

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Баркова Анна Сергеевна

**Моделирование и прогнозирование социальных отношений на российском
рынке труда**

Специальность 5.4.4. – Социальная структура, социальные институты и
процессы

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук,
доцент Елишев С. О.

Москва – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА ПЕРВАЯ. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА	17
1.1. Теоретическое осмысление рынка труда в западной науке	17
1.2. Концептуализация рынка труда отечественной социологической мысли... 31	
1.3. Современный рынок труда: структурные и функциональные элементы.....	46
1.4. Концептуальные основы социально-трудовых отношений	60
ГЛАВА ВТОРАЯ. СОЦИАЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	76
2.1. Теоретико-методологические подходы и базовые принципы исследования рынка труда и социально трудовых отношений.....	76
2.2. Социологические методы прогнозирования социально-трудовых отношений	106
ГЛАВА ТРЕТЬЯ. МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	137
3.1. Экономико-статистические методы исследования рынка труда и социально- трудовых отношений.....	137
3.2. Особенности восприятия современной российской молодёжью социально- трудовых отношений.....	152
3.3. Тенденции спроса соискателей на рынке труда в современной России: моделирование занятости	169
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	185
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	193
ПРИЛОЖЕНИЯ	222

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования

В настоящее время российский рынок труда, находящийся в процессе формирования и отличающийся высокой чувствительностью к внешним воздействиям, сталкивается с рядом масштабных вызовов, а с социальными, экономическими, демографическими, технологическими и геополитическими трансформациями оказывают глубокое влияние на его функционирование. Это не только усугубляет существующую нестабильность и создает значительный дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу, но и существенно замедляет сам процесс становления зрелого, устойчивого и прогнозируемого рынка труда, что негативно сказывается как на качестве трудовой жизни населения, так и на долгосрочных траекториях его развития.

Традиционные модели в рамках социальных процессов, фокусирующиеся на макропоказателях, часто оказываются недостаточными для адекватного объяснения и, главное, прогнозирования динамики рынка труда в Российской Федерации. Основное препятствие к качественному прогнозированию заключается в недостаточном учете социальных отношений и поведения непосредственных участников рынка – работников и работодателей. Их решения (о характере поиска работы, выборе формы занятости, субъективной оценки перспективных направлений и др.) формируются под влиянием не только рациональных экономических факторов, но и сложной комбинации социальных норм, ценностных ориентаций, доверия (или недоверия), восприятия рисков, неформальных практик и сетевых взаимодействий. Именно непонимание глубинных мотивов и моделей поведения участников рынка труда является критическим препятствием для его стабильного, сбалансированного и предсказуемого функционирования.

Несмотря на сущностную «привязанность» рынка труда к человеку как системообразующему элементу всей системы взаимодействий, складывающихся по поводу трудоустройства, данная структура не является четко

сформированной. Можно выделить ключевые проблемы, раскрывающие суть «незрелости» современного рынка труда:

Во-первых, рынок труда демонстрирует гиперчувствительность к экономическим спадам, технологическим революциям, демографическим волнам, изменениям глобальной конъюнктуры и политическим решениям, что приводит к резким и непредсказуемым колебаниям. И хотя его структура обладает способностью адаптироваться к новым условиям за счет изменения формы занятости, перераспределения рабочей силы, реакции на законодательные изменения и на индивидуальные стратегии участников, современные реалии обнажают острый недостаток адекватных инструментов социологического анализа, позволяющих предвидеть и ускорить адаптационные процессы. Это ограничивает возможности быстрого и качественного преодоления последствий неизбежных кризисов.

Во-вторых, недостаточное понимание поведения агентов, их мотивов, стратегий адаптации, факторов принятия решений, роли социальных сетей и неформальных отношений не имеют четкого формального выражения в рамках прогнозирования динамики рынка труда. Без учета этих субъективных элементов любые попытки ускорить и оптимизировать адаптацию рынка труда будут оставаться неполными и малоэффективными, что особенно опасно в эпоху постоянных внешних шоков и структурных сдвигов.

Несмотря на существующие структурные ограничения современного российского рынка труда, Президент РФ В.В. Путин обозначил необходимость создания условий для повышения экономической активности всех возрастных групп населения и подчеркнул важность обеспечения возможностей профессиональной реализации как для молодежи, так и для представителей старшего поколения¹.

Таким образом, исследование факторов, формирующих социальные отношения и модели поведения участников российского рынка труда, является

¹ Путин заявил о необходимости перейти к экономике высоких зарплат. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.m24.ru/news/vlast/20062025/807409> (Дата обращения 14.07.2025).

критически важным для преодоления барьеров его развития. Научное знание этих факторов позволит создать более адекватные модели функционирования, которые станут основой повышения точности прогнозирования его динамики, а также разработки эффективных стабилизационных мер и политик, направленных на формирование зрелого и устойчивого рынка труда в России.

Состояние и степень научной разработанности темы исследования

Труд как единица анализа рассматривался классиками и теоретиками социологической и экономической мысли. В рамках общемировоззренческих концепций труд и занятость анализировали К. Маркс, И. Бентам, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Г. Зиммель, Дж. С. Милль, Т. Веблен и другие авторы². Все они связывали трансформацию рынка труда и социально-трудовых отношений с историческим развитием, социальной солидарностью, экономической ценностью и трансформацией общественных отношений. В классической экономической теории труд и рынок труда анализировались как основа национальной экономической системы, что отражено в трудах У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэя и других³.

Российские социологи и экономисты также внесли значительный вклад в исследование проблем труда и занятости. Вопросы производительности, условий и организации труда, взаимосвязи труда с капиталом и национальным доходом,

² Маркс К. Капитал. Т. 1: М.: ООО «Издательство АСТ», 2001; Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. М.: ООО «Издательство АСТ», 2023; Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1998; Милль Дж. Ст. Основы политической экономии I. М.: Прогресс, 1980; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1990; Вебер М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма. – 4-е изд. М.; СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2017; Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016; Веблен Т. «Теория праздного класса». М.: Прогресс, 1984; Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. М.; СПб.: Университетская книга, Центр гуманитарных инициатив, 2015; Лист Ф. Национальная система политической экономии. Санкт-Петербург: А.Э. Мертенс, 1891; Лафарг П. «Право на лень. Религия капитала». М.: Либроком, 2012; Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: АСТ, 2023; Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб.: Алетейя, 2002.

³ Петти У. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940; Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: «Издательство АСТ», 2023; Сэй Ж. Б. Трактат по политической экономии. 1803 г. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://lc.elima.ru/lib/?id=89> (Дата обращения 03.07.2025). Мальтус Т. Р. Опыт закона о народонаселении. Москва: К.Т. Солдатенков, 1895; Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М.: Изобраз, 2000.

влияния технического прогресса и региональной специфики рассматривались в работах И.Т. Посошкова, Г.К. Шторха, В.В. Берви-Флеровского, Ю.Э. Янсона, А.А. Исаева, Ф.А. Щербины, С.Ф. Шарапова, М.И. Туган-Барановского, В.П. Литвинова-Фалинского и др.⁴ Проблемы прогнозирования занятости и методологии анализа трудовых процессов разрабатывали В.А. Базаров-Руднев, И.В. Бестужев-Лада, Г.В. Осипов, Н.И. Лапин и др.⁵

Идеи классиков в области изучения социально-трудовых отношений, рынка труда и моделей прогнозирования занятости сохраняют свою актуальность, получая дальнейшее развитие в контексте современных экономических и социальных условий. В настоящее время проблемы занятости и трансформации трудовых отношений в условиях социально-экономической нестабильности и новых тенденциях развития общества нашли отражение в работах ведущих западных социологов. Современные тенденции трансформации труда, нестабильной и гибкой занятости, индивидуализации трудовых траекторий, цифровизации и изменения профессиональной структуры рассматривались в трудах Э. Гидденса, У. Бека, Р. Сеннетта, М. Кастельса, З. Баумана, Р. Инглхарта, Р. Бойера, Д. Харви, Г. Стэндинга⁶.

⁴ Посошков И.Т. Книга о скудости и богатстве и другие сочинения. М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1951; Шторх А.К. Курс политической экономии или изложение начал, обуславливающих народное благоденствие. Санкт-Петербург: Слав. печ. И.В. Вернадского, 1881; Берви-Флеровский В.В. Положение рабочего класса в России. Санкт-Петербург: Н.П. Поляков, 1869; Янсон Ю.Э. Сравнительная статистика России и западноевропейских государств. т.1. Территория и население. Санкт-Петербург: тип. М. Стасюлевича, 1878; Исаев А.А. Артели в России. Ярославль: печатня Губ. правл., 1881; Щербина Ф.А. Воронежское земство 1865-1889 г. Воронеж: Воронеж. губ. земство, 1891; Шарапов С.Ф. Бумажный рубль: (Его теория и практика). Санкт-Петербург: тип. т-ва «Обществ. Польза», 1895; Туган-Барановский М.И. Периодические промышленные кризисы. Санкт-Петербург: Т-во О.Н. Поповой, 1914; Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. М.: Наука, 1997; Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. Санкт-Петербург: Тип. А.С. Суворина, 1900; Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М.: Институт русской цивилизации, 2009; Струве П.Б. Хозяйство и цена. Критика некоторых основных проблем и положений политической экономии. Санкт-Петербург; Москва: издание В.П. Рябушинского, 1916.

⁵ Базаров В.А. О методах исчисления производительности труда // Плановое хозяйство. 1926. № 1. С. 81-97; Бестужев-Лада И.В. Окно в будущее: современные проблемы социального прогнозирования. Москва: Мысль, 1970; Осипов Г.В., Андреев Э.П. Методы измерения в социологии. М.: Наука, 1977; Осипов Г.В., Лисичкин В.А. Моделирование социальных явлений и процессов с применением математических методов. М.: Издательство «Норма», 2022; Лапин Н.И. Эмпирическая социология в Западной Европе: Учеб. Пособие. Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004.; Кугель С.А. Записки социолога. М.: Нестор-История, 2005.

⁶ Гидденс Э. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь мир, 2004; Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000; Сеннет Р. Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие // Логос. 2008. № 3(66). С. 95-107; Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004; Бауман З. Текучая современность. СПб.: Питер, 2008; Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005; Инглхарт Р. Модернизация, культурные изменения и демократия последовательность человеческого развития. Москва: Фонд Либеральная миссия, Новое издательство, 2011; Харви Д. Краткая

Среди многочисленных исследований российского рынка труда, проводимых отечественными социологами, особенно выделяются работы Р.И. Капелюшникова и В.Е. Гимпельсона, которые подробно рассматривают, как изменялись характеристики рабочей силы в период 1990–2000-х годов, и выявляют ключевые особенности, присущие «русской модели» его адаптации к экономическим кризисам и новым условиям, уделяя большое внимание прогнозированию динамики занятости с учётом макроэкономических и демографических факторов⁷. Ж.Т. Тощенко исследует новые формы занятости – прекариат, а также переосмысливает классические концепции социологии труда через призму человеческих резервов – нереализованного потенциала работников, связанного с социальными, организационными и психологическими барьерами⁸. Наряду с ними значительный вклад в понимание социальных процессов на рынке труда внесли Н.Е. Тихонова, Т.И. Заславская, Л.М. Дробижева и М.К. Горшков, чьи работы охватывают вопросы социальной структуры и динамики рынка труда в России⁹.

В условиях следующих друг за другом социально-экономических трансформаций, глобальных кризисов и явной несформированности российского рынка труда, большинство существующих трудов и теорий сохраняют свое значение прежде всего в теоретико-методологической плоскости. Они фиксируют закономерности и выявляют особенности рынка труда, но не предлагают адекватных инструментов для прогнозирования резких колебаний, скрытых форм адаптации (неформальная занятость, стратегии выживания) и влияния субъективных факторов (доверие, иррациональные

история неолиберализма. М.: Издательство: Поколение. 2007; Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

⁷ Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014; Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российский рынок труда через призму демографии. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020.

⁸ Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018; Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005;

⁹ Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014; Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: Учеб. пособие. М.: Дело, 2004; Дробижева Л.М. Интеграционные процессы и адаптация мигрантов в российском обществе. Вестник Российской нации, № 4-5(12-13), С. 88-111; Горшков М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. Москва: ФНИСЦ РАН, 2023.

мотивы) на динамику спроса и предложения рабочей силы. Этот факт обуславливает потребность в новых исследованиях, способных интегрировать поведенческие, сетевые и институциональные переменные в комплексные прогностические модели. Такой синтез позволит преодолеть разрыв между академическим знанием и практикой управления рынком труда в эпоху нестабильности.

Объект и предмет диссертационного исследования

Объект диссертационного исследования – рынок труда как система социально-трудовых отношений в современной России. **Предмет диссертационного исследования** – моделирование и прогнозирование социальных отношений на российском рынке труда.

Цель и задачи диссертационного исследования

Цель исследования – на основе комплексного теоретико-методологического анализа рынка труда и социально-трудовых отношений, определить особенности их современного состояния в России (в частности, трудовые стратегии молодежи и тенденции спроса соискателей) и разработать методологические подходы для их моделирования и прогнозирования.

Достижение данной цели обеспечит последовательное выполнение следующих **конкретных задач**:

- проанализировать и систематизировать ключевые теоретические подходы к осмыслению рынка труда в западной и отечественной социологической науке;
- определить и концептуализировать структурные и функциональные элементы современного рынка труда и основы социально-трудовых отношений;

- конкретизировать процедурные особенности и эвристические возможности социологических методов прогнозирования развития социально-трудовых отношений;
- адаптировать инструменты применения экономико-статистических методов для анализа текущего состояния рынка труда и социально-трудовых отношений в России;
- эмпирически обосновать особенности восприятия социально-трудовых отношений современной российской молодежью;
- выявить и проанализировать основные тенденции спроса соискателей на рынке труда в современной России.

Теоретико-методологические основы диссертационного исследования

Теоретико-методологический фундамент работы сформирован комплексом теорий и концепций, разработанных в трудах как зарубежных, так и отечественных исследователей, среди которых: теория информационного постиндустриального общества М. Кастельса с индивидуализацией труда и гибким рынком труда, теория структуризации Э. Гидденса, при которой рынок труда представляет собой воспроизводимые практики и взаимоотношения, трансформационная теория Р. Сеннета об изменении значения карьеры и смысла работы, особый концептуальный подход к российскому рынку труда Р.И. Капелюшникова, который выводит особую модель «российского рынка труда»¹⁰. Теоретические основы моделирования социальных отношений на рынке труда базируются на подходах к социальному моделированию, изложенных в работах Г.В. Осипова, Р.И. Капелюшникова, В.Е. Гимпельсона¹¹.

¹⁰ Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004; Гидденс Э. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь мир, 2004; Сеннетт Р. Коррозия характера. Перевод В.И. Супруна. Н.: ФСПИ «Тренды», 2004; Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики, 2009.

¹¹ Осипов Г.В., Андреев Э.П. Методы измерения в социологии. М.: Наука, 1977; Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014;

Фундаментальной основой методологии, примененной в диссертации, послужил метод анализа Интернет-запросов, базирующийся на работах А. В. Болдыревой при анализе социальной информации и построения прогностических моделей¹². Для преобразования данных цифровых запросов в точные количественные прогнозы был использован метод группового учета аргументов (МГУА). Его ключевое преимущество заключается в способности автоматически генерировать и селективно отбирать оптимальные регрессионные модели из множества опорных функций, отсеивая незначимые переменные и минимизируя риск переобучения. Способность выявлять устойчивые, сложные нелинейные зависимости в условиях избыточного количества входных параметров делает МГУА исключительно мощным инструментом для работы с поисковыми запросами при прогнозировании социальных процессов. В контексте диссертационного исследования данный методологический синтез позволил не просто анализировать динамику интереса к отраслям, но и с высокой долей достоверности прогнозировать ключевой макроэкономический показатель – количество занятых, опираясь исключительно на цифровые следы поведения пользователей в Интернет-среде.

В диссертации также нашли применение общенаучные принципы социологического исследования: единства синхронного и диахронного исследования объекта, синтеза причинно-следственных и структурно-функциональных обоснований выявленных закономерностей, взаимодополнения объективной и субъективной сторон социальных явлений.

Эмпирическая база диссертационного исследования

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Квартальные динамики популярности Интернет-запросов пользователей Интернета в России в период с 01.01.2019 по 30.06.2025 на основании ресурсов

¹² Болдырева А. В. Соболевский О. А. Анализ и прогнозирование городского рынка жилья с использованием сигналов Интернета // Индуктивные моделирование складных систем. 2016. № 8 С. 51-72.

сбора данных о поисковой активности¹³. Запросы формировались с использованием авторского словаря для анализа поиска работы в Интернете. Каждая динамика популярности имеет разрез по географической принадлежности к Федеральному округу РФ.

2. Данные эмпирического исследования, полученные в ходе онлайн и офлайн анкетирования по оригинальной методике, организованного автором на социологическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова в период с 20 февраля по 23 марта 2024 года. Общий объем выборочной совокупности составил 249 анкет, обработка которых была проведена с применением программного средства Excel.

3. Официальные данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), дополненные аналитическими отчетами ведущих социологических и рекрутинговых центров, в фокусе которых находятся процессы трансформации в сфере труда и занятости¹⁴.

Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается непротиворечивостью теоретико-методологической базы, а также применением комплекса взаимодополняющих методов: стандартных процедур социологического анализа, статистических инструментов обработки данных и научных подходов, зарекомендовавших себя в трудах ведущих специалистов и авторитетных исследовательских центров. Соответствие выбранных методов целям и задачам работы, а также последующая верификация

¹³ В их числе: Яндекс Вордстат. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (Дата обращения 01.04.2025); Google trends. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://trends.google.ru/trends/> (Дата обращения 01.07.2025).

¹⁴ В их числе: Трудовые ресурсы, занятость и безработица. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (Дата обращения 22.09.2024); Численность рабочей силы. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/34061> (Дата обращения: 23.09.2024); Уровень занятости. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/34027> (Дата обращения: 11.10.2024); Среднегодовая численность занятых в экономике (расчеты на основе интеграции данных) с 2017 г. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/58994> (Дата обращения: 18.12.2024); Рынок труда и поиск работы в Интернете. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://yandex.ru/company/researches/2011/yandex_on_jobsearch_2011#toc1-1 (Дата обращения: 11.06.2024); РосНавык — актуальный запрос рынка труда на компетенции в России. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosnavyk.ru/> (Дата обращения: 26.02.2024); Доклад «Социально-экономическое положение России». [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения: 17.03.2024); hh статистика. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения: 28.01.2024).

выводов на основе фактических показателей занятости подтверждают надежность проведенного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования связана с обоснованием и апробацией позиции о необходимости включения этапа «поиска работы» в определение социально-трудовых отношений, что расширяет возможности анализа данной категории с точки зрения ожиданий участников рынка труда, а также с построением эвристической прогностической модели социально-трудовых отношений, основанной на методах математического моделирования и методах анализа Интернет-информации. Кроме того:

- автором внедрён, апробирован и доказал свою эффективность метод группового учёта аргументов (МГУА) в сфере социального прогнозирования, математический анализ запросов работодателей и соискателей в Интернете, в ходе реализации которого выявлен динамичный и противоречивый характер их запросов, что существенно влияет на сбалансированность трудовых ресурсов в национальном, региональном, отраслевом и организационном масштабах;

- продемонстрирована возможность построения прогнозных моделей количества занятых в федеральных округах России, с опорой исключительно на динамику поисковых запросов в Интернете, что открывает новые возможности для целенаправленной деятельности органов власти, кадровых служб и аналитических центров по управлению кадровым потенциалом нашей страны.

Научная значимость и практическая ценность диссертационного исследования

Результаты диссертационного исследования могут найти применение в деятельности государственных структур, занимающихся регулированием рынка труда, в частности, служб занятости при определении особенностей спроса на отдельные профессии, специфики предпочтений соискателей рабочих мест в регионах России, разработке программ обучения и переобучения представителей различных социальных групп (в частности, молодежи).

