Азербайджану и России рекомендуется продолжить усилия по привлечению ПИИ, улучшая правовую среду, предоставляя налоговые льготы и упрощая доступ на рынки, что будет способствовать созданию рабочих мест. Для повышения уровня занятости страны могут развивать устойчивые экономические структуры, уменьшать зависимость от внешних факторов, таких как инфляция и CPI, а также усиливать квалификацию рабочей силы через образовательные программы.

*Рекомендации для дальнейших исследований:* в рамках будущих исследований интересно продолжить исследование влияния других макроэкономических факторов, таких как уровень образования и структура рынка труда, расширить временной горизонт исследования для выявления долгосрочных трендов, проанализировать влияние социальных факторов, таких как занятость молодежи, на уровень безработицы и экономический рост.

## Заключение

Исследование показало, что только прямые иностранные инвестиции (ПИИ) имеют статистически значимое влияние на уровень занятости в Азербайджане и России. В то время как ВВП, инфляция и CPI не оказали существенного воздействия, что подтверждается высокими  $p$ -значениями. Тесты, такие как Вальда, Бройша — Пагана и Хаусмана, подтвердили правильность модели с фиксированными эффектами, отвергнув другие подходы. Также были выявлены проблемы с автокорреляцией и гетероскедастичностью, что потребовало использования робастных стандартных ошибок.



Таким образом, результаты подтверждают значимость ПИИ для повышения занятости, в то время как влияние других факторов требует дальнейшего анализа.

## Литература

1. Единак Е. А. (2021). Влияние ключевых макроэкономических факторов на динамику занятости населения РФ. *Проблемы прогнозирования*, 4, 77–88.
2. Семерикова Е. В. (2014). Безработица в Западной и Восточной Германии: пространственный анализ панельных данных. *Прикладная эконометрика*, 35(3), 107–132
3. Akanbi O. B. (2020). Impact of Macroeconomic Variables on Nigerian Unemployment using the Vector Autoregressive Approach. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*. Vol 2, 12. P. 65–76.
4. Aleksandravičienė A., Dulinskaitė R., Muzikevičius E. (2023). Assessment of the impact of macroeconomic factors on unemployment: Lithuanian case, Scientific Papers Series Management. *Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*, 23(1). 29–38.
5. Bal-Domańska B. (2022). The impact of macroeconomic and structural factors on the unemployment of young women and men. *Economic Change and Restructuring*, 55, 1141–1172.
6. Chen Li Xuen, Chew Yun Bee, Rick Lim Li Hsien, Tan Wan Yen, Twe Kah Yee (2017). Macroeconomic factors affecting unemployment rate in China. *Research Project Faculty Of Business And Finance Department Of Finance*, 1-64
7. Muhammad R. K., Arif M. (2024). Analysis of the influence of macroeconomic indicators on unemployment rate: evidence in ASEAN. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(2), 2910–2926.
8. Michael E., Geetha C. (2020). Macroeconomic factors that affecting youth unemployment in Malaysia. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 7(2), 181–205.
9. Ozcelebi O., Ozkan S. (2017). Economic factors influencing the dynamics of unemployment in the G10 countries: empirical evidence from panel data modeling. *Journal of Business*, 6(1), 17–30.
10. World Bank. (2024). Labor Market Trends and Economic Indicators. [Электронный ресурс]. URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SL.EMP.TOTL.SP.ZS&country=> (дата обращения: 01.10.2024).
11. International Monetary Fund (IMF). (2023). Global Economic Outlook: Employment Trends in Emerging Economies. [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2021/06/employment-growth-emerging-markets-lanau.htm> (дата обращения: 01.10.2024).

12. Federal State Statistics Service of the Russian Federation (Rosstat). (2023). Labor Market and Employment Data. [Электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 01.10.2024).
13. State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan. (2023). Labor Force and Employment Reports. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.stat.gov.az/source/labour/> (дата обращения: 01.10.2024).