Апробирование метода группового учёта аргументов (МГУА) предоставляет возможность рекрутинговым агентствам использовать его для определения клиентской базы и приоритетных направлений работы на будущее. Проведенный опрос среди студентов позволил выявить ключевые проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рынке труда – чрезмерную сфокусированность на отдельных характеристиках рабочих мест и ориентацию на неформатную занятость – что позволяет разработать меры по оптимизации трудоустройства представителей молодого поколения. Для кадровых подразделений коммерческих и некоммерческих организаций теоретические выводы и эмпирические результаты диссертационного исследования позволят повысить эффективность управления человеческими ресурсами посредством правильного подбора слов в объявлениях о вакансиях, а также понимания востребованности рабочих мест в организациях и критериев их конкурентоспособности на рынке труда.

Систематизированная в диссертации информация и продолженные в ней новые подходы к моделированию и прогнозированию рынка труда могут быть востребованы при чтении курсов по социологии труда, социальному прогнозированию и управлению человеческими ресурсами.

Положения, выносимые на защиту:

1. В общественном сознании, а также с точки зрения статистики и права, социально-трудовые отношения зачастую сводятся к статусу формального найма, возникающего в момент заключения трудового договора. Однако с позиций социологической науки такая трактовка представляется ограниченной. Содержательный анализ социально-трудовых отношений невозможен без включения в него этапа поиска работы и инициации взаимодействия соискателя и работодателя. В этот период не только формируются предпосылки будущих формальных соглашений, но и происходит активный социальный обмен,

реализуются ценностные ориентации и стратегические мотивы субъектов рынка труда.

2. В условиях цифровизации всех сфер социальной жизни всё большую значимость при прогнозировании социально-трудовых отношений наравне с традиционными социологическими методами, такими как опрос и экономико-статистические приложения, приобретают веб-аналитические методы, особенно анализ поисковой активности в Интернете. Интернет-запросы фиксируют изменения интереса к профессиям и отраслям в реальном времени и отражают актуальные тенденции спроса и предложения на рынке труда. Их включение в исследовательский инструментарий расширяет возможности прогнозирования, позволяя быстрее реагировать на структурные изменения и кризисные явления.

3. Современный рынок труда в России во многом ориентирован на работодателя: на одну вакансию приходится несколько резюме, что является источником конкуренции среди соискателей. Вместе с тем в разрезе отдельных отраслей наблюдаются значительные различия – от дефицита специалистов в отдельных сферах до острой конкуренции в наиболее престижных и перспективных направлениях. Ключевым фактором мотивации при выборе работы остаётся материальное вознаграждение, тогда как прочие критерии варьируются в зависимости от внешних условий. В периоды экономической нестабильности особое значение приобретают устойчивость компании и адекватность руководства, тогда как в относительно спокойные времена на первый план выходят возможности карьерного роста и профессионального развития.

4. Молодое поколение представляет собой важную, но одновременно уязвимую категорию на рынке труда. При поиске работы для молодых людей, как и для большинства соискателей, на первом месте остаётся материальное вознаграждение, однако значимую роль играют также стремление к самостоятельности и желание приобрести профессиональный опыт. Молодые специалисты достаточно чутко улавливают популярные и перспективные направления и стараются строить карьеру именно их рамках. Вместе с тем они

часто недооценивают высокий уровень конкуренции и жёсткие требования, предъявляемые работодателями в таких сферах. Обозначенная ситуация вынуждает молодых людей соглашаться на неофициальные формы занятости, работу «за идею», а также повышает риск столкновения с недобросовестными практиками и мошенничеством.

5. Моделирование занятости на основе регрессионной модели, построенной по данным федеральных округов России, позволяет выявлять динамику роста и снижения численности трудоустроенного населения. Анализ поисковой Интернет-активности демонстрирует высокую прогностическую ценность: изменения в запросах пользователей достаточно чётко предвосхищают будущие колебания уровня занятости. Однако необходимо учитывать социальные последствия прогнозов: даже незначительные расхождения в математических расчётах на практике оборачиваются существенными масштабами неудовлетворённого спроса на труд и отражаются на положении значительного числа людей.

Апробация результатов диссертационного исследования

Отдельные положения и выводы диссертационного исследования были представлены в докладах на: международном межвузовском постоянно действующем студенческом семинаре «Коммуникации в глобальном мире: проблемы интеграции и взаимодействия» в 2024 и 2025 году, конференциях: VI Всероссийская научно-практическая конференция «Социологические чтения: социальные тренды современности», IV Международная научно-практическая конференция «Социальные, культурные и коммуникативные практики в динамике общественного развития», VI Сибирский социологический форум с международным участием «Социальные практики и управление: проблемное поле социологии», III Всероссийская научно-практическая конференция «Фиджитал движение: инновации, технологии и цифровая трансформация в физкультурной и спортивной работе университетов», IV Научно-практическая

конференция с международным участием «Наука и высшая школа перед вызовами современности: стратегии и перспективы развития», Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов» в 2023, 2024 и 2025 году¹⁵.

Положения, результаты и выводы исследования опубликованы в виде 4 статей в ведущих научных журналах из Перечня изданий, рекомендованных Министерством образования и науки РФ и утвержденных Ученым Советом МГУ имени М.В. Ломоносова для публикации основных научных результатов диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук¹⁶.

Структура и объем диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка литературы и приложения.

¹⁵ Баркова А. С. Трансформация характера труда в постиндустриальном обществе // Социологические чтения: социальные тренды современности. Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Новосибирск, 01 апреля 2024 года. Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». 2024. С. 3-6; Баркова А.С. Занятость в сфере фиджитал-спорта как новое явление постиндустриального общества // Коммуникации в глобальном мире: эффективность и безопасность. сборник статей по материалам Международного межвузовского постоянно действующего семинара. Под ред. Ю.В. Панько и др. Москва: МАКС Пресс. 2024. С. 23-28; Баркова А. С. Особенности спроса и предложения на постиндустриальном рынке труда // Социальные практики и управление: проблемное поле социологии: Материалы VI сибирского социологического форума с международным участием, Новосибирск, 27 октября 2023 года. Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ». 2023. С. 71-74. Баркова А. С. Методы анализа инициации социально-трудовых отношений в эпоху цифровизации // Социальные, культурные и коммуникативные практики в динамике общественного развития: сб. науч. ст. ГрГУ им. Янки Купалы ; редкол.: В. А. Белозорович (гл. ред.) [и др.]. Гродно : ГрГУ, 2024. С. 6-9.

¹⁶ Баркова А.С. Получение высшего образования и успех на рынке труда: современные российские реалии // Общество: социология, психология, педагогика. 2024. № 1(117). С. 37-45; Баркова А.С. Особенности стремления к росту социального капитала личности в регионах России // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2024. Т. 30, № 2. С. 189-208; Баркова А.С. Студенты социологического факультета на рынке труда (результаты эмпирического исследования). Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2025. № 31(1). С. 135-154; Баркова А.С. Переквалификация как запрос рынка труда и жизненная стратегия в постиндустриальном обществе. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2025. Т. 25. №2. С. 381-396.

ГЛАВА ПЕРВАЯ. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

1.1. Теоретическое осмысление рынка труда в западной науке

Становление и развитие рынка труда, как важного элемента социально-экономической системы любой страны, связано со множеством факторов. В их числе технические и промышленные революции, переход от ремесленного производства к массовому, рост профессионализма и появление узких специализаций. Современный мир характеризуется ускоренными социальными и культурными изменениями, которые также обуславливаются техническим прогрессом, глобализацией и следующими друг за другом культурными и информационными революциями. В совокупности социальные изменения и трансформации влияют на возникновение новых видов занятости, появлению и, наоборот, выбыванию определенных профессий, что в свою очередь может поменять направление развития как рынка труда в частности, так и в целом экономики страны. Такая сложная единица общественной структуры, как рынок, является объектом изучения и анализа не только экономической теории, но и экономической социологии, а также социологии в целом, ведь рынок не может образоваться сам по себе, без непосредственного участия и взаимодействия членов общества.

Термин «рынок» в современном мире имеет множество определений, и тем не менее, ни одно из них не может являться единственно верным в силу объективно большой его сложности. Как говорил сторонник институциональной экономической теории Дж. Ходжсон: «Исследование состояния рынков – одна из главных, если не самая главная тема всей известной нам экономической науки. Однако примечательно, что в экономической литературе не так легко найти определение рынка, а аналитическое рассмотрение институциональных концепций, связанных с рынком, вообще встречается крайне редко. Стоит нам задать элементарный вопрос «Что такое рынок?», как от нас стараются

побыстрее отделаться»¹⁷. При этом, как пишет В.В. Радаев, «определение рынка просто как определенного места или же даже региона, где совершаются различные сделки купли-продажи, нельзя считать корректным»¹⁸. Проблема неопределенности исходного понятия решается вычленением необходимых составляющих, таких как спрос, предложение, участники рынка, производство и др. и обобщением их в нужной формулировке определения.

Обращаясь к экономической теории, можно встретить различные классификации рынков по экономическому назначению, при этом общим в определении всегда будет одно: система общественных отношений¹⁹. Если речь идет о рынке товаров и услуг, то определение будет созвучно тому, которое обосновывает А.Ю. Чмырева: «Совокупность экономических отношений по организации обмена различных товаров и услуг между производителями и потребителями»²⁰. Если речь идет о рынке труда, то соответствующая формулировка несколько изменится, можно взять определение А.В. Кашепова: «Совокупность отношений между продавцами и покупателями рабочей силы»²¹.

Рынок труда – важнейший элемент экономики любой страны. Занятое население является двигателем экономики: оно создает новые блага, поддерживает уже существующие процессы производства, а на заработную плату за свой труд обеспечивает потребление товаров и услуг. Следует уделить внимание отличию рынка труда от рынка товаров и услуг, поскольку под услугой зачастую понимается труд человека. В границах рынка товаров и услуг осуществляется купля и продажа благ. То есть главный товар на рынке – определённое благо, которое выражается в форме либо вещи (товара), либо услуги (труда). Спрос на услугу – это запрос потребителя. На рынке труда

¹⁷ Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. М.: Дело, 2003. С. 253.

¹⁸ Радаев В. В. Что такое рынок: экономико-социологический подход // Экономическая социология, 2006. №5. С.117-132.

¹⁹ Основы теории рыночной экономики. Типы и виды рынков. Система, структура и инфраструктура рынка. Экономическая теория. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <http://deadbeef.narod.ru/work/docs/eko/10.htm#04> (Дата обращения: 10.09.2023)

²⁰ Чмырева А.Ю. Факторы развития и эффективность потребительского рынка в трансформируемой экономике: Автореф. дисс. на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ростов-на-Дону, 2006. С. 11.

²¹ Кашепов А.В. Экономика и занятость. М.: ИМЭИ, 1999. С. 13.

осуществляется поиск рабочей силы и места работы, а спрос на рынке труда равен запросам работодателя и, как будет обосновано ниже, соискателя.

Рынок труда является фундаментальным механизмом распределения рабочей силы и формирования доходов граждан. Однако, чтобы по-настоящему понять современные реалии этой структуры, ее вызовы и трансформации, необходимо проследить эволюцию ее теоретического осмысления. Изучение того, как основоположники экономической науки и современные социологи концептуализировали рынок труда, трудовую мотивацию и организацию труда, откроет перспективы для анализа его текущего состояния. Западные мыслители анализировали понятие труда и феномен трудовых отношений, как включая данные категории в свои общемировоззренческие теории, так и развивая отдельные теоретические представления о рынке труда и его компонентах. О первостепенной роли труда в развитии общества писали мыслители, относящиеся к самым разным направлениям в экономике и социологии.

Философ и экономист Адам Смит в своём труде «Исследования о природе и причинах богатства народов» поднял множество тем касательно труда человека, спроса на труд и безработицы²². А. Смит писал про переплетение экономической и неэкономической мотивации человека искать работу и менять её. Среди неэкономических причин, которые влияют на трудящегося и могут побудить его искать другое место работы он выделял: «приятность и неприятность самих занятий, лёгкость труда и стоимость обучения ему, постоянство работы, успех, связанный с высоким профессионализмом и оказываемое рабочему доверие»²³.

Появление оплаты труда, согласно А. Смиту, неизбежно ведёт к тому, что многие становятся недовольны своим положением, что, в свою очередь, может привести к безработице, поскольку рабочий начинает оценивать и оптимизировать свой труд и сравнивать оплату с другими профессиями. Также

²² Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. С. 141.

²³ Там же. С. 148.

А. Смит писал о зависимости оплаты труда от вида работ и необходимой подготовки, разделяя труд на производственный и непроизводственный²⁴.

Безработица была рассмотрена в работе А. Смита с разных сторон. Помимо вышеописанной временной безработицы (сейчас она определяется как фрикционная) он рассуждал о сезонной безработице, связанной с актуальностью определённых профессий в разные времена года. Например, портной летом имеет меньше заказов, чем в холодное время года²⁵.

Данные темы остаются актуальными до сих пор, и можно сказать, что А.Смит определил множество областей исследования современного рынка труда. Давид Рикардо, последователь и одновременно с этим оппонент А. Смита, развивал теорию заработной платы. Примечательно, что в его работе «Начала политической экономии и налогового обложения»²⁶, опосредовано обсуждается понятие, которое в современных реалиях определяется как минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Саму оплату труда Д. Рикардо делил на естественную и рыночную.

Следует отметить, что в современных определениях естественная оплата труда это как раз МРОТ – необходимая для существования минимальная зарплата. Д. Рикардо писал о том, что «данная оплата труда зависит от потребляемой пищи, технологического прогресса, страны проживания, а также от обычаев и традиций народа. Если повышается цена пищи, то естественная оплата также должна вырасти»²⁷. В противном случае человек просто не сможет далее работать. С течением времени и темпами прогресса данная оплата также растёт, поскольку возрастает трудность производства товаров, а значит и цена конечного продукта.

Рыночная оплата труда у Д. Рикардо определяется отношениями и договором между работодателем и рабочим и зависит от сложности

²⁴ Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. С. 338.

²⁵ Там же. С. 151.

²⁶ Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: Издательство «АСТ», 2022. С. 15.

²⁷ Там же. С. 18.

выполняемой работы. Таким образом, исследования рынка труда у автора свелись к анализу определяющего параметра поиска работы.

Однако в целом труды А. Смита и Д. Рикардо больше фокусировались на роли труда как источника богатства. Люди, как чисто экономические рациональные существа, трудятся, чтобы обеспечивать себя необходимыми благами и улучшать своё финансовое положение.

В рамках текущего исследования представляет интерес работа Ж.Б. Сэя, которая, несмотря на общий характер рассуждений об экономическом устройстве, содержит важные положения, касающиеся труда²⁸. Первоначально сформулированный для объяснения макроэкономических процессов, так называемый «закон Сэя» может быть применен к исследованию специфики функционирования рынка труда. Закон Сэя гласит: «предложение создаёт свой собственный спрос»²⁹. Современный рынок труда, как будет показано ниже, отличается двойственной природой трудовых отношений, где работники одновременно выступают и как поставщики труда, и как потребители рабочих мест. Такая двойственность создает уникальный механизм саморегуляции, когда предложение труда со стороны работников стимулирует спрос на него со стороны работодателей, и наоборот. Применение закона Сэя к анализу рынка труда и социально-трудовых отношений позволяет по-новому осмыслить проблему занятости. В рамках этой концепции безработица может рассматриваться как временное несоответствие между структурой предложения труда и потребностями работодателей.

Рассмотрение идей А. Смита, Д. Рикардо и Ж.-Б. Сэя заложило основание понимания рынка труда, преимущественно сфокусировавшись на его объективных экономических законах: труде как источнике стоимости, динамике спроса и предложения рабочей силы, определяющей уровень заработной платы, и роли рынка в распределении трудовых ресурсов. Их взгляд, по большей части, оставался в рамках труда как фактора производства. Даже зачатки анализа

²⁸ Сэй Ж. Б. Тракта́т по политическо́й эконо́мии. 1803 г. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://lc.elima.ru/lib/?id=89> (Дата обращения 03.07.2025).

²⁹ Там же.

мотивации к труду или веры в саморегулируемость рынков не выходили за пределы экономической интерпретации рынка труда и социально-трудовых отношений.

Более социальный анализ труда провёл Карл Маркс. Он совершил радикальный сдвиг, перенеся центр тяжести с чисто экономического функционирования рынка труда на его глубинную социальную природу. Для К.Маркса труд перестал быть просто товаром или затратой ресурсов – он стал ключом к пониманию самого устройства общества, механизмов власти, отчуждения и классовой структуры. Его анализ вскрыл, как конкретные отношения на рынке труда – купля-продажа рабочей силы – порождают и воспроизводят фундаментальные социальные противоречия, превращая труд из средства созидания в инструмент эксплуатации. К. Маркс предложил не просто новую экономическую модель, а целостную социальную философию труда, где экономические категории стали отражением глубоких общественных антагонизмов.

Труд в теории исторического материализма К. Маркса является двигателем истории. Исторический материализм рассматривает этапы человеческого развития не с точки зрения изменения культуры, политической сферы и философских направлений, а через то, каким образом функционировали и как менялись производственные отношения. С древних времён, подчиняя природу своим нуждам, человек использовал труд. Тем самым люди выходили из ограничений, которые были связаны с окружающей средой. С помощью труда появился человек. Однако, выходя с помощью труда из природных ограничений, люди попадали в социальные ограничения. Возникновение имущественной дифференциации и эксплуатации К. Маркс связывал с процессом разделения труда. «Различные ступени в разделении труда являются вместе с тем и различными формами собственности, в том числе каждая ступень разделения труда определяет также и отношения индивидов друг к другу соответственно их отношению к материалу, орудиям и продуктам труда»³⁰. К. Маркс возводил в

³⁰ Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология. М.: Политиздат, 1988. С. 20.

абсолют негативные последствия разделения труда. Их нельзя было сгладить путём небольших изменений и реформаций. В его понимании «только революция сможет свергнуть старый порядок и поспособствует установлению нового и справедливого»³¹. Заслуга К. Маркса заключается в том, что он смотрел на труд шире, чем его предшественники. Его теория трудовой стоимости построена относительно утверждения, что «стоимость произведённого рабочей силой товара не что иное как специфическая форма выражения общественных отношений»³².

Марксистская теория легла в основу изучения социологии труда и в целом индустриальной социологии. Последователи и критики данной теории развивали и анализировали данную сферу, что способствовало более глубокому изучению социальных отношений в сфере труда и производства. При этом, рассматривая эволюцию взглядов классиков, невозможно обойти фигуру Джона Стюарта Милля, который, будучи наследником традиций А. Смита и Д. Рикардо, остро ощущал социальные издержки зарождающегося индустриального капитализма. Дж. Ст. Милль, перенося идеи классиков в новую эпоху, сделал смелый шаг вперед в критике самой системы наемного труда. Он видел в ней «разрушительную силу для человеческой индивидуальности, убивающую всякий интерес работника к плодам своих усилий»³³, и видел выход в радикальной реформе – «организации кооперативных производительных ассоциаций, где трудящиеся были бы и собственниками, тем самым уничтожая отчуждение, присущее наемному труду»³⁴. Однако, для марксистов предложения Дж. Ст. Милля казались утопическими и неспособными затронуть коренные антагонизмы – эксплуатацию и классовую борьбу, проистекающие из самой природы частной собственности на средства производства.

К. Маркс показал, что отношения найма – это не нейтральный акт купли-продажи услуги, а фундаментальный социальный процесс, формирующий

³¹ Там же. С. 70.

³² Маркс К. Капитал. Т. 1. М.: Издательство «АСТ», 2001. С. 85.

³³ Милль Дж. Ст. Основы политической экономии I. М.: Прогресс, 1980. С. 119.

³⁴ Там же. С. 226.

классы, отношения господства и подчинения, механизмы отчуждения и саму структуру общества. Этот акцент на социальной сущности трудовых отношений сделал рынок труда не просто местом взаимодействия спроса и предложения, но и объектом пристального социологического осмысления. После К. Маркса стало невозможно анализировать трудовые процессы, занятость, безработицу или заработную плату, игнорируя их включенность в систему социальных связей. Трудовые отношения, институты рынка труда, мотивация работника, коллективные действия – все это начало изучаться как социальные по своей природе, открыв путь для социологии труда, индустриальной социологии и исследований организаций. К. Маркс, таким образом, не только предложил критику капитализма, но и заложил основы для превращения рынка труда в предмет социологической науки.

Тема расширения трудовых специализаций обсуждалась основателями социологии. Например, разделение труда играет основополагающую роль в теории общественной солидарности Эмиля Дюркгейма³⁵. Рассуждая над вопросом касательно причин, которые держат общество вместе, социолог обращается к профессиональной специализации людей. Именно она не позволяет случиться общественному распаду. «Процесс разделения труда не детерминирует человеческое развитие, но является источником социальной солидарности и создает связи между людьми. Чем более узкой становится специализация индивида, тем больше он становится зависим от окружающих, выполняющих свои профессиональные функции в целом рабочем процессе»³⁶.

В социологии труда есть законы разделения и обобществления труда. Первый касается как раз возникновения множества узких специализаций и подразумевает объединение носителей каждой из них в независимые общественные образования. Второй закон говорит о том, что конечный продукт – результат действия множества людей совершенно разных профессий, поэтому для его производства профессиональные группы людей должны

³⁵ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1990.

³⁶ Там же. С. 69.

кооперироваться. Таким образом, прослеживается взаимосвязь между социальными образованиями и усложнением состава профессий на рынке труда.

Э. Дюркгейм описывал, как менялось общество в процессе усложнения общественного труда и определил два типа общественной солидарности: механическую и органическую. Для первого типа характерно низкое разделение труда, то есть индивиды могут заменять друг друга в рабочем процессе. В обществах такого типа нет места выражению индивидуальности. Ценности, нормы и обычаи одинаковые. Органический тип, наоборот, выражается в качественном разделении труда, наличии индивидуальных социальных установок, которые никто кроме самого индивида не может регламентировать. Таким образом, «именно разделение труда способствует переходу от механической солидарности к органической»³⁷.

Э. Дюркгейм также исследовал изменения социума под влиянием труда, но рассматривал его не как единственный двигатель истории, а как причину изменений внутри общества. То есть он больше фокусировался на этических нравах и обычаях. Теория другого основателя социологии – Георга Зиммеля – была достаточно нейтральной к формам разделения труда, но одновременно с этим углубленной в сферу ценностей и денег.

Ценность у Г. Зиммеля – это то, что привлекает наш интерес к произведённому товару. Это фундаментальное понятие любой науки и знания. В экономике часто ценность связывают с категориями полезности и выгоды, но для Г. Зиммеля она напрямую связана с человеческим трудом. Свою работу «Философия денег» он посвятил оппонированию теории К. Маркса и анализу социально-экономических проблем труда³⁸.

Теория трудовой стоимости критикуется Г. Зиммелем касательно уравнивания физического и умственного видов труда. «Данные виды труда не только не равны, но также подразделяются на уровни в зависимости от квалификации рабочего. В профессиональную подготовку человека также

³⁷ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1990. С. 347.

³⁸ Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. СПб.: Университетская книга, Центр гуманитарных инициатив, 2015. С. 159.

включены затраты в виде общественной энергии, обучения, окружающей культуры в целом. Таким образом ценность труда меняется во времени»³⁹.

Особое внимание Г. Зиммель уделяет иерархии профессий. Объективно одни профессии ценятся больше других, например должность государственного чиновника видится людям очень важной и желанной. Тем не менее, человек на данной должности может затрачивать гораздо меньше как физических, так умственных усилий, если сравнить его с рабочим на более низшей должности, например с рабочим на угольной фабрике. То есть «врожденные и развитые таланты и умения далеко не всегда определяют статус профессии»⁴⁰. Так же Г.Зиммель обращает внимание на полезность труда: «человек, даже производящий брак, согласно трудовой теории стоимости полезнее для общества, чем виртуозный исполнитель, обучением которого занимались целые учреждения, доставляющий удовольствие своей игрой на концерте многим людям»⁴¹. Таким образом, можно выделить ещё одну ценность труда – субъективную. Рабочий на фабрике должен обладать ловкостью, внимательностью и физической подготовкой, в то время как чиновнику данные характеристики для работы не нужны. Соответственно, субъективная ценность труда рабочего выше, но оплата гораздо ниже.

В своей работе Г. Зиммель обращает внимание на два важных момента: труд нельзя рассматривать обезличено, абстрагируясь от его качественных характеристик и именно поэтому нельзя выделить единственно верную для всех видов труда единицу измерения, которую в теории трудовой стоимости играет физический труд.

Таким образом, в «Философии денег» Г. Зиммеля поднято и раскрыто несколько тем, связанных с трудовой деятельностью людей: соотношение физического и умственного труда, статус профессии, её оплата и полезность, феномен отчуждения труда. Данная работа стимулировала множество

³⁹ Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. СПб.: Университетская книга, Центр гуманитарных инициатив, 2015. С. 226.

⁴⁰ Там же. С. 130.

⁴¹ Там же. С. 215.

исследований и аналитических работ в общественно-экономической сфере. Одну из таких работ произвёл современник Г. Зиммеля – Макс Вебер.

Занимаясь исследованием возрастающей общественной рациональности, М. Вебер не мог не коснуться социально-экономической сферы. Рациональное экономическое поведение индивида, которое направлено на получение выгоды, социолог определил как «экономическое действие». В широком смысле слова под этим понимается «контроль над ресурсами для достижения определённых экономических целей (обогащение, накопление и т.д.)»⁴². Рассматривая в историческом контексте изменение экономического поведения индивидов, Вебер так же пришёл к темам разделения труда, социально-трудовых отношений и др.

Институционалисты Джон Коммонс, Джон Морис Кларк, Оливер Уильямсон и др. рассматривали рынок труда с точки зрения установленных на нём норм. В частности, Торстейн Веблен рассматривал рынок труда как площадку для переговоров между работодателями и работниками, где устанавливаются правила поведения⁴³. Ключевой фокус их исследований направлен на изучение баланса сил между сторонами социально-трудовых отношений, отраслевых, социальных и профессиональных различий в структуре рабочей силы и оплате труда, а также влияния общественных и политических институтов на рынок труда. Они отходят от макроанализа, объясняя рыночные несоответствия динамикой конкретных групп. Центральная идея – необходимость усиления социального контроля над экономикой, гарантий занятости и решения проблем через институциональные реформы, формирующие поведение участников рынка.

Социологический взгляд на рынок труда, открытый К. Марксом, нашел своеобразное и глубоко критическое развитие в работах Вернера Зомбарта⁴⁴. Анализируя культурные корни капитализма, В. Зомбарт с пристальным

⁴² Вебер М. Хозяйство и общество. Очерки понимающей социологии. М.: Издательский дом высшей школы экономики, 2016. С. 119.

⁴³ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. С. 27.

⁴⁴ Зомбарт В. Народное хозяйство в Германии в XIX и в начале XX века. М.: Московский рабочий, 1924. С. 62.

вниманием рассматривал саму психологию труда в современном ему обществе. Он отмечал поразительную дисциплинированность немецкой культуры, которая, по его мнению, была не просто экономической необходимостью, а специфическим культурным продуктом, порожденным капиталистическим духом. В углублении специализации и разделении труда В. Зомбарт видел кризис позднего капитализма⁴⁵. Однако его отношение к марксистской утопии всегда оставалось скептическим, даже в периоды его сближения с социал-демократией. В. Зомбарт продолжал линию социологического анализа труда, сместив фокус на его культурно-антропологические аспекты и внутренние противоречия капиталистической рациональности и отчуждения труда в обществе.

Сколь бы глубоки ни были прозрения классиков, реалии современного рынка труда радикально трансформировались. Цифровизация, глобализация, новые формы занятости и беспрецедентная скорость изменений ставят перед исследователями совершенно иные вопросы, требующие анализа в контексте сегодняшних экономических, технологических и социальных вызовов. Именно к этим новым реалиям предстоит теперь обратиться.

Британский социолог Энтони Гидденс в рамках своей теории модернизации и глобализации отмечал, что современный рынок труда характеризуется ростом неопределённости. Традиционные формы занятости, такие как постоянная работа на всю жизнь, становятся все менее распространенными, а неформальные и гибкие формы работы набирают популярность. Это порождает новые вызовы как для работников, так и для работодателей, поскольку обе стороны социально-трудовых отношений должны корректировать свои потребности⁴⁶.

Процесс глобализации в приложении к рынку труда рассматривает Ульрих Бек⁴⁷. В новой реальности индивид все больше зависит от собственных решений, ресурсов и удачи на рынке труда, а не от традиционной классовой

⁴⁵ Зомбарт В. Собрание сочинений в 3 томах. Том1 БУРЖУА: к истории духовного развития современного экономического человека. СПб.: «Владимир Даль», 2005. С. 40.

⁴⁶ Гидденс Э. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь мир, 2004. С. 104.

⁴⁷ Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. С. 58.

принадлежности. Хотя социальное неравенство никуда не исчезло, класс перестает жестко определять образ жизни или модели поведения, его место занимает индивидуальный путь с его уникальными рисками и шансами. Индивидуализация рынка труда является парадоксальным результатом расширения сферы наемного труда в обществах всеобщего благоденствия: вместо укрепления классовой солидарности оно ведет к распаду традиционных коллективных идентичностей и возложению всей ответственности за успех или неудачу на самого индивида.

Более детально новые явления в сфере труда исследовал Ричард Сеннет. Согласно этому ученому, «в современных реалиях человек должен развивать свои рабочие навыки и постоянно изучать новое для того, чтобы иметь больше возможностей трудоустройства»⁴⁸. Стабильность на одной должности в течение всей жизни становится пережитком. Более того, сейчас пожизненная работа на одной должности не является признаком высокой компетентности и часто указывает на неспособность искать возможности профессионального роста. Сотрудники в настоящее время не имеют представления о том, как будет развиваться их компания и сколько в целом продлится их работа. Подобные явления на рынке труда детерминируют возрастающие требования обеих сторон социально-трудовых отношений друг к другу. Одновременно человек перестает быть «привязанным» к организации-работодателю. Его жизненная стратегия начинает включать в себя смену таких организаций, а иногда и полное избавление от них (в случае перехода к самозанятости и/или фрилансу).

Осмысление процесса цифровизации в приложении к рынку труда и социально-трудовым отношениям можно найти в работах Мануэля Кастельса⁴⁹. Он обосновал переход к новому типу общества – сетевому, где средства обработки информации становятся центральным фактором производства во всех сферах. Применительно к рынку труда М. Кастельс показал, как эта новая

⁴⁸ Сеннет Р. Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие // Логос. 2008. № 3(66). С. 95-107.

⁴⁹ Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004; Кастельс М. Власть коммуникации. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2016.

парадигма радикально меняет механизм присвоения продукта труда: отношения найма индивидуализируются, растёт доля производителей, самостоятельно контролирующих свой рабочий процесс. Он утверждал, что сегментация рынка, индивидуализация труда и глобальная диффузия капитала совместно разрушают классовую структуру индустриальной эпохи. Ключевым для функционирования новой экономики становится тип «самопрограммирующейся рабочей силы» – работников, способных постоянно совершенствовать свои знания и навыки в ответ на изменения внешних требований. Способность генерировать и применять новое знание движет производительностью Развитие фрилансерской деятельности и гибких форм занятости М. Кастельс рассматривал не как временный тренд, а как структурное условие становления подлинной «сетевой экономики», основанной на электронных коммуникациях. Его анализ выявил глубинные связи между технологической революцией, новой организацией труда и трансформацией социальной структуры.

Таким образом, со времён оформления таких наук как экономика и социология, мыслители и теоретики обсуждали вопросы, связанные с функционированием и трансформацией рынка труда и трудовых отношений в обществе. В современных реалиях существует также немало тем для обсуждения, поскольку сфера занятости является, по сути, ключевым источником обогащения общества и отражает в себе новые вызовы технического прогресса и развития экономики.

Эволюция западной экономической и социологической мысли о рынке труда и трудовых отношений представляет собой фундамент, раскрывающий универсальные тенденции и глубинные противоречия организации труда. Однако российская социально-экономическая реальность формировалась под воздействием уникальных исторических траекторий: наследие крепостничества, опыт советской плановой системы, радикальная трансформация 1990-х годов – все это создало совершенно иную среду становления рынка труда и практики трудовых отношений. Поэтому осмысление отечественного рынка труда требует не просто применения западных теорий, а их критического переосмысления. В

данной связи необходимо погрузиться в концепции и исследования российских мыслителей, которые анализировали и анализируют данную категорию.

1.2. Концептуализация рынка труда отечественной социологической мысли

Понимание современной российской реальности в сфере труда невозможно без анализа того, как формировались ключевые теории относительно рынка труда, менялось осмысление трудовых отношений, как адаптировались работники и работодатели к меняющимся условиям, и какие глубинные социальные последствия несли следующая одна за другой экономические и социальные трансформации. Первый этап рассмотрения социально-трудовых отношений и формирования черт рынка труда можно ограничить временной рамкой «до 1917 года», хотя осмысление трудовой деятельности началось задолго до этого времени.

Труд как нравственная ценность и добродетель находит детальное отражение в памятнике русской литературы XVI века – «Домострое». В нём зафиксированы ключевые этические принципы, связанные с трудовой деятельностью: «праведность труда, добросовестность, а также забота о благополучии и условиях жизни работников»⁵⁰. Труд в рамках домохозяйства приобретал регламентированные черты – от правил гигиены и ведения домашнего хозяйства до методов заготовки продуктов и ухода за скотом. В частности, глава 42 («Как хранить в полном порядке посуду всякую и вести домашнее хозяйство, все комнаты содержать хорошо в чистоте; как хозяйке в том слуг наставлять, а мужу – проверять жену, поучать и страхом спасать») демонстрирует элементы рациональной организации труда, что позволяет рассматривать данный текст как своеобразное руководство по эффективному ведению крестьянского хозяйства в условиях XVI века⁵¹. Безусловно, «Домострой» не ставил целью анализ социально-экономических процессов, его

⁵⁰ Сильвестр П. Домострой. М.: Наука, 1994. С. 22.

⁵¹ Сильвестр. Домострой. М.: Наука, 1994. С. 29.

значение заключается в нормативном закреплении трудовой этики и попытке воспитания в обществе устойчивого уважения к труду как основе праведной жизни.

Трудовая этика и вопросы социально-экономического благополучия также нашли отражение в работе Ивана Тихоновича Посошкова «Книга о скудости и богатстве» от 1724 г. Практически в каждой главе автор рассматривает добросовестный и организованный труд, подчеркивает необходимость соблюдения купечеством принципов честной торговли, включая продажу товаров надлежащего качества, а также осуждает праздность среди крестьян, призывая к усердию в земледельческом труде⁵². Важным аспектом этого литературного труда является взаимосвязь между эффективным производством, личным обогащением и экономическим процветанием государства. И.Т. Посошков писал: «Рациональная организация труда и ответственное отношение к профессиональным обязанностям способствуют не только индивидуальному благосостоянию, но и укреплению национальной экономики в целом»⁵³. Это можно рассматривать, как раннюю попытку осмысления роли трудовой дисциплины и производственной этики в контексте государственного развития.

Широко известный (в том числе и за пределами России) российский экономист Генрих (Андрей) Карлович Шторх в своих трудах развивал теорию разделения труда и его влияния на общественное благосостояние. В полемике с А. Смитом, А.К. Шторх выдвинул принципиально важное различие между материальными и нематериальными благами. Особое внимание он уделял анализу «непроизводительного труда» (ученых, врачей, государственных служащих и т.д.), настаивая на его равной социально-экономической значимости по сравнению с производственной деятельностью⁵⁴. Данная концепция содержит признание ценности всех видов трудовой деятельности независимо от их непосредственной связи с материальным производством. А.К. Шторх

⁵² Посошков И.Т. Книга о скудости и богатстве и другие сочинения. М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1951. С. 55.

⁵³ Там же. С. 192.

⁵⁴ Шторх А.К. Курс политической экономии или изложение начал, обуславливающих народное благоденствие. Санкт-Петербург: Слав. печ. И.В. Вернадского, 1881. С. 74.

фактически предвосхитил современные представления о потенциале умственного труда, подчеркивая, что интеллектуальный и управленческий труд создают основу для экономического прогресса⁵⁵.

Рассуждения о принципах труда и этический анализ социально-трудовых отношений в конце XIX века дополнили более конкретные исследования. Одна из таких работ – «Положение рабочего класса» (1869) В.В. Берви-Флеровского. В этом труде автор подвергает критике последствия крестьянской реформы 1861 года, доказывая, что «она не улучшила положение народных масс»⁵⁶. Основными причинами обеднения крестьян он называет «тяжелые подати, помещичье землевладение и несправедливое распределение результатов труда»⁵⁷. Автор выступает против капиталистической системы, где весь продукт принадлежит владельцу предприятия, и даже предлагает «модель производственного товарищества с равноправным участием рабочих и капиталистов»⁵⁸. Здесь можно заметить стремление формализовать отношения рабочих на производстве, смоделировать их участие в труде. Однако сама модель была представлена исключительно в форме теоретической конструкции и не имела реального воплощения.

В XIX веке активно исследовались трудовые формы объединения граждан – артели. Исследуя данный феномен, А.А. Исаев в труде «Артели в России» (1881) предложил принципиально иной взгляд на трудовые отношения. Артель имеет двойственную природу. С одной стороны, он отмечает экономическую эффективность этой формы организации: «коллективное владение средствами производства и распределение результатов труда создают материальную основу для благосостояния членов артели»⁵⁹. С другой стороны, видно проявление воспитательной функции такого типа труда: «совместная трудовая деятельность развивает личность эффективнее, чем единоличные трудовые акты»⁶⁰. Автор

⁵⁵ Там же. С. 179.

⁵⁶ Берви-Флеровский В.В. Положение рабочего класса в России. Санкт-Петербург: Н.П. Поляков, 1869. С. 73.

⁵⁷ Там же. С. 26.

⁵⁸ Там же. С. 329.

⁵⁹ Исаев А.А. Артели в России. Ярославль: печатня Губ. Правл, 1881. С. 3.

⁶⁰ Там же. С. 139.

последовательно доказывает, что «артель не является абсолютной альтернативой наемному труду, хотя и признает их практическую несовместимость в рамках одного производственного коллектива»⁶¹. Этот тезис отражает попытку теоретического осмысления артели как гибридной формы, сочетающей черты традиционного общинного хозяйства и новых капиталистических отношений.

Известный прежде всего как автор фундаментального историко-статистического обзора «Воронежское земство» (1891)⁶², Ф.А. Щербина вошел в историю как новатор бюджетной статистики, впервые объединивший переписи населения, оценочные экономические работы и бюджетные обследования в единую систему. Также известен его практический эксперимент по организации сельскохозяйственной артели, представлявший собой попытку доказать преимущества ассоциативного труда перед единоличным хозяйствованием. Вдохновленный успехами первых артельных объединений, Ф.А. Щербина задумал масштабный проект по созданию земледельческой ассоциации в станице Бриньковской Черномории. Эксперимент должен был стать моделью для преобразования всего российского сельского хозяйства. Первый год работы артели, где сам Ф.А. Щербина освоил все сельскохозяйственные операции и зарекомендовал себя искусным косцом и пахарем, показал обнадеживающие результаты. Однако последовавшие далее природные катаклизмы (засуха, неурожай) в итоге вынудило завершить эксперимент. Наиболее существенным оказалось то, что, несмотря на уважительное отношение станичников к артельщикам, идея коллективного труда не получила массовой поддержки, что предопределило неудачу всего социального эксперимента.

Теоретические подходы к анализу производственных процессов менялись в соответствии с трансформацией труда. Выдающийся российский экономист, внесший значительный вклад в теорию рынка труда и промышленных кризисов – М.И. Туган-Барановский в своих работах⁶³ анализировал развитие капитализма

⁶¹ Там же. С. 97.