# Анализ трудовой структуры населения и государственной поддержки на рынке труда Губа-Хачмазского экономического района

*КОЧЕРЫГИН Алексей Дмитриевич,*

*КРАСНИХИН Данила Олегович,*

*АББАСОВ Билал,*

*студенты экономического факультета*

*Филиала Московского государственного университета*

*имени М. В. Ломоносова в городе Баку*

*(г. Баку, Азербайджан)*

*alekseykocherigin@yandex.ru*

*danya.krasnihin@gmail.com*

*bilalabbasov1406@gmail.com*

Согласно указу Президента Азербайджанской Республики об утверждении государственной программы «Азербайджан 2030: Национальные приоритеты социально-экономического развития»<sup>6</sup> устойчиво растущая конкурентоспособная экономика, конкурентоспособный человеческий капитал и пространство для современных инноваций становятся одними из важнейших национальных приоритетов развития страны, которые должны быть реализованы в ближайшее десятилетие. Достижение данных целей является осуществимым только при комплексном подходе, учитывающем специфические характеристики экономических районов Азербайджана. Статья посвящена анализу трудовой структуры и государственной поддержки на рынке труда Губа-Хачмазского экономического района с целью выявления детерминант повышения занятости и стимулирования экономического роста. В работе рассматриваются демографические изменения в регионе, а также изменения в численности рабочей силы и уровне безработицы. Авторы исследуют динамику уровня безработицы как по официальным статистическим данным, так и по расчётам по методологии Международной организации труда. Предложены возможные меры государственной поддержки, направленные на решение проблем безработицы и развитие региональной экономики.

---

<sup>6</sup> Единая электронная база данных правовых актов Министерства юстиции Азербайджанской Республики. URL: <https://e-qanun.az/framework/46813> (дата обращения: 15.11.2024).

**Ключевые слова:** трудовая структура, государственная поддержка, безработица, занятость, рабочая сила.

**ОУД коды:** O086, O216, O646, K58ю

Анализ трудовой структуры и государственной поддержки подчёркивает важность комплексного подхода для повышения уровня занятости и экономического развития Губа-Хачмазского экономического района Азербайджанской Республики. Эффективные государственные программы способствуют улучшению качества жизни населения и снижению уровня безработицы.

Человеческий фактор играет ключевую роль на рынке труда. В связи с этим в начале исследования нами будут рассмотрены некоторые демографические показатели Губа-Хачмазского экономического района (табл. 1).

Таблица 1

**Демографические показатели  
Губа-Хачмазского экономического района**

Показатели	2015	2020	2022
Численность населения (на конец года, тыс. человек)	525,7	532,3	539,4
Естественный прирост, человек	2215	1385	1360
Новорождённые, человек	3231	2679	2506
Умершие, человек	1016	1294	1146
Численность населения в трудоспособном возрасте (на конец года, тыс. человек)	—	366,9	370,8

*Источник:* Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024), составлено авторами.

В 2015 г. численность населения составила 525,7 тыс. человек, а к 2022 г. увеличилась до 539,4 тыс. Это свидетельствует о росте населения на 2,61%, что может повлиять на рост предложения рабочей силы. Однако естественный прирост населения снизился с 2215 человек в 2015 г. до 1360 в 2022 г. Снижение естественного прироста на 38,6% может свидетельствовать о старении населения и снижении рождаемости, что способно привести к нехватке рабочей силы в будущем. Количество новорождённых уменьшилось с 3231 в 2015 г. до 2506 в 2022 г, что составило 22,4%. Данный факт также подтверждает тенденцию к снижению рождаемости. При этом количество умерших возросло с 1016 до 1146 на 12,8%, что может указывать на ухудшение здоровья населения или старение об-

щества. Эти факторы способны отрицательно повлиять на потенциальную рабочую силу.

В 2020 г. численность населения в трудоспособном возрасте составила 366,9 тыс. человек, а в 2022 г. увеличилась до 370,8 тыс. Это указывает на небольшой рост рабочей силы на 1,1%, что является положительным фактором для рынка труда. Однако, учитывая общий демографический тренд, дальнейший рост может быть затруднён. Данные за 2015 г. на официальном сайте государственной статистики Азербайджанской Республики отсутствуют.