⁶² Щербина Ф.А. Воронежское земство 1865-1889. Воронеж: Воронеж. губ. Земство, 1891.

⁶³ Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Санкт-Петербург: кн. маг. «Наша жизнь», 1907; Туган-Барановский М.И. Периодические промышленные кризисы. Санкт-Петербург: Т-во О.Н. Поповой. 1914.

в России, уделяя особое внимание положению рабочих, динамике заработной платы и условиям труда. Данный теоретик показал, что промышленный рост сопровождается усилением эксплуатации и социальным расслоением, но при этом видел в капитализме не только негативные, но и прогрессивные стороны, способствующие экономическому развитию. Один из его ключевых выводов заключается в том, что «логика развития капиталистического производства в России пошла вразрез с западноевропейским трендом»⁶⁴. Ожидаемой эволюции от принудительных форм труда к свободному найму не произошло. Напротив, петровские реформы, закрепленные царскими указами, обусловили быстрый переход мануфактур от использования вольной рабочей силы к системам принудительного труда. Это означало формирование самобытной, «обратной» по сравнению с Западом, модели индустриализации на начальном этапе. М.И. Туган-Барановский считал, что «в России появилась своя собственная стратегия развития капиталистической промышленности – в обратную сторону: после ряда указаний царя петровские фабрики быстро перешли от свободного к принудительному труду»⁶⁵.

Другой исследователь фабричного труда, В.П. Литвинов-Фалинский, изучал фабричное законодательство и вопросы организации труда на производстве с точки зрения закона. По его мнению, государству необходимо вмешиваться в отношения труда и капитала, чтобы облегчить и обезопасить положение рабочих. В своей работе «Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России» (1904) он дает обширный обзор мероприятий, предпринятых государством по регулированию отношений между рабочими и главами предприятий⁶⁶.

Как свидетельствует анализ рассмотренных теоретических концепций, трудовая проблематика в российской социологической и экономической традиции разрабатывалась с разнообразных концептуальных позиций.

⁶⁴ Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Санкт-Петербург: кн. маг. «Наша жизнь», 1907. С. 383.

⁶⁵ Там же. С. 24.

⁶⁶ Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. Санкт-Петербург: Тип. А. С. Суворина, 1900.

Исследователи акцентировали социально-преобразующую миссию труда, детально изучали его организационные формы и системные взаимосвязи с другими экономическими институтами. Однако следует отметить, что эти теоретические построения оставались преимущественно в области умозрительных конструкций, не получая существенного практического воплощения, например в рамках таких методов как моделирование и прогнозирование.

В целом, дореволюционный этап исследований труда как социальной практики, рынка труда и трудовых отношений в России может быть охарактеризован сильной этической ориентацией, которая проявлялась двояко. Во-первых, труд признавался в качестве важнейшей жизненной ценности, и на основе этого критике подвергался уходящий с общественной сцены праздный, нетрудящийся класс – дворянство. Во-вторых, исследователи, в особенности, критически настроенные к существующему строю, обращали внимание на плохие (часто невыносимые) условия труда нарождающегося пролетариата. Труд крестьянина и его общее экономическое положение после реформы 1861 г. также расценивались как несовместимые с гуманистическими представлениями о человеке и верой в прогресс.

В научных трудах этого периода наличествовали статистические выкладки, но их анализ носил описательный характер. Обоснованных прогнозов развития рынка труда не создавалось, а социологические опросы, на основе которых могли бы быть сделаны подобные прогнозы, не проводилась. В частности, инициация и дальнейшее осуществление столыпинских реформ не сопровождалась опросами крестьян и научными прогнозами относительно их миграции и изменений в трудовой деятельности. То есть, отсутствовал предварительный анализ общественного мнения, решения по трансформации социально-экономической ситуации в стране принимались централизованно. Такое положение вещей являлось традиционным для России и затем

воспроизводилось в течение всего советского периода истории страны, о чем неоднократно говорил в своих статьях и выступлениях академик Г.В. Осипов⁶⁷.

Несмотря на призывы к радикальным изменениям в сфере труда в некоторых концепциях, реальная экономическая система сохраняла свою традиционную структуру вплоть до революционных событий 1917 года, когда произошла фундаментальная трансформация хозяйственного механизма с переходом к плановой экономической модели. Советские исследования труда и трудовых отношений представляют собой отдельный этап в осмыслении данных феноменов, границы которого охватывают период с 1917 по 1990 год.

С момента прихода к власти большевиков в 1917 году экономическая политика советского государства была направлена на ликвидацию рыночных механизмов, включая рынок труда. Уже в январе 1918 года Первый Всероссийский съезд профсоюзов принял резолюцию, согласно которой борьба с безработицей должна была вестись не через рыночное регулирование, а через плановое распределение рабочей силы. Первым шагом стал закон от 31 января 1918 года, упразднивший частные конторы по найму и передавший монополию на распределение рабочей силы государственным биржам труда⁶⁸. Предприниматели были полностью исключены из управления этими структурами, что нарушило рыночный баланс между работодателями и наёмными работниками. Дальнейшее ужесточение трудового регулирования проявилось в декрете от 3 сентября 1918 года, который лишал безработных права отказываться от предлагаемой работы⁶⁹. В октябре 1918 года введение трудовых книжек для «нетрудящихся» элементов окончательно закрепило контроль государства над занятостью⁷⁰. К ноябрю 1918 года биржи труда были заменены

⁶⁷ Доклад Г.В. Осипова. «Возрождение социологии в России». Институт социологии ФНИСЦ РАН. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=699 (Дата обращения: 23.04.2024).

⁶⁸ Декрет Совета Народных Комиссаров. О биржах труда. Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 гг. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942. С. 322-323.

⁶⁹ 3 сентября. Декрет о воспрещении безработным отказываться от работы. Бюро печати. 9510 в Ц[И]К- 9511 К- т юстиц.; печать: Управление делами Крестьянск. и Рабоч. правительства Республики России. ЦГАОР, ф. 130, оп. 2, ед. хр. 35, л. 32. «Известия» № 203, 19 сентября; «Известия» № 193, 7 сентября; «Собрание Узаконений» № 64, ст. 704.

⁷⁰ Декрет Совета Народных Комиссаров. О трудовых книжках для нетрудящихся. 5 октября 1918 года. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348698> (Дата обращения 20.07.2025).

отделами распределения рабочей силы, что окончательно уничтожило остатки рыночных отношений в сфере труда⁷¹. К 1930 году рынок труда как институт, предполагающий свободу выбора работника и работодателя, был полностью заменён административно-командной системой распределения рабочей силы.

Период советской истории с 1930 по 1990, в условиях доминирования государственной собственности, отрицания конкуренции, государственного регулирования цен и заработной платы и закрытости экономики (государственной монополией внешней торговли) теоретическое осмысление сущности, ценности и социального значения труда радикально изменилось. В теории господствовали идеологически акцентуированные концепции, повторявшие основные идеи классиков марксизма. При этом высокая управляемость экономической системы, сместила исследовательский фокус в сторону разработки методов планирования и моделирования. Полностью теоретические исследования сущности, способов организации и нравственной ценности труда не исчезли, однако теперь они появлялись наравне с прикладными моделями.

Значительный вклад в систему прогнозирования трудовых ресурсов внёс академик С.Г. Струмилин, который еще в 1922 году ввел в научный оборот категорию «трудовые ресурсы», определяя её как работоспособное население в возрасте 16-49 лет⁷². Его новаторские работы заложили методологические основы разработки балансов трудовых ресурсов (БТР), включая точный прогноз численности и половозрастной структуры населения России на 1920-1941 годы. Будучи одновременно теоретиком и практиком в Госплане СССР, С.Г. Струмилин разработал принципы территориального планирования распределения трудовых ресурсов, что позволило создать систему эффективного управления занятостью в условиях плановой экономики.

Теоретические положения С.Г. Струмилины получили развитие в работах его последователей, сформировавших научную школу планирования трудовых

⁷¹ Ашмаров И.А., Саян Э.А. История рынка труда в советской России и СССР. Альманах современной науки и образования. 2008. № 6-1. С. 17-19.

⁷² Струмилин С.Г. К методологии изучения заработной платы и производительности труда // Плановое хозяйство. 1925. № 8. С. 27-62.

ресурсов. Его балансовый метод, включавший расчеты потребности в рабочей силе, анализ воспроизводства трудового потенциала и прогнозирование занятости, стал основой для последующих исследований в области управления трудом. Несмотря на изменение экономической системы, методологический аппарат, созданный С.Г. Струмилиным и его школой, сохранил свою ценность для анализа современных проблем занятости и управления человеческими ресурсами.

Следует отметить, что в 1920-е годы отечественная социология как наука фактически оказалась под запретом. Её признали «идеологически вредной», а самостоятельные социологические исследования были прекращены. Отправной точкой в процессе восстановления социологии в СССР стала конференция Международного института социологии по вопросам мирного сосуществования, прошедшая в Москве в 1956 году. Постепенно, начиная с этого времени, социология начала восстанавливаться. Одним из этапов этого восстановления стало создание исследовательских подразделений, занимающихся прикладной социологией, в том числе исследованиями в сфере труда. В 1960 году при Институте философии АН СССР был создан Сектор исследований новых форм труда и быта под руководством Г.В. Осипова. «Сектор стал первым официальным научным подразделением в СССР, проводившим социологические исследования и занимавшимся социологическими проблемами, в его задачи входил анализ коммунистических форм труда и быта, а также влияние технического прогресса на общество»⁷³.

На волне оттепели в рамках возрождающейся социологии сформировались два ключевых направления исследований в приложении к сфере труда: включённое наблюдение в трудовых коллективах и моделирование и прогнозирование социальных процессов. В 1960-70-е годы в советской науке сформировалось целое новое направление, которое может быть названо социальным прогнозированием, теоретические истоки которого восходят к

⁷³ Осипова Н.Г. Социология в СССР. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.socio.msu.ru/index.php/o-факультете/социология-в-россии/247-sr_04 (Дата обращения 29.06.2025).

работам В.А. Базарова-Руднева 1920-х годов⁷⁴. В.А. Базаров-Руднев внес фундаментальный вклад в становление методологии социально-экономического прогнозирования, разработав принципиально новые подходы к перспективному планированию. Его новаторские исследования охватывали анализ динамических моделей развития как капиталистической, так и советской экономики, механизмы денежного обращения и показатели производительности труда, что создало аналитическую базу для прогностических построений. Особое значение имеет его работа «К методологии перспективного планирования» (1924), ставшая первым систематическим исследованием в области научного прогнозирования социально-экономических процессов⁷⁵. В ней автор не только разрабатывал теоретические основы прогнозирования, но и непосредственно участвовал в создании первых прогнозных моделей народного хозяйства, подчеркивая необходимость комплексного учета экономических, социальных и культурных факторов.

Центральное место в его методологии занимала концепция «телеологического планирования», основанная на трех ключевых постулатах: «оптимальный рост производительных сил, повышение благосостояния трудящихся и процессы обобществления»⁷⁶. Особую значимость представляет сформулированный В.А. Базаровым принцип «бескризисного воспроизводства», который предвосхитил современные подходы к устойчивому экономическому развитию⁷⁷. Его идеи о «самореализующихся» и «самопарализующихся» прогнозах⁷⁸, разработанные еще в 1920-е годы, по существу, заложили основы рефлексивного подхода к прогнозированию, учитывающего обратное влияние прогнозных оценок на реальные экономические процессы. Эти

⁷⁴ Базаров В.А. К методологии перспективного планирования. М.: Госплан СССР, 1924; Базаров В.А. О наших хозяйственных перспективах и перспективных планах // Экономическое обозрение. 1927. № 5. С. 115-136; Базаров В. А. О методах исчисления производительности труда // Плановое хозяйство. 1926. № 1. С. 81-97.

⁷⁵ Базаров В.А. К методологии перспективного планирования. М.: Госплан СССР, 1924.

⁷⁶ Базаров В.А. О методологии построения перспективных планов. М.: Плановое хозяйство. 1926. № 7. С. 9-10.

⁷⁷ Базаров В.А. Принципы построения перспективного плана. В кн.: Каким быть плану: дискуссии 20-х годов. Сост.: Корицкий Э.Б. Л.: Лениздат, 1989. С. 170.

⁷⁸ Базаров В.А. «К вопросу о хозяйственном плане» // «Экономическое обозрение». 1924, № 6. С. 50-62.

методологические разработки сохраняют свою актуальность и в современных условиях, демонстрируя глубину научного мышления В.А. Базарова.

Институционализация дисциплины, посвященной социальному прогнозированию, связана прежде всего с деятельностью И.В. Бестужева-Лады, возглавившего в 1969 году первый в СССР сектор социального прогнозирования при Институте конкретных социальных исследований АН СССР. Под его руководством был организован постоянно действующий междисциплинарный семинар, ставший центром консолидации научного сообщества в этой области. Теоретико-методологические разработки И.В. Бестужева-Лады заложили основы отечественной школы прогнозирования, интегрирующей принципы социологического анализа с задачами социального проектирования и управления⁷⁹.

В рассматриваемый период прогнозирование рынка труда и социально-трудовых отношений преимущественно базировалось на демографическом подходе, учитывающем возрастную структуру населения в сочетании с плановыми показателями развития производственного сектора. Такой методологический выбор был детерминирован спецификой плановой экономики, где трудовые ресурсы рассматривались как заданный параметр, подлежащий распределению в соответствии с производственными потребностями. В контексте развития методологического аппарата социального прогнозирования особый интерес представляет работа Г.В. Осипова и Э.П. Андреева, в которой систематизированы принципы применения математико-статистических методов в социологических исследованиях⁸⁰. Авторы анализируют технические аспекты социометрических измерений и многомерного статистического анализа и проводят методологическое разграничение между марксистским и буржуазным подходами к количественным исследованиям социальных процессов.

⁷⁹ Бестужев-Лада И.В. Окно в будущее : современные проблемы социального прогнозирования. М.: Мысль, 1970.

⁸⁰ Осипов Г.В., Андреев Э.П. Методы измерения в социологии. М.: Наука, 1977.

С конца 1960 – начала 1970-х годов в стране возродилась полноценная социология труда. На предприятиях появились социологи и психологи, которое регулярно проводили исследования персонала (трудовых коллективов) на всех крупных предприятиях. Их тематика была очень разнообразной: текучка кадров, удовлетворенность трудом, неформальное лидерство, трудовые конфликты и др. Идеологический фон не позволял называть эти темы проблемами – все проблемы должны были исчезнуть с обобществлением собственности. Однако социологи того периода активно вскрывали противоречия интересов различных социальных групп на предприятиях, противостояния работников и администрации, различные патологии организационного развития. Появляются глубокие исследования труда и трудовых отношений, выполненные целой плеядой талантливых советских социологов – С.Н. Соколовой, Л.В. Борисовой, С.В. Журавлевым, С.П. Постниковым, В.А. Ядовым, А.И. Пригожиным, В.Я. Ельмеевым, Н.И. Лапиным, Б.Г. Тукумцевым, В.Г. Подмарковым и др.⁸¹.

Следует подчеркнуть, что разработанные в этот период методики сохранили свою научную ценность и после рыночной трансформации экономической системы страны, поскольку их теоретико-методологические основания выходили за рамки конкретной социально-экономической модели. Принципы количественного анализа социальных процессов, включая прогнозирование трудовых ресурсов, обладали значительной степенью универсальности и могли быть адаптированы к различным экономическим условиям. Это объясняется тем, что в их основе лежали фундаментальные закономерности взаимодействия демографических, экономических и

⁸¹ Журавлев С. В., Мухин М. Ю. Крепость социализма. Повседневность и мотивация труда на советском предприятии. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004; Постников С. П., Фельдман М. А. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900-1941 гг. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2009; Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции// Социол. исслед. 1983. №3. С.50-62; Пригожин А. И. Современная социология организаций: учеб. М.: Интерпракс, 1995; Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С. - Петерб. ун-та, 2007; Лапин Н. И. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект И КСИ АН СССР (1968–1973). М.: Academia, 2005; Тукумцев Б. Г. Избранные статьи. Самара :Изд-во Самар. ун-та, 2023; Подмарков В.Г. Социальные проблемы организации труда. М.: Мысль, 1969; Актуальные проблемы социологии труда: монография. Советская социологическая ассоциация. М.: Институт социологических исследований АН СССР, 1975.

социальных факторов, сохраняющих свою актуальность независимо от типа хозяйственной системы.

Развитие прогностических методов в советский период сформировало значительный методологический задел, который впоследствии был востребован в новых экономических реалиях. Теоретические разработки в области социального прогнозирования, включая анализ трудовых ресурсов, продемонстрировали свою концептуальную устойчивость и методологическую гибкость, что позволило им сохранить научную значимость в постсоветский период.

Становление рыночных отношений в России в конце XX в. привело к трансформации занятости и предопределило принципиально новую ситуацию на формирующемся рынке труда. Начался третий этап исследований труда и трудовых отношений в России. В ходе реформ произошло стихийное перераспределение трудовых ресурсов, резко выросла реальная безработица, миллионы людей прошли вынужденную переквалификацию, радикально сменив сферу занятости. Население восприняло этот процесс как крушение сформированных ранее жизненных стратегий, как «трагический поворот судьбы», но было и много людей, кто нашел себя на новом поприще. Именно в этот период сформировался класс предпринимателей, а часть специалистов сумели существенно повысить свой социальный статус. В частности, это произошло с бухгалтерами, снабженцами и юристами. Реформирование экономики России в конце в 1990-х гг. почти не затронуло нормативную сферу трудовых отношений. Основным законодательным актом, ее регламентирующим, являлся Кодекс законов о труде от 1971 г. с последующими изменениями и дополнениями⁸². Ядро трудовых отношений – законодательное оформление индивидуального найма – подверглось лишь небольшим изменениям.

⁸² Кодекс законов о труде РСФСР. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&firstDoc=1&lastDoc=1&nd=102010128> (Дата обращения 12.08.2025).

В рамках третьего этапа осмысления феноменов труда и трудовых отношений можно выделить три подэтапа.

Первый подэтап, который приходится на 1991-1998 гг. и может быть назван «либеральным», характеризуется резко отрицательным отношением к терминам «планирование» и «прогнозирование». Теоретики рыночной экономики полагались на автоматизм свободного рынка, который должен был быстро и рационально перераспределить все экономические ресурсы, включая трудовые. Важнейшей проблемой, связанной с функционированием рынка труда в России, являлась «непрозрачность» самой трудовой сферы, преобладание в ней латентных процессов. Это касалось как структуры занятости (высокий уровень нерегистрируемой занятости, скрытая занятость среди полностью и частично безработных, неполная занятость и т.п.), так и оплаты труда (с одной стороны, налицо была реальная невыплата официально начисленной зарплаты, с другой – повсеместно практиковались неофициальные выплаты). В этих условиях реальное прогнозирование развития этой сферы было почти невозможно.

Второй подэтап формирования современного рынка труда и соответственно его исследований условно можно отнести к периоду 1999-2014 гг. и назвать «возрождением российской экономики». В это время происходит восстановление отечественной статистики, и функционирование рынка труда становится полноправным предметом анализа. Значимость этого предмета осознают и власти страны, и ученые, и предприниматели. Развиваются самые разные направления исследований. Самым значимым изменением, касающимся прогнозирования развития рынка труда, стало появление частных структур, производящих соответствующие исследования. Наряду с возрождением и существенным реформированием государственной статистики, нельзя не отметить возрастающую роль рекрутинговых агентств и консалтинговых фирм, которые осуществляли, может быть, не столь масштабные (как в случае с Госкомстатом, ВЦИОМом и др.), но глубокие и содержательные исследования различных параметров рынка труда и трудовых отношений. Авторы подобных исследований одновременно понимали, что их результаты будут полезны для

широкого круга заинтересованных лиц – исследователей, бизнесменов и чиновников. Поэтому значительная часть таких результатов стала доступна самым широким аудиториям. В качестве примеров таких негосударственных структур следует привести Хэдхантер и Суперджоб, материалы которых послужили весовой эмпирической базой настоящего диссертационного исследования⁸³.

Третий подэтап развития социологических исследований и прогнозирования рынка труда связан с радикальным изменением их технологического обеспечения. Он условно начинается с 2010-х годов и длится по настоящее время, когда в исследовании и прогнозировании все активнее используются технологии больших данных и искусственного интеллекта. Одновременно наряду с традиционными методами социологического исследования, все активнее используется анализ Интернет-информации. Причем, если в организации традиционных опросов возникают все более существенные ограничения, связанные с фактической невозможностью поквартирных, а с 2022-23 гг. и телефонных опросов (в связи с блокировкой звонков от потенциальных мошенников), исследования Интернета постоянно расширяются на базе совершенствующихся технологий сбора и анализа данных. Важной вехой в признании нового этапа в развитии социологических исследований и соответственно в прогнозировании социальных процессов стала верификация Институтом социального маркетинга (ИНСОМАР) онлайн-метода сбора социологических данных, который разработало агентство Вебер. Было доказано, что данные, собираемые с помощью этого метода, являются полностью репрезентативными. При этом проблематика возможных исследований и охват аудитории оказываются максимально широкими. На презентации метода присутствовал заместитель начальника управления администрации президента РФ по вопросам мониторинга и анализа социальных процессов Б.Я. Рапопорт,

⁸³ Итоги 2024 года на рынке труда. Superjob. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/pro/5978/> (Дата обращения 03.03.2025); Краткий обзор рынка труда Февраль 2024. HeadHunter. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://hhcdn.ru/file/17807035.pdf> (Дата обращения 01.03.2025).

который отметил, что «несмотря на определенные начальные проблемы в своем развитии, онлайн-социология позволяет получить максимально актуальные результаты»⁸⁴.

Современный этап в методологическом развитии прогнозирования рынка труда синтезирует в себе наработки ученых всех предшествующих этапов, дополняя их инновационными подходами к сбору и анализу информации, отражающей как общие статистические закономерности, так и стоящие за ними действия и мнения самых разных социальных групп – работников предприятий, работодателей, безработных, самозанятых и др. По отношению к каждой такой группе важно определить исследовательский подход, основанный на результатах работы дореволюционных социальных мыслителей и советских социологов.

1.3. Современный рынок труда: структурные и функциональные элементы

По мере структурных сдвигов в экономике и социальных трансформаций происходило усложнение концептуальных моделей рынка труда и социально-трудовых отношений, отражающее их новые формы и функции⁸⁵. Региональная принадлежность (разный опыт понимания и концептуализации труда в России и на Западе) также предопределила уникальную логику их развития и становления. Опираясь на представленный историко-теоретический фундамент, следует сконцентрировать внимание на анализе актуальных структурных элементов, движущих сил и закономерностей динамики рынка труда в современных условиях.

Прежде всего, необходимо дать четкое определение рынка труда. Уже на этом этапе важно зафиксировать одно принципиальное обстоятельство. Как было показано выше, рынок труда длительное время находился в фокусе экономической науки, а социологический интерес к нему сформировался

⁸⁴ Афонин А. В России запустили первое верифицированное агентство онлайн-социологии// Газета.ru. 14/04/2025. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/04/14/25556204.shtml?updated> (Дата обращения 20.04.2025).

⁸⁵ Михнева С.Г. Эволюция рынка труда в системе воспроизводства способностей человека к труду // Экономический журнал. 2003. № 6. С. 1-41.

значительно позже. Эта историческая последовательность обусловила наличие как минимум двух различных подходов к его определению: с одной стороны – экономический, опирающийся на категории спроса и предложения рабочей силы, и с другой – социологический, нацеленный на многоаспектное изучение трудовых отношений, учитывающее их институциональные, культурные и структурные характеристики⁸⁶.

Экономический подход к анализу рынка труда сосредоточивает внимание на базовых категориях спроса и предложения рабочей силы, механизмах купли-продажи труда, формировании цены труда и их взаимосвязи с макроэкономической динамикой страны. Например, определение, которое дает экономист А. Павленков звучит следующим образом: «Рынок труда – это сфера купли продажи труда: живого (рынок рабочей силы) и овеществленного (рынок рабочих мест)»⁸⁷. Экономисты Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер определяют рынок труда как «совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы»⁸⁸. Можно заметить, что несмотря на то, что в части определений экономистов вводится термин «общественные отношения», данный оборот зачастую носит лишь номинальный характер и не сопровождается глубинным теоретическим обоснованием социального измерения трудовых процессов.

В свою очередь социологический подход акцентирует внимание не столько на механизмах рыночного обмена, сколько на социальных отношениях, формирующихся в процессе функционирования рынка труда. В центре анализа оказываются такие категории, как мотивации и ожидания участников, характер взаимодействия между работниками и работодателями, процессы социальной интеграции и дифференциации, формы профессиональной солидарности и конфликта и др. В.К. Адамчук, О.В. Романов и М.Е. Сорокина определяют рынок труда как «систему общественных отношений и согласования интересов

⁸⁶ Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Экономическая социология. 2011. № 2. С. 49-79.

⁸⁷ Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: Изд-во МГУ, 2004. С. 306.

⁸⁸ Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда. М.: Магистр, 2010. С. 103.

работодателей и наемной рабочей силы. В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых - место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиции предприятий – поле взаимоотношений его сотрудников, т. е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы»⁸⁹. Интересно также определение Е.Г. Теличевой: «Рынок труда – это согласованный в социальном пространстве труд многих людей, составляющий базисный социальный процесс, лежащий в основе как дифференциации рангов социальных субъектов в обществе, так и интеграции общества в сплоченное и солидарное целое»⁹⁰.

Некоторые исследователи отмечают, что перспективной представляется синтез количественной строгости экономического анализа и качественной глубины социологических исследований⁹¹. Таким образом, рынок труда – сложная социальная система и институт, в рамках которого структурируются и воспроизводятся отношения между наемными работниками, работодателями, государством и другими агентами по поводу обмена способности к труду на жизненные блага.

Два ключевых элемента рынка труда – это спрос и предложение рабочей силы. Социологическая трактовка спроса на труд выводит это понятие за рамки простого подсчёта свободных рабочих мест и воспринимает его как «совокупную потребность организаций»⁹². Спрос здесь понимается не только как объём рабочего времени, который работодатели готовы «приобрести» за

⁸⁹ Адамчук В.К., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. С. 31.

⁹⁰ Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. канд. социол. наук. Хабаровск, 2003. С. 21.

⁹¹ Плюснина Л.К. Занятость населения: теория, методология, управление. Новосибирск: НГУЭУ, 2005. С. 154.

⁹² Голубева А.А., Попов А.В. Сущность рынка труда и возможности его статистического анализа // Журнал экономических исследований. 2021. Т. 7, № 5. С. 3-10.

определённую цену, но прежде всего как выражение стратегических целей организаций, их мотивации и даже в некотором виде их культурных норм.

Причины появления спроса на труд рассматриваются через призму взаимодействия внутренних и внешних социальных факторов. С одной стороны, внутриорганизационные трансформации – реструктуризация подразделений, укрепление профессиональных сообществ, внедрение новых технологий – порождают новые потребности в специфических навыках и компетенциях. С другой стороны, внешние обстоятельства – изменения в законодательстве, демографические сдвиги, институциональные реформы и непредвиденные обстоятельства (кризисы, пандемии) – вынуждают организации адаптировать кадровую политику. В совокупности эти факторы задают социальный контекст, в котором формируется спрос на труд как важнейший элемент рынка, отражающий динамику и баланс сил между различными группами участников. Удовлетворяет спрос предложение труда.

Предложение труда представляется как «совокупность соискателей, готовых мобилизовать собственные знания, умения и ресурсы для вхождения на рынок труда»⁹³. Эти акторы не просто «выставляют на продажу» свои умения, но формируют сочетание компетенций и карьерных стратегий, которое соотносится с потребностями организаций и отражает сложный баланс между личными амбициями и институциональными рамками спроса на труд.

Каждый соискатель реализует на рынке труда свои уникальные социально-экономические интересы и жизненные цели, будь то стремление к карьерному росту, обеспечению стабильности или самореализации. Поэтому естественным будет обобщить, что в процессе формулирования предложения труда ключевую роль играют субъективные факторы: индивидуальные предпочтения, представления о статусе работы, степень доверия к работодателям и готовность к риску. Эти детерминанты определяют, какие виды занятости и условия труда

⁹³ Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // Baikal Research Journal. 2017. №4. С. 1-12.

окажутся привлекательными для разных групп населения и каким образом предложение труда будет адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам.

В процессе теоретической категоризации ключевых компонентов рынка труда (спрос и предложение) обнаруживается набор других важных элементов: участники рынка труда (работодатели и соискатели), выступающие в роли активных агентов воспроизводства трудовых отношений, вакансии как сигнал о дисбалансе между спросом и предложением и мотивация к труду, представляющая собой сложный комплекс ценностей, ожиданий и стимулов, который определяет поведение индивидов и влияет на структуру предложения и спроса.

Участниками рынка труда выступают две категории индивидов – «носители» и «покупатели» рабочей силы, то есть соискатели и работодатели⁹⁴. Соискатели представлены конкретными индивидами, обладающими разнообразием профессиональных и личностных характеристик, которые формируют их человеческий капитал и определяют уровень трудовой активности, профессиональные предпочтения и способность адаптироваться к изменениям. Со своей стороны работодатели представляют собой социальные субъекты с экономическими ресурсами, организационными практиками, корпоративной культурой и стратегическими целями. Взаимодействие этих двух групп с учётом их индивидуальных и институциональных особенностей создаёт сложную систему сегментации рынка труда, в рамках которой формируются различные возможности и стратегии поведения для участников.

Параметры и содержание спроса работодателей на рабочую силу, а также предложения условий труда соединяются в описании вакансии, выступающей ключевым посредником между потоками работодателей и соискателей⁹⁵. Вакансия не просто информирует о конкретных задачах и необходимых компетенциях, но и транслирует организационные ценностные установки – через формулировку обязанностей и требований, систему вознаграждений и

⁹⁴ Санникова Т.Д. Рынок труда: Учебное пособие. Томск: ТУСУР, 2019. С. 7.

⁹⁵ Хохлова О.А., Хохлова А.Н., Чойжалсанова А.Ц. Разработка алгоритма анализа вакансий на рынке труда по данным из открытых источников // Вопросы статистики. 2022. № 29(4). С. 33-41.

социальных гарантий она позволяет потенциальному работнику сконструировать представление о будущей роли, оценить степень своего «социального вхождения» в коллектив и соизмерить собственные карьерные ожидания с реальными возможностями.

Чтобы понять логику формирования спроса, необходимо исследовать социально-институциональные и культурные предпосылки, приводящие к объявлению свободного рабочего места: изменения в производственных цепочках, стратегические решения менеджмента и внешние стимулы (регуляторные требования, технологические сдвиги, кризисные ситуации). Открытие вакансии сигнализирует о готовности работодателя вступить в трудовые отношения на определённых условиях, но не исчерпывает всех скрытых запросов и ожиданий, которые реализуются в ходе переговоров и отбора кандидатов.

Социально-экономический процесс формирования спроса на труд включает в себя несколько шагов, среди которых «появление вакансии» является некоторым граничным этапом, запускающим процесс поиска сотрудника. При этом интенсивность и приоритетность поиска кандидатов связаны не просто с количеством незаполненных рабочих мест, но прежде всего с тем, какую роль данная позиция играет в поддержании производственных практик⁹⁶. Позиции, обладающие высокой стратегической значимостью, мобилизуют более активные и разнообразные каналы поиска, тогда как менее критичные функции могут оставаться «невидимыми» для широкой аудитории соискателей.

Принципиально социологическое рассмотрение и процесса формирования потребности на труд: в первую очередь условий, которые предшествуют этапу открытия вакансии, а также её возможным изменениям содержания. Данные условия можно связать с такой характеристикой спроса на труд как жизненный цикл вакансии – процесс, характеризующий путь вакантного рабочего места в компании, начиная с формирования спроса на рабочую силу и заканчивая его

⁹⁶ Сипкина А.Г., Буртовая К.В., Андрющенко А.С., Кулеев Ж.А. Контент-анализ вакансий для соискателей с социологическим образованием на рынке труда России // Initia: Актуальные проблемы социальных наук (22-23 апреля 2022 г.): материалы XXIV Международной конференции молодых ученых. Томск, 2022. С. 212-213.

реализацией, то есть наймом сотрудника⁹⁷. Его можно считать одним из основных методологических инструментов, которые характеризуют процесс развития и изменения спроса на должность на уровне хозяйствующего субъекта.

Перемещение сотрудников по структуре организации или между организациями называется также мобильностью рабочей силы, которая, как разновидность социальной мобильности, может быть вертикальной и горизонтальной. Также сотрудники могут перемещаться в структуре организации или подыскивать новые места, не занимая с каждым разом всё более высокие должности, а переходить в смежные по иерархии отделы, но пробовать себя в других задачах. Мобильность рабочей силы – это естественный и динамичный процесс, в результате которого в организациях постоянно возникают и закрываются вакантные места. Вследствие данного процесса работодатель формирует спрос замещения: он ищет замену ушедшему сотруднику. Сотрудник мог уйти в длительный отпуск, перейти в соседний отдел, уволиться из данной компании, в результате чего его обязанности некому выполнять.

Спрос замещения важно удовлетворить в короткие сроки, поскольку работодатель лишается звена в уже налаженной и работающей производственной цепи⁹⁸. Другая разновидность – спрос потребности связан с возникновением новых вакансий, рассчитанных на должностные обязанности, которые ранее в организации не выполнялись⁹⁹.

В настоящее время в исследованиях рынка труда не разделяют спрос на рабочую силу на категории замещения и потребности. Авторы оперируют классическими понятиями спроса и предложения труда. Например, А.В. Кашперов, О.А. Колесникова, А.А. Панкратьев, Е.А. Единак и др.¹⁰⁰. Данная

⁹⁷ Былков В.Г. Характерные особенности развития спроса на рынке труда // Journal of new economy. 2016. № 5 (67). С. 88-99.

⁹⁸ Saarela J. Replacement rates and labour market behaviour // Socio-Economic Planning Sciences. 2006. № 40(3). P. 187-211.

⁹⁹ The Labour Market Story: Skills for the future. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.employment-studies.co.uk/resource/labour-market-story-skills-future-0> (Дата обращения: 13.12.2024).

¹⁰⁰ Кашепов А.В. Рынок труда и занятость в России в 2020–2024 гг. // Социально-трудовые исследования. 2024. №4 (57). С. 43-52; Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4

сегментация необходима, когда речь идёт о качественном развитии рынка: появлению новых сфер, внедрению ранее неизвестных технологий и т.д. Когда речь идет о развитии рынка труда с точки зрения совершенствования социально-экономического положения граждан страны, на первый план выходит статистика закрытия вакансий в целом: как для спроса замещения, так и для спроса потребности¹⁰¹.

Динамика на рынке труда определяется изменением количества занятых граждан в общем составе рабочей силы. Можно рассматривать спрос работодателей в разных разрезах: на уровне регионов страны, профессиональным отраслям, в конкретные сезоны. Но именно факт удовлетворения спроса определяет ситуацию как на рынке труда, так и векторы его трансформации.

Важно также отметить, что работодатель обычно, как правило, стремится минимизировать издержки и максимизировать полезность поиска кандидата, поскольку долгий поиск обуславливает снижение производственных мощностей. В добавлении к этому, работодатель также в целом старается оптимизировать процесс поиска кадров. Согласно концепции Э. Гидденса, рынок труда структурно делится на первичный и вторичный сектора. В рамках данной модели экономическая выгода от найма высокооплачиваемых специалистов в первичном секторе компенсируется за счет привлечения работников во вторичный сектор, характеризующийся более низкой заработной платой и менее благоприятными условиями труда¹⁰². Первичный сектор рынка труда составляют вакансии с высокой оплатой, перспективами и широким социальным пакетом, во вторичный сектор попадают остальные вакансии. Такая модель рынка труда отражает сложность внутренних процессов формирования спроса на рабочую силу.

(53). С. 179-189; Панкратьев А.А. Модель сбалансирования рынка труда как инструмент смягчения дефицита кадров на производстве // Организатор производства. 2019. № 4. С. 7-18; Единак Е.А. Рынок труда и внешнеэкономические шоки // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3 (48). С. 56-66.

¹⁰¹ Квартальная прогнозная модель России с рынком труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/165450/inf_note_202408.pdf (Дата обращения 15.12.2024).

¹⁰² Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336.

Отметим, что мотивация труда является самостоятельной категорией: её причины, эволюцию и трансформации можно анализировать отдельно. Однако в рамках текущего исследования представляется более содержательным рассмотреть мотивацию сквозь призму предложения рабочей силы, поскольку именно мотивационные установки соискателей напрямую формируют объём и качество предложения труда.

Предложение рабочей силы объединяет всех соискателей, поскольку в целом каждый из них заинтересован в получении рабочего места, однако при этом соискателей можно условно разбить на следующие группы: работники, впервые ищущие работу, поэтому более склонные к принятию компромиссных решений, и работники, принявшие решение сменить текущее место работы. Личные предпочтения соискателей, связанные с желанием развиваться в профессиональной среде, пробовать новое, искать пути увеличения дохода и улучшения статуса оказывают влияние на мобильность рабочей силы.

В рамках экономической теории считается, что предложение труда будет зависеть от уровня его оплаты¹⁰³. Конечно, оплата труда, это важнейший параметр, на который обращают внимание соискатели, однако не определяющий его полностью. У каждого отдельного соискателя могут быть свои потребности, наличие доступа к другим источникам формирования доходов, поэтому колебания предложения труда могут происходить вследствие изменения не только оплаты, но и других, субъективных и объективных факторов. Следует добавить, что законы замещения и дохода наглядно иллюстрируют, что оплата труда ограничена в своём влиянии на колебания его предложения¹⁰⁴.

Изложенное выше позволяет заключить, что хотя в основе функционирования рынка труда лежит классический закон спроса и предложения, но все же на практике он обрастает многочисленными нюансами. Помимо эффектов дохода и замещения, на решения соискателя влияют его

¹⁰³ Костюк Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров по направлению «Экономика». М.: МИИТ, 2013. С. 31.

¹⁰⁴ Болов А.А., Гучаева М.М. Действие эффекта дохода и эффекта замещения на рынке труда // Мировая наука. 2019. № 2 (23). С. 97-100.

индивидуальные предпочтения и ценностные ориентации, а также уровень и специфика профессиональных навыков, личностные характеристики (готовность к риску, потребность в автономии, склонность к командной работе) и другие субъективные детерминанты. Эти факторы совместно формируют уникальные траектории поведения каждого участника рынка труда.

Одни исследователи рассматривают решение индивида об выходе на рынок труда или смене работы как микроэкономический акт, основанный на принципе рациональности (рациональный расчёт максимизации личной полезности)¹⁰⁵, тогда как другие подчёркивают его глубоко социальный и психологический характер (роль социальных норм, внутрисемейных стратегий и психологических установок)¹⁰⁶.

Предлагая свою кандидатуру, включаясь в общее предложения труда, предпочтения и ожидания индивида начинают корректироваться под влиянием существующих условий работы на рынке труда. Можно выделить своего рода закономерность при поиске работы: соискатель все время сталкивается с выбором¹⁰⁷. Например, если ни одна подходящая компания не предлагает желаемого графика работы, перед ним встанет вопрос о том, что для него будет лучше – работа в этой компании или удобный график работы в другой и т.д.¹⁰⁸. Конкуренция также заставляет индивида изменять свои ожидания: он входит в условия неопределённости – выберет работодатель его или отдаст предпочтение другому кандидату.

Вторая закономерность процесса формирования предложения труда – мотивация сотрудника в существующих условиях рынка труда корректируется¹⁰⁹. Он старается подстроиться под существующие требования, ищет компромиссные решения. Опираясь на свои скорректированные

¹⁰⁵ Перминова Е.Н. Мотивы смены работы «Белых воротничков» // Вестник ВятГУ. 2010. № 4. С. 132-135.