Численность безработного населения в Губа-Хачмазском экономическом районе в 2020 г. по сравнению с 2015 г. увеличилась на 11 652 человека — рост составил 103%. В период после кризиса, вызванного пандемией COVID-19, численность безработных уменьшилась на 4926 человек по состоянию на 2022 г. (снижение — на 21,5%) (табл. 2).

Таблица 2

**Численность лиц, получивших статус безработного  
в Губа-Хачмазском экономическом районе**

Административные районы	2015	2020	2022
Хачмазский район	3505	7950	6187
Губинский район	3498	7023	5480
Гусарский район	1991	3214	2530
Сиазаньский район	1019	1892	1549
Шабранский район	1297	2883	2290
Всего	11 310	22 962	18 036

*Источник:* Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024), составлено авторами.

Таблица 3

**Численность рабочей силы в Губа-Хачмазском экономическом районе**

Административные районы	2015	2020	2022
Хачмазский район	82 895	83 141	84 268
Губинский район	78 807	79 409	81 027
Гусарский район	48 306	51 365	53 562
Сиазаньский район	21 018	19 400	20 231
Шабранский район	28 090	27 903	28 652
Всего	259 116	261 218	267 740

*Источник:* Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024), составлено авторами.

Численность рабочей силы в анализируемые годы показывает устойчивый рост (табл. 3). Рост численности рабочей силы в 2020 г. по сравнению с 2015 г. составил 2102 человека (рост на 0,8%), а в 2022 г. по сравнению с 2020 г. — 6522 (рост на 2,5%).

Таблица 4

**Рассчитанный уровень зарегистрированной безработицы  
в Губа-Хачмазском экономическом районе**

Административные районы	2015	2020	2022
Хачмазский район	0,1%	0,2%	0,7%
Губинский район	0,4%	0,7%	1,4%
Гусарский район	0,8%	0,6%	1,5%
Сиазаньский район	0,3%	1,1%	7,1%
Шабранский район	0,6%	0,9%	2,8%
Всего	0,4%	0,6%	1,8%

*Источник:* Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024), составлено авторами.

Таблица 5

**Рассчитанный уровень безработицы по методологии МОТ  
в Губа-Хачмазском экономическом районе**

Административные районы	2015	2020	2022
Хачмазский район	4,2%	9,6%	7,3%
Губинский район	4,4%	8,8%	6,8%
Гусарский район	4,1%	6,3%	4,7%
Сиазаньский район	4,8%	9,8%	7,7%
Шабранский район	4,6%	10,3%	8,0%
Всего	4,4%	8,8%	6,7%

*Источник:* Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024), составлено авторами.

Уровень зарегистрированной безработицы в Губа-Хачмазском экономическом районе в 2015 г. был равен 0,4%, в 2020 г. — 0,6%

и в 2022 г. — 1,8% (табл. 4). Если мы рассмотрим таблицу с уровнем безработицы (табл. 5), вычисленным по методологии МОТ (Международная организация труда), то мы увидим совершенно иные показатели. Так, в 2015 г. уровень безработицы по МОТ составил 4,4%, в 2020 г. — 8,8%, а в 2022 г. — 6,7%. Следует отметить, что вычисленные нами по методологии МОТ уровни безработицы за исследуемые годы полностью совпали с данными, размещёнными в официальных статистических сборниках Азербайджанской Республики.

Нами обнаружено отклонение региональных показателей от соответствующих среднеазербайджанских значений. В 2015 г. уровень безработицы по МОТ в Азербайджане был равен 5,0%, в 2020 г. — 7,2%, а в 2022 г. — 5,6%. Уровни зарегистрированной безработицы соответственно равнялись 0,6% в 2015 г., 0,8% в 2020 г. и 1,6% в 2022 г.<sup>7</sup>

В ходе исследования было выявлено отсутствие какой-либо информации о программе и мерах государственной поддержки на рынке труда конкретно для Губа-Хачмазского экономического района. Однако существуют государственные программы социально-экономического развития всей Азербайджанской Республики. Примером может служить «Государственная программа социально-экономического развития Азербайджанской Республики в 2004—2018 годах»<sup>8</sup>.