¹⁰⁶ Горбунова Г.А. Мотивация смены профессионального профиля // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2007. № 2. С. 74-77.

¹⁰⁷ Ермакова Н.С. Собеседование с кандидатом на вакантную должность как конкурентное преимущество работодателя на современном рынке труда // Вестник Сибита. 2022. № 2. С. 53-60.

¹⁰⁸ Казаринова И.В., Романов Н.Е. Факторы, влияющие на предпочтения молодежи в выборе будущей профессии // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. 2019. № 4 (15). С. 37-44.

¹⁰⁹ Новикова И.В. Социокультурные аспекты изменения трудовой мотивации // Наука. Инновации. Технологии. 2006. № 44. С. 220-230.

предпочтения и конкурентные преимущества, соискатель выбирает вакансии, наиболее подходящие ему по условиям и параметрам, личного удовлетворения и возможностей дальнейшего развития.

Можно сделать вывод, что характер формирования спроса и предложения на современном рынке труда двойственный: соискатели, находясь в активном поиске вакансий, адекватных их профессиональным и личностным ожиданиям, генерируют спрос на конкретные условия трудоустройства. Со стороны работодателей предложение формируется за счет введения дополнительных и привлекательных условий для сотрудников. (Рис. 1):

Рисунок 1. Двойственный характер спроса и предложения на рынке труда.



Источник: авторское построение на основании работы Василенко О.А. Трудовая мотивация персонала как фактор повышения финансовых результатов деятельности коммерческого предприятия // Финансы: теория и практика. 2019. № 3. С. 64-81.

Рынок труда как социальное образование удовлетворяет спросы и предложения акторов, а также стабилизирует ситуацию с трудоустройством на региональном и государственном уровнях. В условиях сильной и растущей экономики хорошо функционирующий рынок труда обычно обеспечивает рост заработной платы, низкий уровень безработицы, регулярную смену работы и повышение качества работы. Эта динамика приносит пользу обществу: когда рабочие и фирмы могут легко объединяться и разделяться, это увеличивает среднюю производительность каждой работы. В течение своей карьеры работники находят работу, которая им все больше подходит, а работодатели находят работников, которые лучше всего соответствуют их потребностям.

Однако словосочетание «хорошо функционирующий» не является характеристикой рынка труда по умолчанию. Зачастую поиск работы сопряжен с различными трениями. Например, недостаточная информированность

соискателей, их личные предпочтения, затрачиваемое время и т.д. влияют на время нахождения работы, снижая эффективность функционирования рынка труда и уменьшая выгоды для соискателей¹¹⁰.

Баланс трудовых ресурсов и вакантных мест на рынке труда часто не соблюдается. Возникают ситуации, когда количество предложенных резюме больше, чем открытых вакансий. В таком случае рынок труда называют рынком работодателя, поскольку он может выбирать кандидата и «диктовать свои условия», в случае неприятия которых может найти другого соискателя. В противоположной ситуации, рынок труда называют рынком соискателя, когда соискатели свободно выбирают между вакансиями.

Ожидания акторов на рынке труда часто не соответствуют действительности¹¹¹. Именно поэтому существует временной лаг между поиском работы и её нахождением, соответственно между открытием и закрытием вакансии. Также поэтому на рынке труда нельзя наблюдать стабильного равновесия, или совершенной конкуренции – ситуации, когда любой желающий найти работу её сразу находит. Личные предпочтения акторов совместно с окружающей средой вносят коррективы в поведение и принятие решений. Следовательно, это сказывается на скорости удовлетворения спроса на рабочую силу.

Базовая структура рынка труда складывается из взаимосвязанных элементов: спроса, предложения, участников (соискателей и работодателей), вакансий, мотивационных установок и факторов успеха. Причём мотивация и профессиональные ресурсы выступают «внутренними» драйверами, формирующими динамику предложения и структуру спроса на рабочие места. Однако рынок труда не существует в изоляции от внешних влияний: институциональные рамки, законодательные нормы и государственные политики (например, системы социальной защиты, программы переподготовки

¹¹⁰ Рожко Г.Б. О некоторых вопросах проявления власти работодателей России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях // Власть. 2014. № 1. С. 125-128.

¹¹¹ Исследование: большинство россиян сталкивались с трудностями при поиске работы [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://tass.ru/obschestvo/12044907> (Дата обращения: 13.07.2025).

или меры поддержки стратегических отраслей) задают условия, ограничивают или расширяют пространство возможностей для акторов и тем самым определяют макроуровневые тренды развития рынка труда.

Следует отметить, что внешним механизмом корректировки ситуации на рынке труда является государственная помощь. Обеспечение гибкости рынка труда является главной целью государственного регулирования данной сферы¹¹². Для того, чтобы повысить качество жизни населения и не допустить сильной поляризации и общественного расслоения, необходимо участие государства в процессе установления и организации социально-трудовых отношений.

Меры, которые государство предпринимает в сфере занятости, традиционно делятся на активные и пассивные¹¹³. Активная политика занятости, проводимая государством, означает непосредственное участие государства в следующих процессах: создание новых рабочих мест, обучение, подготовка и переподготовка кадров. Пассивная политика нацелена на материальную поддержку: предоставление выплат и пособий по безработице.

В российском контексте ключевую роль в процессе государственного регулирования рынка труда играет служба занятости, оказывающая помощь безработным гражданам. Данный орган учитывает специфику рынка труда и работает в нескольких направлениях для обеспечения качественной адресной социальной поддержки¹¹⁴. Например, в 2022 году в Пермском крае более 34 тысячи человек нашли постоянную работу с помощью региональной службы занятости населения¹¹⁵.

На обеспечение занятости населения из федерального бюджета ежегодно выделяются значительные суммы¹¹⁶. Рынок труда и государство зависят друг от

¹¹² Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. С. 31.

¹¹³ Хетагурова Т.Г., Хетагурова И.Ю., Золосова К.Р. Государственная политика в сфере труда и занятости // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 7. С. 129-134.

¹¹⁴ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) ст. 28. Виды мер государственной поддержки в сфере занятости населения. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (Дата обращения: 12.03.2023).

¹¹⁵ Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года // Экономика труда. 2022. № 4. С. 765-780.

¹¹⁶ Госрасходы. Содействие занятости населения за 2022 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://spending.gov.ru/budget/gp/07?year=2022> (Дата обращения: 12.03.2023).

друга и их взаимодействие обеспечивает эффективное функционирование экономики и благосостояние граждан. Но важно прояснить, на что именно влияют правительственные меры поддержки рынка труда. Рынок труда, как уже было сказано выше, представляет собой отношения между работниками и работодателями. Выплата пособий по безработице направлена на поддержку людей, ищущих работу, то есть стремящихся вступить в отношения на рынке труда. Активная политика аналогичным образом нацелена на создание и укрепление отношений между работниками и работодателями. Следовательно, можно сделать вывод, что государство оказывает поддержку рынку труда путём регулирования именно социально-трудовых отношений, а не путём влияния на абстрактные рыночные структуры.

Такие элементы рынка труда как спрос, предложение, вакансии и сами участники трудовых отношений входят в большинство аналитических схем рынка труда, независимо от исследовательской позиции, поскольку обрисовать рынок труда и его динамику без этих компонентов не представляется возможным. Вместе с тем, автор расширяет этот набор, включая в него мотивационные установки соискателей и их стратегии поиска работы, а также факторы успеха, поскольку именно они детерминируют качество и объём предложения трудовой силы. Также нельзя упускать из поля зрения роль государственных институтов, чьи нормативные и кадровые политики задают контекст на макроуровне, в котором разворачиваются все описанные выше процессы. Такой синтез позволяет получить более объёмную картину рынка труда, сочетающую формальную строгость экономических моделей и глубину социологического осмысления. Более глубокое понимание рынка труда с социологической точки зрения открывает концептуализация категории «социально-трудовые отношения», которая позволяет связать индивидуальные мотивации и организационные практики с более широкими структурами власти, норм и институтов. Через призму таких отношений видно, как формируются формальные и неформальные правила взаимодействия между работодателями,

работниками и государством, а также каким образом воспроизводятся или трансформируются социальные неравенства на рынке труда.

1.4. Концептуальные основы социально-трудовых отношений

Процесс трудоустройства инициируется активностью индивида, направленной на сопоставление личного человеческого капитала (знаний, навыков, компетенций) с существующим спросом на конкретных специалистов на рынке труда¹¹⁷. Поиск и отбор релевантных вакансий выступает исходным актом формирования социально-трудовых отношений – сложного комплекса взаимодействий, опосредующих включение работника в сферу труда. Однако содержательная многозначность данного термина в научном дискурсе обуславливают необходимость его теоретического уточнения для целей настоящего исследования.

В принятой, широко известной трактовке «социальные отношения – это устойчивая система связей индивидов, сложившаяся в процессе их взаимодействия друг с другом в условиях данного общества»¹¹⁸. Социальные отношения учитывают личные симпатии и антипатии индивида и развиваются на основе бытового взаимодействия. По своему содержанию данное определение очень широкое, поскольку оно включает в себя как рутинные повседневные практики, так и формализованные институциональные взаимодействия и играет фундаментальную роль в организации общественной жизни.

Поскольку социальные отношения охватывают практически любой вид человеческой активности, само это понятие в рамках различных сфер требует уточнения. Один из способов сделать его более применимым – ввести классификации¹¹⁹. Например, по субъекту: отношения между индивидами, группами, и по объекту: экономические, политические, духовно-культурные и т.д. Подобное структурирование социальных отношений не просто задает

¹¹⁷ Байрамкулов М.М. Основания возникновения трудовых отношений // Отечественная юриспруденция. 2017. № 5 (19). С. 72-74.

¹¹⁸ Осипова Н.Г. Современная социологическая теория. Учебник. Часть 2. М.: Канон+, 2020. С. 198.

¹¹⁹ Бабосов Е. М. Общая социология: Учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., стер. Мн.: «ТетраСистемс», 2004. С. 363.

служит удобным методологическим инструментом и позволяет вычленить конкретные контексты для анализа, сфокусироваться на их существенных признаках и, как следствие, глубже понять механизмы функционирования каждой выделенной категории связей.

Социально-трудовые отношения с точки зрения чисто социологического анализа рассматриваются как разновидность социальных отношений¹²⁰. Социология фокусируется на их содержательных сторонах, отделяет от других понятий и выявляет значение таких отношений для человека и общества в целом. В контексте текущего исследования социальные отношения рассматриваются в рамках рынка труда.

В научном дискурсе и литературе представлен широкий спектр трактовок категорий «трудовые отношения»¹²¹ и «социально-трудовые отношения»¹²². Отдельные исследователи полагают, что их содержание идентично¹²³, в то время как другие рассматривают трудовые отношения как составной элемент более широкой системы социально-трудовых отношений¹²⁴. В авторском исследовании важно отделять их друг от друга, поскольку дальнейшая работа подразумевает внимательное рассмотрение социальной составляющей трудовых отношений. Термин «трудовые отношения» фиксирует внимание на трудовом процессе, отделяя его от остальных взаимодействий. Сюда входят права и обязанности работника только касательно его деятельности в организации, иными словами условия и содержание труда. Социально-трудовые отношения представляют собой систему взаимосвязей между индивидами в обществе, формирующуюся в процессе труда. Данный феномен интегрирует в себе экономическую

¹²⁰ Чилипенко Ю. Ю. Социальное взаимодействие как основа социально-трудовых отношений // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 64-88.

¹²¹ Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998.

¹²² Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2012. № 4. С. 62-68.

¹²³ Куликов В.В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11-12. С. 56-67.

¹²⁴ Землянухина С.Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты. Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Саратов: СГТУ, 2002. С. 130.

составляющую трудовых отношений и их социальное измерение, находящиеся в состоянии тесной взаимозависимости и единства.

Примечательно, что трудовые отношения согласно Трудовому кодексу РФ определяются следующим образом: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»¹²⁵. Тем не менее, в контексте данного определения прослеживаются социальные отношения между работником и работодателем (интересы, подчинение, соглашения и т.д.). Можно сказать, что в законодательстве РФ под трудовыми отношениями понимаются и социально-трудовые в том числе. То есть, в данном случае одно понятие включено в другое, что не является ошибкой. Как справедливо подчёркивали К. Маркс и Ф. Энгельс: «Труд – это не просто работа, затрата усилий или способ добыть средства к существованию, труд – это еще и социальное отношение»¹²⁶.

При анализе определений социально-трудовых отношений можно наблюдать различные подходы. Ряд исследователей подчеркивает их объективную природу как неотъемлемое свойство¹²⁷. Безусловно, этот аспект важен – подобно любым социальным отношениям, они существуют независимо

¹²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/823fdde09a529d3735916aa9fc1fe8d29ee04afb/ (Дата обращения: 10.07.2023).

¹²⁶ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М.: Политиздат. 1983. С. 102.

¹²⁷ Земенков А. Г. Социально-трудовые отношения на предприятии // Вестник НИБ. 2016. № 26. С. 86-91; Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений. / автореф. дис. доктора экон. наук. Краснодар, 2010. С. 15.

от индивидуального сознания. Однако акцентирование только на объективности в определении представляется недостаточным, так как не раскрывает специфического содержания этих связей. Другие авторы стремятся к детализации, перечисляя либо конкретных субъектов отношений (работники, работодатели, государство), либо формы деятельности, которые включаются в отношения (найм, оплата, условия труда)¹²⁸. Такой подход обладает описательной ценностью, но несет в себе риск быстрого устаревания: динамика общественного развития постоянно порождает новых участников (например, цифровые платформы) и трансформирует виды деятельности (удаленная работа, проектный труд). Наиболее релевантными, на наш взгляд, являются определения, фокусирующиеся на их сущностных характеристиках, как например в определении Е.Ю. Легчиловой: «Определим социально-трудовые отношения как неоднородную, синергетическую систему связей, возникающую в «трудовых процессах» на основе обмена ценностями, функционирующую в институциональной среде и способную трансформироваться на этапах жизненного цикла экономической системы»¹²⁹.

Обобщая вышесказанное можно определить социально-трудовые отношения как подвид социальных отношений, возникающих по поводу организации, разделения, выполнения и вознаграждения труда и характеризующихся взаимодействием между участниками трудового процесса. Такой обобщенный взгляд охватывает суть социально-трудовых отношений вне зависимости от конкретно-исторических форм и не концентрирует внимание на какой-то одной их характеристике.

В самом определении социальных отношений упоминается их важная характеристика – устойчивость. «Социальные отношения – это устойчивая система взаимодействий между партнерами, которая отличается тем, что

¹²⁸ Масленников И.А. Формирование механизма регулирования социально-трудовых отношений в матричных структурах наукоемкой организации. / автореферат дис. кандидата экономических наук : 08.00.05. М., 2015. С. 8; Киринос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк: ВИК, 2007. С. 7.

¹²⁹ Легчилова Е.Ю. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений: системно-синергетический подход // фундаментальные исследования. 2017. № 4. С. 175-179.

взаимосвязи устанавливаются по широкому кругу явлений и имеют длительный, систематический, самовозобновляющийся, нормативно регулируемый характер»¹³⁰. Социально-трудовые отношения, как разновидность социальных отношений, также обладает этой характеристикой. Рынок труда, как уже было рассмотрено, достаточно устойчивая система сама по себе, способная адаптироваться к внешним экономическим изменениям как с помощью внутренних механизмов, так и при поддержке государства. Рассмотренные выше внутренние механизмы адаптации (обмен опытом, новые требования, создание новых форм трудоустройства) проявляют себя в социально-трудовых отношениях. Социально-трудовые отношения содержат объективную и субъективную составляющие¹³¹:

1. Объективная составляющая. Речь идёт об объективных показателях рынка труда, таких как занятость, безработица, уровень доходов, рабочее время и прочие показатели, собираемые государственными службами. Эта составляющая нужна для того, чтобы оценивать динамику социально-трудовых отношений во времени, опираясь на фактические объективные показатели;

2. Субъективная составляющая включает удовлетворенность людьми своей деятельностью, оценку своего вклада в процесс производства и полученной за него оплаты, условий труда. Сюда также входит поведение людей в зависимости от их оценки своих способностей, материального положения, сравнения своего уровня жизни с другими людьми, оценки экономической обстановки. Субъективная составляющая раскрывает мотивацию людей в принятии решений, обуславливает их выбор пути на рынке труда и в процессе взаимодействия с другими его элементами.

Эффективное регулирование рынка труда и трудовых отношений требует комплексного подхода, поскольку фокусировка на каком-либо одном аспекте не позволяет сформировать целостное понимание ситуации и, как следствие,

¹³⁰ Шапко И.Г. Социальные взаимодействия и социальные общности. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://socio.uspu.ru/images/stories/life/abiturient/zaoch_school/SOC_2.pdf. (Дата обращения 15.03.2024).

¹³¹ Карпушкина А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2011. № 28 (245). С. 17-21.

затрудняет выработку стратегических ориентиров для принятия управленческих решений. Если принимать во внимание только удовлетворение людей работой, то в конечном счёте пострадает процесс производства. Аналогично при обратной ситуации, если работодатель, например, не будет учитывать чувства сотрудников, то в итоге он может столкнуться с увольнениями и затормаживанием рабочего процесса. В комплексе объективная и субъективная составляющие социально-трудовых отношений позволяют балансировать интересы работников и работодателей и таким образом создавать условия для равной и справедливой оплаты труда и социальной защиты работающих.

Следует отметить, что социально-трудовые отношения могут реализовываться на индивидуальном и групповом уровнях¹³². В первом случае в процессе участвуют два лица – работодатель и работник. Во втором случае стороны работодателя и/или работника может представлять группа лиц. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений имеет обезличенный характер, однако интересы людей в сфере труда могут представлять как группы, так и отдельные личности.

На взгляд автора, ключевые вопросы, которые стороны рассматривают в социально-трудовых отношениях, можно разделить на три группы:

1. Вступление в трудовую деятельность. Сюда входят трудовое самоопределение, сопоставление потребностей работодателя с имеющимися навыками потенциального работника. Главным является вопрос «Как человек находит работу?»

2. Формальная организация трудовой активности. Здесь рассматривается профессиональная подготовка и переподготовка, наём и увольнение, организация рабочего процесса, социальная защита работника, профессиональное развитие и в целом какие формальные обязанности существуют в социально-трудовых отношениях.

¹³² Фаузер В.В., Назарова И.Г. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт. Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2010. С. 13.

3. Неформальные отношения между работником и работодателем. Данная сфера охватывает практики выстраивания коммуникации, оценки результативности труда и урегулирования конфликтов, что в совокупности характеризует взаимный характер их профессионального взаимодействия.

Социально-трудовые отношения, включающие в себя субъективное и объективное начала и объединяющие частное и общее, имеют следующие характеристики¹³³:

- Являются необходимыми, то есть обязательным условием функционирования производства, рынка труда и экономики в целом;
- Представляют собой принципиально важную часть социализации человека – индивиды-участники социально-трудовых отношений включаются в систему общих социальных связей, обмениваются опытом, выстраивают дальнейшее партнёрство, основанное на достижении определённых трудовых целей;
- Выполняют функцию координации – способы действия индивидов в текущих экономических условиях регламентируются теми порядками, которые установились в социально-трудовых отношениях вследствие их развития;
- Основаны на взаимной выгоде – работодатель получает качественную работу, работник – достойную и справедливую оплату труда, интересы обеих сторон согласованы друг с другом;
- Подразумевают определенный уровень доверия и честности – осуществление работы и выполнение взаимных обязательств в первую очередь основывается на доверии сторон друг к другу. В случае несоблюдения установленных правил обе стороны в праве призвать государственную поддержку для урегулирования конфликта.

Можно выделить ещё одну характеристику социально-трудовых отношений – их длительность. Она определяет стаж работы человека в определённом месте или на определённой должности. Благодаря этому показателю работодатель может найти человека с достаточным для

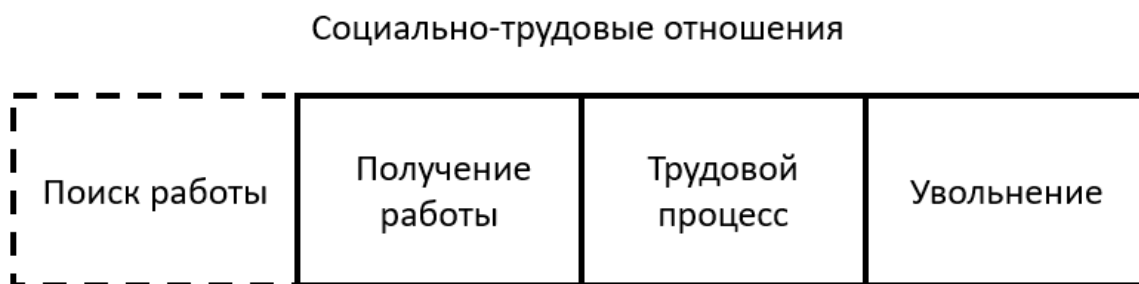
¹³³ Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2018. № 42. С. 41-60.

предлагаемой работы опытом. Трудовой стаж влияет на уровень квалификации и заработную плату. Также длительность трудовых отношений является показателем лояльности сотрудника к своей организации.

Согласно Трудовому Кодексу РФ «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен»¹³⁴.

С точки зрения социальной направленности трудовых отношений можно сказать, что они возникают не обязательно в результате факта приёма человека на работу. Социальные отношения между работником и руководителем могут начать выстраиваться ещё на этапе собеседования, в случае успешного прохождения которого, они трансформируются в уже определённые законом полноценные трудовые отношения. До этапа возникновения социально-трудовых отношений может не быть непосредственного влияния законодательства. Соискатель может сам найти работу, не получая в этот период пособий по безработице.

¹³⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). ТК РФ Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений [Электронный ресурс] Режим доступа URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3c92ae8cb5e74f9f61fa1592dc431e3747b65015/ (Дата обращения 13.02.2024).

Рисунок 2. Этапы социально-трудовых отношений.

Источник: авторское построение на основании работы Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2018. № 42. С. 41-60.

На Рис. 2 изображены этапы, на которые можно условно разделить развитие социально-трудовых отношений (процесс). С правовой точки зрения, они начинаются с получения работы, с факта зачисления соискателя в штат сотрудников. Однако на авторский взгляд они начинаются с поиска работы – когда человек анализирует рынок труда, свои способности, оценивает свои успехи. Более того, авторское исследование выделяет этот этап как наиболее важный в социально-трудовых отношениях. В зависимости от длительности, интенсивности и исхода поиска работы будет зависеть и удовлетворение работника, и его дальнейшая эффективность. Таким образом, формальная сторона социально-трудовых отношений – начало трудовой деятельности. Однако можно выделить и неформальную сторону, которая связана с процессом поиска работы и инициации первичной связи с работодателем.

Начало коммуникации с работодателем является первичным и неформальным стартом социально-трудовых отношений, поскольку на этом этапе закладывается основа взаимодействия соискателя и работодателя. Переход от неформального вида в формальный происходит в момент начала отбора на вакансию и далее подписания трудового договора и фиксации актора как активного сотрудника в структуре компании. Для успешного анализа предпочтений соискателя и его мотивации выйти на связь с работодателем, то

есть начать неформальные социально-трудовые отношения, следует более детально рассмотреть процесс поиска работы со стороны соискателя.

Содержание поиска работы представляет собой те действия, которые совершает соискатель во время поиска. Сперва идут подготовительные действия: подготовка себя к тому, чтобы стать сильным и конкурентоспособным кандидатом путем пересмотра своего резюме, поиск и просмотр материалов с рекомендациями по успешному поиску работы. Сюда можно включить просмотрное чтение открытых вакансий, чтобы оценить необходимые и уже имеющиеся навыки. Следом за подготовительными идут активные действия, выражающиеся в мобилизации поиска путем откликов на вакансии¹³⁵. Отклик может осуществляться с помощью Интернета (рекрутинговые порталы, сайты компаний), телефонных звонков или непосредственного заполнения первичной анкеты кандидата на месте предполагаемой будущей работы.

Время поиска работы не зависит от частоты повторения подготовительных и активных действий. Соискатель может обращаться к подготовительным действиям по мере необходимости, продолжать корректировать своё резюме и осваивать необходимое по мере поиска работы и прохождения собеседований. Но очевидно, что активное поисковое поведение имеет большую взаимосвязь с нахождением работы, поскольку подразумевает начало коммуникации с работодателем¹³⁶.

С точки зрения индивида на рынке труда, на поиск работы и инициацию трудовых отношений влияют общие факторы: кризисы, цифровизация, пандемия и т.д. Сфера рынка труда адаптируется к ним не только за счёт внешнего воздействия, но и за счёт решений, принимаемых соискателями. Существуют факторы и стратегии успешного поиска работы, актуальные как в стабильное, так и в кризисное время¹³⁷.

¹³⁵ Blau G. New Conceptualizations of Lateness since Blau. 2011. P. 161-165.

¹³⁶ Birgit J., Bradley H., Hoof J., Young People in Europe: Labour Markets and Citizenship. Journal of Social Policy. 2005. № 34. P. 685-687.

¹³⁷ Тореев В.Б. Рынок труда и стратегии поиска работы // Народонаселение. 2013. № 3 (61). С. 38-51.

Соискатели в зависимости от поставленных перед собой целей и задач могут придерживаться различных стратегий поиска работы:

- Сфокусированный поиск – соискатель выбрал для себя конкретные специализации или компании и осуществляет поиск только определённых вакансий;
- Исследовательский поиск – соискатель открыт для нескольких возможностей и проводит более широкое исследование открытых вакансий: где ему будет проще устроиться, где наиболее перспективная сфера, данный вид поиска подразумевает наибольшую гибкость соискателя;
- Бессистемный поиск – соискатель окликается на все вакансии подряд, на предложение различных по содержанию и описанию должностей.

В исследовании, посвященном анализу разных стратегий поиска, люди, сообщившие о целенаправленном сфокусированном поиске работы, были более удовлетворены работой, которую они нашли, тогда как люди, использующие исследовательские подходы, получили больше предложений. Бессистемный поиск отрицательно связан с удовлетворенностью поиском работы и количеством предложений¹³⁸.

Очевидно, что в современных, постоянно меняющихся условиях, большую ценность приобретает исследовательский тип поиска. Поскольку исследование как процесс предполагает открытость к сбору информации различными способами, оно имеет большое значение для соискателя, стремящегося найти наиболее полезное для себя место работы.

Исследовательское поведение можно рассмотреть с двух сторон. С одной стороны, оно является более рефлексивным по своей направленности. Поскольку новая информация о текущем состоянии рынка труда заставляет соискателя чаще пересматривать своё резюме, добавлять и редактировать разделы, чтобы отметить свои лучшие качества для той или иной сферы и должности. С другой стороны, исследовательская стратегия поиска работы представляет собой

¹³⁸ Crossley C., Scott H. Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction // Journal of Economic Psychology. 2005. № 26. P. 255-268.

реальную деятельность, ведь таким образом соискатель отсеивает неподходящие вакансии и больше погружается в ситуацию на рынке труда. Таким образом, использование исследовательской стратегии поиска работы представляется логичным следствием чьей-либо готовности широко изучить возможности своей будущей карьеры.

Независимо от выбранной стратегии, сам процесс поиска должен быть качественным. По мнению западных авторов, чтобы процесс поиска был наиболее эффективным, он должен соответствовать четырём постулатам¹³⁹. Во-первых, бессистемная стратегия поиска не способствует эффективным результатам, поэтому поиск должен иметь целенаправленный или исследовательский характер. Во-вторых, соискатель должен поставить перед собой чёткие цели: найти работу в определённой компании, специальности или определить для себя группу подходящих должностей. В-третьих, соискатель должен контролировать свои эмоции при получении отказов на понравившиеся вакансии и не терять мотивации продолжать вести поиск работы. В-четвертых, любой поиск работы должен включать в себя саморефлексию, то есть рассуждения по поводу своего прогресса, разбор совершённых ошибок и их недопуск в будущем. Авторы предлагают саморегулирующуюся циклическую модель оценки прогресса поиска работы, согласно которой лица, ищущие работу, проходят через описанные выше критерии несколько раз по мере необходимости, оценивая соответствие проделанных действий вышеописанным. Выделяя несоответствия, они корректируют свои действия, улучшая качество своего поиска работы.

Более качественный поиск работы способствует успеху, то есть обнаружению большего количества вакансий, прохождению большего количества собеседований, более быстрому нахождению работы и более высокому качеству полученной должности. Кроме того, более высокий уровень планирования карьеры или ясность карьерных целей связаны с более высоким

¹³⁹ Hooft E. Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology*. 2012. № 3(1) P. 3-40.

уровнем соответствия навыков человека требованиям на новой работе. Однако успех зависит не только от содержания поиска работы и чётких планов, но и от средств поиска, которые использует соискатель.

Изначально лица, начинающие искать работу, различаются не только по индивидуальным качествам и рабочим навыкам, но и по тем средствам, которые они используют для поиска работы и оформления своего резюме. Например, люди могут различаться по своей способности проводить информативный поиск в Интернете, находить подходящие лично им вакансии, составлять хорошее резюме и продавать себя на рынке труда на собеседовании и в целом при приеме на работу.

Источники, которые люди используют при поиске работы, можно разделить на неформальные (друзья, семья, знакомые) и формальные (объявления о вакансиях в Интернете, на сайтах компаний, в физических локациях). Хотя для лиц, ищущих работу, важны оба вида источников, неформальные источники могут предоставить ищущим работу ряд преимуществ, включая советы по поиску работы, инсайдерскую информацию о возможностях трудоустройства и свою личную оценку компании, что может оказаться гораздо полезнее чтения отзывов о компании от незнакомых людей.

За последнее время изменились методы, которыми соискатели пользуются при поиске работы. Результаты опроса о том, как люди в России искали работу в 2019 году, подготовлены аналитическим центром НАФИ¹⁴⁰. Согласно ему, более половины опрошенных людей предпочитали использовать в поиске работы свои личные связи и находили вакансии по советам знакомых и друзей. На втором месте стоял Интернет. В 2021 году соотношение изменилось в пользу Интернета. Согласно совместному исследованию портала Работа.ру, 60% опрошенных считают Интернет эффективным инструментом поиска работы¹⁴¹.

140 Россияне предпочитают искать работу с помощью нетворкинга. Нафи. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://nafi.ru:8080/analytics/pochti-tret-rossiyan-ispolzovali-internet-dlya-poiska-raboty>. (Дата обращения: 13.05.2025)

141 Итоги исследования: где эффективнее искать работу. Executive.ru. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/news/2095442-itogi-issledovaniya-gde-effektivnee-iskat-rabotu>. (Дата обращения 30.04.2024).

С появлением Интернета значительно преобразовалась и сфера бизнеса. Трудно представить современную и успешно функционирующую организацию, не имеющую при этом своего сайта. Перенос экономических отношений в информационное пространство расширил сферу найма персонала до такой степени, что сейчас практически не нужно проводить долгие исследования рынка труда, автоматические системы фильтрации вакансий и резюме осуществляют первичный отбор самостоятельно.

Анализ Интернет-запросов, которые идут от пользователей, по большому счету может показать настроение и внимание общества по отношению к чему-либо¹⁴². Отличительной особенностью подобного анализа является то, что запросы, которые были набраны в поисковых системах, являются общедоступными. Более того, некоторые сервисы показывают не только динамику запросов в Интернете, но и распределение по регионам, из которых они поступали. Следовательно, анализируя, где какие запросы набирались, какая информация искалась в контакте сферы трудоустройства, можно выяснить предпочтения социальных групп относительно рынка труда.

Выводы по первой главе диссертационного исследования

Изначально рынок труда находился преимущественно в фокусе экономической мысли, где труд рассматривался как производственный ресурс, а человек – как обезличенная единица, включённая в процесс хозяйственной деятельности. В дальнейшем рынок труда оказался в центре внимания социологов, что позволило сместить акценты с чисто экономических категорий на социальные аспекты. В социологической мысли речь идёт уже не только о производительности и стоимости труда, но и о мотивации, формах разделения труда, стратегиях трудоустройства и закономерностях построения социально-трудовых отношений.

Западная и отечественная традиции анализа рынка труда развивались в разных историко-экономических и культурных условиях, что предопределило

¹⁴² Калашник Н.А. Проблема оценки стоимости интеллектуальной собственности в России в условиях цифровой экономики // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2020. № 2. С. 371-376.

наличие отличий в концептуальных подходах. Если западные исследования акцентировали внимание на институциональных и индивидуальных механизмах адаптации к рынку, то отечественная социология в большей степени была ориентирована на вопросы социальной справедливости, роли государства и интеграции рынка труда в систему общественных отношений. Формирование обоснованных прогнозов требует комплексного учета экономических, социальных и культурных факторов. Эта необходимость приобретает особую значимость в контексте постоянной трансформации современных общественных структур.

В основе функционирования рынка труда, как и любой рыночной системы, лежит механизм взаимодействия спроса и предложения. Однако применительно к социально-трудовой сфере они носят двусторонний характер: не только работодатели предъявляют спрос на рабочую силу, но и соискатели выдвигают собственные требования к условиям занятости (заработной плате, социальным гарантиям, возможностям профессионального развития и т.д.). Работодатели, в свою очередь, имеют предложение – те самые условия занятости, чтобы привлечь опытных и профессиональных кандидатов.

Активная вакансия на рынке труда отражает потребность в новых кадрах, а также характер потребности работодателя. Существует спрос замещения, когда вакансия открывается на уже существующую позицию, и спрос потребности, когда работодатель вводит в структуру организации новую должность. Вместе с тем анализ вакансий требует критического подхода, так как они нередко оказываются формальными, дублирующимися или «постоянно открытыми», что искажает реальную картину.

Социально-трудовые отношения выступают непосредственным отражением процессов, происходящих на рынке труда. Они формируются не только в момент заключения трудового договора, но и на стадии поиска работы, когда соискатель и работодатель вступают в первый контакт, обсуждают задачи и оценивают взаимные ожидания. Таким образом, сам процесс поиска работы можно рассматривать как начальный этап социально-трудовых взаимодействий.

Его характер – бессистемный, сфокусированный или исследовательский – отражает уровень мотивации и стратегий, которыми руководствуется соискатель, что в дальнейшем влияет на качество и устойчивость трудовых отношений.

ГЛАВА ВТОРАЯ. СОЦИАЛЬНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Теоретико-методологические подходы и базовые принципы исследования рынка труда и социально трудовых отношений

Анализ любого социального явления происходит с использованием определенной методологии познания. Методология – это «система наиболее общих принципов, положений и методов, составляющих основу какой-либо науки»¹⁴³. Главная цель методологии – определить ключевые принципы исследования, в соответствии с которыми будет рассматриваться то или иное социальное явление. Четкое определение методологических оснований является необходимым условием обеспечения внутренней логики и последовательности исследования. Отсутствие явно обозначенной методологии приводит к дезорганизации исследовательского процесса, ставя под вопрос надежность получаемых научных результатов. Как особая область социального познания методология «имеет своим содержанием совокупность принципов и способов организации, развития и оценки теоретического и эмпирического знания, систему норм и регуляторов проведения социологических исследований»¹⁴⁴.

Методология определяет логику и структуру исследовательской деятельности. Часто методологию представляют как некую единую совокупность правил исследования того или иного объекта. В действительности это не так: методология является многоуровневой системой, включающей в себя наряду с самыми общими принципами исследования частные подходы и конкретные ориентации познавательного процесса. Структурирование данного понятия позволяет не только упорядочить все многообразие методологических средств, но и выявить их взаимосвязи и границы применения. Правомерно выделение уровней методологии. Если отвлечься от философского уровня науки ввиду его фундаментальности и учитывая, что подобные исследования, как

¹⁴³ Осипов Г.В. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. М.: Издательская группа ИНФРА М - НОРМА, 1998. С. 180.

¹⁴⁴ Там же. С. 275.

текущее, зачастую не требуют определения мировоззренческих основ науки и формулировки общих принципов познания, то первый значимый уровень методологии – общенаучный, включающий в себя универсальные познавательные стратегии и процедуры¹⁴⁵. Такие методы применимы в любых научных дисциплинах, а их универсальный характер обеспечивает методологическое единство науки в целом. Они задают самые общие рамки исследования, основной вектор анализа действительности, предоставляют возможность реализовать на практике ценностные ориентации автора исследования. Несмотря на многообразие общенаучных методов, в настоящей работе фокус сознательно ограничен конкретным набором. Такой выбор обусловлен их релевантностью к предмету исследования. К общенаучным методам исследования относятся метод системной аналитики, математическое моделирование, исторический и сравнительный методы¹⁴⁶.

Второй уровень связан с использованием парадигмальных подходов, которые позволяют более конкретно соотнести исследовательские методы с особенностями изучаемого объекта. К ним относятся позитивизм (в рамках неоклассической, институциональной и неоинституциональной парадигм) структурный функционализм, цивилизационный и личностный подходы. Каждый из них задаёт собственную исследовательскую точку зрения: роль человеческого фактора, личностных характеристик и цивилизационных особенностей социально-трудовых отношений.

Третий уровень методологии формируется из конкретных эмпирических исследований. Здесь осуществляется выбор и комбинация инструментов из первых двух уровней в зависимости от исследовательских задач. К числу таких методов относятся, например, анализ мотивации работников, исследование

¹⁴⁵ Морозова Т.П. Функции и уровни методологического знания: педагогический аспект // Наука и современность. 2015. № 38. С. 91-95.

¹⁴⁶ Татьяна Н.Ф., Галина В.Ш. Системный подход и его роль в научном исследовании // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1. С. 158-161; Акулин Е.В., Свиридова Л.Е. Математическое моделирование как метод научного познания // Вестник науки. 2021. № 1 (34). С. 177-179; Пустовалова О.В. Методология исторического познания // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2014. № 1. С. 35-42; Моргачёва Е.Н. Сравнительно-исторический метод: обзор подходов к классификации в общественных науках // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2016. № 2 (4). С. 102-114.

распределения трудовых ресурсов, применение теории социальных сетей, а также изучение особенностей различных социальных групп занятых — от молодёжи, только выходящей на рынок труда, до пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность. Эти исследования позволяют выявить специфические характеристики различных категорий работников и тем самым конкретизировать общие теоретико-методологические положения.

Системный метод базируется на нескольких фундаментальных положениях. Центральная идея заключается в том, что любой объект исследования рассматривается как целостная система, состоящая из взаимосвязанных элементов. При этом система понимается не как простая сумма составляющих, а как качественно новое образование, обладающее эмерджентными свойствами — характеристиками, которые не присущи отдельным элементам системы. Важнейшей посылкой является принцип иерархичности: любая система одновременно выступает как элемент системы более высокого уровня, и сама состоит из подсистем¹⁴⁷.

Ключевым аспектом системного подхода является анализ связей и взаимодействий между элементами, причем особое внимание уделяется тем связям, которые обеспечивают саморегуляцию системы. Общепризнанной является необходимость изучения системы в динамике, с учетом ее развития и адаптации к изменениям внешней среды. Эти базовые положения составляют методологический фундамент системного анализа в любой научной дисциплине¹⁴⁸.

Рынок труда возможно исследовать с помощью системного подхода, поскольку для него верны наиболее значимые условия его применения. В своей сумме отношения индивидов на рынке труда, выступающие в процессах поиска работы, трудоустройства и дальнейшего трудового процесса, не отражают целиком сферу занятости. Специфика рынка труда заключается в его объективном существовании, в рамках которого различные его компоненты

¹⁴⁷ Осипова Н.Г. Современная социологическая теория. Ч. 1. М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2019. С. 190.

¹⁴⁸ Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. К.: МАУП, 2003. С. 9.