В период исполнения государственных программ в 2004—2018 гг. валовой внутренний продукт увеличился в 3,3 раза, в том числе по нефтяному сектору — в 2,8 раза, по промышленности — в 2,6 раза, по сельскому хозяйству — в 1,7 раза.

В результате принятых в этот период целенаправленных мер в стране было создано более 2 млн рабочих мест, в том числе 1,5 млн — постоянных, свыше 100 тыс. предприятий, безработица сократилась до 5%, а уровень бедности — до 5,1%. Прделанная в рамках государственных программ широкомасштабная работа заложила прочную основу для развития регионов и в предстоящие годы.

Если бы нам довелось разрабатывать социально-экономическую программу для Губа-Хачмазского экономического района, то мы бы сделали основной упор на наиболее преимущественные и развитые сферы локальной экономики. Например, наращивание добычи полезных ископаемых (в краткосрочном периоде) и постройку новых заводов обрабатывающей промышленности, направление большего потока инвестиций

---

<sup>7</sup> Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики. URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024).

<sup>8</sup> Официальный сайт президента Азербайджанской Республики. URL: <https://president.az/az/articles/view/31697> (дата обращения: 15.11.2024).

в лёгкую и пищевую промышленность, увеличение производства овощей, фруктов и консервированной продукции, а также рыболовства и ковроткачества. Следовало бы уделять больше внимания человеческому капиталу, его качеству. Затраты на повышение квалификации и улучшение навыков рабочей силы в долгосрочной перспективе должны окупиться. Инвестиции в человеческий капитал — залог прогресса и экономического развития.

Мы выделяем следующие ключевые детерминанты, оказывающие влияние на колебания показателей рынка труда:

1. Демографические факторы — изменение численности рабочей силы в результате сдвигов в уровне рождаемости, смертности, половозрастной структуре населения, средней продолжительности жизни, в направлениях и объёмах миграционных потоков.
2. Экономические факторы — состояние национального производства, инвестиционной активности, финансово-кредитной системы, уровень цен и инфляции.
3. Технические факторы — темпы и направления научно-технического прогресса, обуславливающие экономию рабочей силы.
4. Правовые факторы — изменение организационно-правовых форм предприятий, происходящее в ходе приватизации государственной собственности, акционирования предприятий и структурной перестройки.

Таким образом, анализ трудовой структуры и государственной поддержки на рынке труда Губа-Хачмазского экономического района выявил ряд вызовов, таких как снижение рождаемости, старение населения и относительно высокий уровень безработицы, рассчитанный по методологии МОТ. Однако рост численности рабочей силы и сокращение безработицы после пандемии COVID-19 свидетельствуют о наличии позитивных тенденций. Для дальнейшего развития района необходим комплексный подход, который будет включать поддержку ключевых отраслей экономики, а также улучшение качества человеческого капитала. Эффективная государственная поддержка, направленная на улучшение условий труда и жизни населения, развитие инфраструктуры, позволит снизить уровень безработицы и обеспечить устойчивый экономический рост в долгосрочном периоде.

## Литература

1. Государственный комитет статистики Азербайджанской Республики.  
URL: <https://www.stat.gov.az> (дата обращения: 15.11.2024).



2. Единая электронная база данных правовых актов Министерства юстиции Азербайджанской Республики. URL: <https://e-qanun.az/framework/46813> (дата обращения: 15.11.2024).
3. Официальный сайт президента Азербайджанской Республики. URL: <https://president.az/az/articles/view/31697> (дата обращения: 15.11.2024).

## Заключение

Участниками Пятнадцатого юбилейного международного межвузовского круглого стола выдвинут и поддержан следующий ряд общих выводов и рекомендаций:

- Политика России в сфере регулирования социально-трудовых отношений и занятости населения должна:
  - опираться на выдвинутые Международной организацией труда положения и основополагающие принципы концепции «Будущее в сфере труда» и концепции «Достойный труд»;
  - учитывать реальность перехода экономики страны от устойчивой системы занятости к усилению гибкости рынка труда и условиям неопределённости, обусловленным напряжённостью геополитической ситуации, а также появлением и развитием нестандартных форм занятости и эволюцией социально-трудовых отношений;
  - принять во внимание инновационные факторы, влияние цифровизации и необходимость институциональных преобразований, высокую значимость социокультурной составляющей, а также региональное и отраслевое многообразие страны.
- Единый комплексный подход при сотрудничестве между государством и представителями работников, работодателей, гражданского общества, научного сообщества, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон позволит реализовать на практике принципы социального партнерства и существенно улучшить социально-трудовые отношения на предприятиях, в регионах, городах и стране в целом.

К числу актуальнейших проблем для своих дальнейших научных исследований участники Пятнадцатого международного межвузовского круглого стола отнесли следующие:

- изучение теоретических основ гигиеномани как платформенной занятости;

- анализ проблем адаптации и интеграции трудовых мигрантов в России;
- исследование трудовых и экономических аспектов реорганизации юридических лиц;
- анализ основных трендов и вызовов молодых предпринимателей на современном рынке труда;
- изучение актуальных вопросов регулирования рынка труда и занятости в регионах Российской Федерации;
- анализ трудового поведения молодых специалистов на современном рынке труда в сфере информационных технологий;
- изучение новых ориентиров, проблем и возможностей на молодежном рынке труда;
- исследование роли рекламы в формировании имиджа работодателя;
- сравнительный анализ трудовой структуры населения и рекомендации по мерам государственной поддержки на рынках труда России и Азербайджана, в том числе в региональном разрезе, а также влияние макроэкономических факторов на безработицу, актуальные вопросы регулирования рынка труда и занятости в различных регионах Российской Федерации и Азербайджана.

Кроме того, молодые исследователи считают для себя необходимым осуществлять:

- систематический мониторинг и анализ современного рынка труда и новых форм занятости в России;
- активную деятельность по совершенствованию трудового законодательства РФ, приведение в соответствие нормативно-правовой базы в области социально-трудовой сферы с учетом современных реалий российского рынка труда;
- регулярный и активный обмен мнениями по остроактуальным научным и практическим вопросам развития социально-трудовой сферы России;
- содействие в подготовке молодых специалистов к выходу на рынок труда в соответствии с требованиями цифровизации экономики и потребностями современного рынка труда и наиболее эффективному их трудоустройству;
- выявление, изучение и популяризацию наиболее эффективных практик управления человеческими ресурсами в российских и зарубежных компаниях и организациях.

В целях эффективного решения вышеназванного круга научных и практических задач участники Пятнадцатого международного межвузовского круглого стола приняли решение:

- развивать научные исследования молодых учёных в лице студентов, аспирантов, научных сотрудников и преподавателей, направленные на изучение, анализ и прогнозирование развития рынка труда и социально-трудовых отношений как на макроуровне, так и на уровне внутрифирменных социально-трудовых отношений;
- поддерживать далее традиции проведения ежегодных международных межвузовских молодёжных научных форумов в целях обмена научными идеями, результатами авторских исследований, передачи практического опыта, проведения дискуссий по актуальным научным проблемам совершенствования социально-трудовой сферы, обсуждения различных подходов отечественных и зарубежных ведущих учёных и практиков.

Признано целесообразным в качестве дискуссионных площадок использовать ежегодные фестивали науки, круглые столы, международные научные конференции «Ломоносов» и «Ломоносовские чтения», tribуны заинтересованных вузов и организаций, а также сайты экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, экономического факультета Филиала МГУ имени М. В. Ломоносова в Баку, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, РЭУ им. Г. В. Плеханова, Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Российского государственного гуманитарного университета, Академии труда и социальных отношений, Санкт-Петербургского горного университета императрицы Екатерины II, Грозненского государственного нефтяного технического университета имени академика М. Д. Миллионщикова, Уфимского университета науки и технологий, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Татарстан.

Электронное издание сетевого распространения.  
5,75 печ. л. Опубликовано 30.12.2025.  
Издательство «ЭФ МГУ имени М.В. Ломоносова»;  
[www.econ.msu.ru](http://www.econ.msu.ru); +7 (495) 939-17-15

## **СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ**

по материалам  
Пятнадцатого юбилейного  
международного межвузовского круглого стола  
«Российский рынок труда глазами молодых учёных»

ISBN 978-5-907909-01-4