влияют друг на друга и становятся неразделимыми, образуя систему. Тем не менее описание рынка труда достигается через выявление внутренних связей и взаимоотношений, реализуя тем самым его структурность. Каждый элемент рынка труда также может рассматриваться как система, в то время как сам рынок труда выступает элементом системы более высокого порядка. Свойство иерархичности позволяет анализировать его на макро- и микроуровнях. Также рынок труда одновременно и зависит от окружающей среды, и активно с ней взаимодействует. Рассматривая исторический процесс становления рынка труда, можно сделать вывод как о постоянной его адаптации к изменяющимся условиям, так и о влиянии на социальную сферу. Рынок труда возможно описать с использованием множества моделей, фокусирующихся либо на их внутреннем устройстве, либо на их положении в системах более высокого порядка. Системный подход позволяет всесторонне рассмотреть социально-трудовые отношения на рынке труда и возникающие противоречивые тенденции их развития. Например, развитие программ социальной защиты, образовательной сферы, регулирование государством рынка труда и т.д.

Применение системного метода (или с его элементами) в сфере труда и занятости регулярно используется¹⁴⁹. Однако необходимо учитывать, что представление структуры занятости как системы в идеале требует учета всех факторов, что на практике крайне затруднительно. В подобных случаях исследователи прибегают к введению переменной «случайных» или «неуправляемых факторов», как, например, в работе В.Г. Мелоян¹⁵⁰. Хотя это позволяет частично решить проблему, ее фундаментальная сложность сохраняется – системный анализ всего рынка труда с учетом всех элементов требует вычислительных ресурсов, недоступных в большинстве случаев.

Авторы многочисленных работ по экономике и бизнесу С.Г. Землянухина и Н.С. Землянухина предлагают изучать рынок труда и социально-трудовые

¹⁴⁹ Локтюхина Н.В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда // Вестник ВГТУ. 2011. № 3. С. 147-151.

¹⁵⁰ Мелоян В.Г. Системный подход в исследовании регионального рынка труда // Новые технологии. 2010. № 4. С. 109-114.

отношения в единстве системного и диалектического подходов¹⁵¹. Диалектический подход в большей степени отражает специфику индивидуального и подразумевает рассмотрение внутренней борьбы внутри каждого элемента социально-трудовых отношений, что при использовании исключительно системного подхода может не учитываться, ведь это часть внутренней структуры элемента рынка труда. С использованием данного подхода возможно отразить влияние на решение индивидов таких факторов как культура, традиция, менталитет и ценности. Процесс отбора вакансий включает в себя обращение индивида к внутренним ценностям и потребностям. Когда индивид начинает поиск работы, он уже становится частью рынка труда и системы социально-трудовых отношений, поскольку погружается в данную структуру и начинает усваивать внутренние правила и процессы функционирования.

Как было рассмотрено выше, российский рынок труда за прошедшие 30 лет претерпевал существенные изменения. Активность соискателей менялась и продолжает меняться в соответствии с внешними факторами, к которым можно отнести экономические кризисы, политические преобразования, технический прогресс, изменения в социальной сфере. В соответствии с диалектическим подходом эти изменения отражаются на внутреннем мире людей, а иногда и инициируются изменениями в мировоззрении и ценностных ориентациях. Ценностные установки и жизненный опыт человека в значительной степени оказывают влияние на принимаемые им решения. Динамику социально-трудовых отношений в части взаимодействия кандидата на получение работы, а затем и работника с работодателем нельзя исследовать вне понимания их общего отношения к обществу и его составляющим¹⁵². Возвращаясь к системному подходу, следует заключить, что его применение для исследования рынка труда многогранно, однако его принцип – смотреть на предмет исследования

¹⁵¹ Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 4 (45). С. 8-18.

¹⁵² Каира Ю.В., Сапрыкин С.С. Теоретические подходы к исследованию социально-трудовых отношений // Среднерусский вестник общественных наук. 2023. № 3. С. 198-219.

обобщенно. Метод математического моделирования, в свою очередь, может фокусироваться как на целом, так и на различных его аспектах.

Метод математического моделирования базируется на нескольких фундаментальных положениях. Его ключевая идея состоит в том, что сложные реальные процессы могут быть представлены формализованными абстракциями – математическими конструкциями, сохраняющими основные свойства оригинала. При этом принято считать, что любая модель представляет собой упрощённое отражение действительности, где исследователь сознательно абстрагируется от второстепенных факторов для выявления сущностных взаимосвязей¹⁵³. Центральным требованием выступает принцип адекватности: модель должна не только описывать явление, но и позволять прогнозировать его возможное поведение в изменяющихся условиях¹⁵⁴. Существенным также считается требование верифицируемости, то есть возможности проверки соответствия результатов моделирования эмпирическим данным¹⁵⁵. Эти принципы формируют методологическую основу, разделяемую исследователями, применяющими математическое моделирование для решения различных научных задач.

Применение математического подхода в социологических исследованиях позволяет в первую очередь количественно описывать социальные явления. Данный подход подразумевает сбор количественных показателей, которые впоследствии можно сравнивать, ранжировать и статистически обрабатывать. Многообразие применения данного подхода при исследовании и анализе социально-трудовых отношений очень широко.

Применяя метод математического моделирования, исследователи создают модели для объяснения и прогнозирования динамики, выявления внутренних взаимосвязей, оценки влияния принятых решений и других аспектов.

¹⁵³ Чилипёнок Ю.Ю. Моделирование как способ изучения взаимодействия субъектов рынка труда // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2013. № 3 (31). С. 77-81.

¹⁵⁴ Мельников Ю.Б., Мельникова Ю.Ю., Мельникова Н.В. Об адекватности модели // Вестник ТГПУ. 2006. № 3. С. 11-15.

¹⁵⁵ Подольский А.Г., Просвирина Н.В. Особенности верификации прогнозов технико-экономических показателей // Московский экономический журнал. 2020. № 1. С. 428-436.

Безусловно, применение этого метода требует владения соответствующим математическим аппаратом, знания правил построения моделей и ориентации в критериях их качества. Ключевой вопрос заключается в исходной исследовательской задаче и приоритетах исследователя. В одних случаях модель, демонстрирующая ключевые взаимосвязи факторов, может считаться достаточной, даже при отсутствии идеальной точности¹⁵⁶. В других – требуется построение модели, выверенной до высокой степени точности, отвечающей строгим критериям адекватности и верифицируемости.

Применение математического моделирования к рынку труда порождает множество моделей. Поскольку рынок труда характеризуется преимущественно количественными показателями (цена труда, объем предложения труда), исследователи используют математические методы для его описания: модель спроса и предложения, модель равновесия на стороне работодателя, регрессионные и многофакторные модели¹⁵⁷. Каждая модель специфическим образом репрезентирует рынок труда, выделяя его значимые элементы и факторы влияния, и прогнозирует различные показатели. Универсальность метода математического моделирования проявляется как в его применимости к различным научным областям, так и в разнообразии моделей внутри конкретной сферы исследования, демонстрируя его широкие аналитические возможности.

Исследования по теме кривой Филлипса являются хорошей иллюстрацией применения простого математического инструментария к социальным явлениям в сфере трудоустройства. Сущность кривой Филипса заключается в наличии обратной зависимости между показателями безработицы и инфляции. Работы в этой области показали, что такая зависимость действительно существует в краткосрочном периоде. Например, проведенный автором анализ показателей безработицы и инфляции США по месяцам за 2017 год¹⁵⁸. Оба показателя

¹⁵⁶ Шульц Д.Н., Якупова И.Н. Обзор математических моделей рынка труда в условиях несовершенной информации // УЭжС. 2016. № 12 (94). С. 3-19.

¹⁵⁷ Туктамышева Л.М. Математические модели регионального рынка труда: оперативный мониторинг и прогнозирование // АНИ: экономика и управление. 2018. № 2 (23). С. 335-338.

¹⁵⁸ Баркова А.С. Исследование взаимосвязи инфляции и безработицы на основе кривой Филлипса // Наука и инновации в современном мире: Сборник научных статей. 2020. № 5. С. 159-162.

действительно имеют обратную зависимость (в периоды падения инфляции растёт безработица и наоборот), однако нельзя сказать, что данная зависимость справедлива для всего промежутка исследования. Объяснить это можно тем, что экономические колебания в реальном мире далеки от теоретических. Но в целом понимание кривой Филипса позволяет изучать, как политика, направленная на снижение инфляции (например, повышение процентных ставок), влияет на различные социальные группы.

Математическое приложение как процесс исследования и анализа заключается в применении методов математики в различных сферах. Например, доценты кафедры высшей математики и математического моделирования Тольяттинского государственного университета Н.В. Колачева и Н.Н. Кошелева с помощью метода вероятностной оценки, разработали модель оценки удовлетворённости выпускниками вузов своей будущей профессией¹⁵⁹. Авторы не проводили собственного исследования, однако обосновали применение математического подхода для исследования социально-трудовых отношений. Выпускники оценивают по пятибалльной шкале уровень своей удовлетворённости при подготовке к трудоустройству. Каждой оценке соответствует вероятностное распределение. Обработывая данные подобным образом, можно получить общее представление о качестве подготовки студентов к выходу на рынок труда.

Обширное применение математического инструментария представлено в работе американских исследователей, затрагивающей несколько социальных тем и их приложение к социально-трудовым отношениям¹⁶⁰. В этом исследовании изучается несоответствие получаемого образования и дальнейшего трудоустройства. Основу анализа представляет модель динамического выбора, в которой основное внимание уделяется решениям об образовании и профессиональной подготовке. Исходя из оценки параметров модели, основным

¹⁵⁹ Колачева Н.В., Кошелева Н.Н. Применение математического моделирования при изучении проблем занятости молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник НГИЭИ. 2016. № 12 (67). С. 12-17.

¹⁶⁰ Carla V. C., Russell C. Labor Market Implications of Education MisMatch // NBER Working Paper. 2020. № 28169. P. 1-61.

фактором, объясняющим исследуемое несоответствие, является разница в восприятии ценности образования у разных людей. В результате моделирования динамики жизненного цикла, было выяснено, что несоответствие образования и трудоустройства в Германии, Италии и США в значительной степени устраняется за счет того, что люди, которые концентрируются на практических рабочих навыках, а не на уровне своего образования в учебных заведениях, в конечном итоге получают квалифицированную работу. В Японии недостаточный уровень образования нивелируется за счет распределения людей с низким уровнем подготовки по рабочим местам и внедрения программ повышения профессиональной квалификации. Почти 90% людей, не имеющих достаточного уровня образования, получают низкоквалифицированную работу, и никто из них не хочет проходить дополнительное обучение. В результате они остаются на этих должностях на протяжении всей своей трудовой жизни.

Математический подход обладает большим потенциалом в исследовании рынка труда и социально-трудовых отношений, поскольку уже существующие инструменты могут помочь как в исследовании текущей динамики на рынке труда, так и в её прогнозировании. Но если исследователь хочет выявить динамику изменений предмета во времени, ему не обязательно оперировать только математическим инструментарием.

Универсальность исторического метода проистекает из того, что любое явление обладает собственной историей развития. Независимо от предмета исследования, будь то социальные институты, экономические процессы, политические системы, культурные феномены и др. – исследователь может реконструировать их эволюцию, выявить ключевые этапы или установить периоды стабильности. Это представляет собой сущность исторического метода, позволяющего рассматривать объект изучения в его временной динамике и контексте, выявляя причинно-следственные связи и закономерности динамичных трансформаций и статичных состояний¹⁶¹.

¹⁶¹ Porra J., Hirschheim R., Parks M. S. The Historical Research Method and Information Systems Research. Journal of the Association for Information Systems. 2014. № 15(9). P. 536-576.

Основная посылка исторического метода заключается в том, что любое явление может быть адекватно осмыслено только через анализ его генезиса и последовательного развития¹⁶². Согласно данному подходу, исторический анализ требует рассмотрения явлений в их конкретно-историческом контексте, с учетом условий и факторов, характерных для каждой эпохи. Важнейшим принципом является историзм, предполагающий понимание социальных феноменов как результата предшествующего развития и невозможности их адекватной интерпретации вне временной динамики¹⁶³. Существенным также считается принцип объективности, требующий критической работы с источниками и учета различных исторических перспектив¹⁶⁴. Эти положения формируют методологическую основу исторического метода в современных научных исследованиях.

Рынок труда представляет из себя динамичную структуру, меняющуюся под воздействием различных внешних и внутренних условий. Исторический подход к изучению рынка труда фокусируется на эволюционных процессах, трансформирующих сферу занятости под влиянием конкретных условий, присущих той или иной эпохе. Ранее авторы говорили о кардинальной трансформации сферы занятости в России – от политики всеобщей занятости до свободы выбора рабочего места. Такой переход был связан с политическим переустройством, смене системы ценностей и ориентаций. Исторический подход в данном случае позволяет проанализировать не только непосредственные последствия этих изменений, но и глубинные причины, которые привели к сдвигу парадигмы. Он помогает выявить, как государственная идеология, экономическая политика и социальные нормы влияли на формирование нового типа рынка труда, как гарантии занятости в советский период создавали определенные социальные и экономические последствия, а их отмена в постсоветский период привела к возникновению новых вызовов, таких как

¹⁶² Киприянова Н.В., Попова Е.В. Работа с историческими источниками и методы исторического исследования: метод. указания для студентов гуманитарного факультета. Владимир: Ред.-издат. комплекс ВлГУ, 2005. С. 13.

¹⁶³ Арзамаскин Ю.Н. Принцип историзма в научном исследовании // Армия и общество. 2011. № 3 (27). С. 7-11.

¹⁶⁴ Яковлев В.Ю. Принцип объективности и ценности научного познания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2009. № 87. С. 49-59.

массовая безработица и профессиональная дифференциация¹⁶⁵. Изучение исторического контекста позволяет оценить долгосрочные последствия реформ и понять, насколько эффективно была проведена реформа занятости. Без исторического подхода трудно адекватно оценить современное состояние рынка труда и разработать эффективные стратегии его дальнейшего развития¹⁶⁶.

Иллюстрацией применения исторического подхода являются работы замдиректора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Р.И. Капелюшникова. Он выделил несколько исторических этапов развития Российского рынка, начиная с трансформационной рецессии 1991-1998 лет и заканчивая на санкционном кризисе 2022 года. Обобщая результаты проделанной работы, автор ввел в оборот термин «российская модель рынка труда». По его словам, «рынок труда нашей страны приспосабливается к новым, в том числе кризисным, условиям за счет изменения политики в отношении рабочего времени и заработной платы»¹⁶⁷.

Исторические исследования рынка труда открывают широкие возможности для анализа его трансформаций во времени. Прежде всего, они позволяют выявить ключевые факторы роста и спада занятости в кризисные и посткризисные периоды. Речь идет о влиянии макроэкономических условий, технологических сдвигов и институциональных преобразований¹⁶⁸. Важным аспектом такого анализа становится прослеживание эволюции структуры занятости. Исследователи фиксируют изменения в качестве рабочих мест, требованиях к компетенциям работников, а также смену доминирующих секторов экономики¹⁶⁹. Особый интерес представляют закономерности в адаптации рынка труда к внешним условиям. Исторический анализ помогает

¹⁶⁵ Свистунов В.М., Митрофанова Е.А., Лобачев В.В., Бакиева В.Б., Полуляхова Д.Д. Цифровизация экономики как важный фактор формирования новых трендов рынка труда // УПИРР. 2019. № 6. С. 59-70.

¹⁶⁶ Рынки труда в эпоху изменений: глобальные вызовы и пути их преодоления. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: https://gaexpert.ru/researches/labor_market_2024/ (Дата обращения 01.08.2025).

¹⁶⁷ Экономисты обсудили конец «российской модели» рынка труда. Какие признаки указывают на трансформацию занятости в России. РБК. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/economics/22/11/2024/673e06f39a7947c4ff96e18c> (Дата обращения 15.06.2024).

¹⁶⁸ Романова В.И., Карян Ю.С. Рынок труда в России: исторические аспекты // Science Time. 2015. № 3 (15). С. 469-472.

¹⁶⁹ Беликова Н.В., Ширяева Т.Ю. Изменения на рынке труда в контексте появления новых профессий // Вестник РУК. 2021. № 1 (43). С. 16-20.

вычленив характерные временные лаги между экономическими потрясениями и их проявлением в сфере занятости¹⁷⁰.

Не менее значимым направлением применения исторического метода является оценка эффективности различных регулирующих сферу труда мер. Ретроспективный взгляд позволяет сопоставить результаты разных политик на рынке труда в меняющихся исторических условиях¹⁷¹. Отдельного внимания заслуживает исследование трансформаций форм занятости и моделей трудовых отношений под влиянием технологического прогресса и социальных изменений¹⁷². Такой многоаспектный подход создает основу для разработки более точных прогностических моделей.

В отличие от временной перспективы исторического метода, сравнительный метод позволяет выбирать различные основания для анализа: типологические особенности, институциональные формы или комбинации влияющих факторов (технологических, регуляторных, культурных и других). Такой анализ не просто фиксирует различия, но выявляет их природу, выделяя уникальные закономерности и специфику исследуемого предмета¹⁷³. При этом сохраняется ключевое требование методологии – обеспечение сравнимости объектов по выбранным параметрам, что отличает научное сопоставление от поверхностных аналогий¹⁷⁴. В исследованиях трудовой сферы это особенно ценно при оценке эффективности политик занятости или последствий автоматизации в разных институциональных условиях.

Центральная идея сравнительного метода заключается в том, что сопоставление объектов исследования позволяет не только выявить их формальные сходства и различия, но и раскрыть глубинные закономерности их

¹⁷⁰ Андреева Л.А. История развития рынка труда и заработной платы в условиях мирового кризиса // Вестник МГУКИ. 2010. № 1. С. 215-218.

¹⁷¹ Топилин А.В. Рынок труда в условиях пандемии COVID-19: меры поддержки занятости и ожидаемые результаты // Вестник РАЕН. 2022. Т. 22. № 2. С. 51-56.

¹⁷² Алиев И.М. Трансформация форм занятости в условиях цифровизации экономики // Известия СПбГЭУ. 2023. № 5 (143). С. 14-21.

¹⁷³ Ашмаров И.А. Сравнительно-экономический анализ и характеристика моделей рынка труда // Вестник ВГТУ. 2010. № 4. С. 164-168.

¹⁷⁴ Ананьин О.И., Гайдар Е.Т. Сравнительный метод и его использование в исследовании хозяйственных механизмов. Сборник трудов ВНИИСИ, 1984. № 15. С. 1-32.

функционирования. Методологическая строгость сравнительного анализа обеспечивается соблюдением ключевых принципов. Во-первых, обязательным является определение четких критериев сравнения, которые должны быть релевантными для всех изучаемых объектов. Во-вторых, анализируемые явления должны принадлежать к единому классу и обладать сопоставимыми характеристиками. В-третьих, в контексте исследования следует производить учет внешних факторов, влияющих на сравниваемые процессы¹⁷⁵. Особую значимость приобретает вопрос о выборе основания для сравнения. Исследователю необходимо определить, какие именно аспекты объектов подлежат сопоставлению – структурные, функциональные, динамические или иные.

Применение сравнительного метода в исследованиях рынка труда позволяет, например, анализировать эффективность различных моделей регулирования занятости, выявлять общие и специфические черты трансформации трудовых отношений в разных странах, оценивать последствия реформ в сфере труда¹⁷⁶. Главное преимущество метода заключается в его способности выходить за рамки простой констатации фактов, давая интерпретацию и выявляя особенности исследуемого объекта.

Этот метод особенно продуктивен при изучении типологических различий, например, при сопоставлении моделей рынка труда в современных реалиях¹⁷⁷. Исследователи также сравнивают институциональные формы организации рынка труда и эффективность различных механизмов регулирования занятости, выявляя оптимальные практики¹⁷⁸. Важное направление – изучение влияния различных факторов на структуру занятости. Сравнительный подход позволяет оценить, как технологические изменения,

¹⁷⁵ Ананьин О.И., Гайдар Е.Т. Сравнительный метод и его использование в исследовании хозяйственных механизмов. Сборник трудов ВНИИСи, 1984. № 15. С. 1-32.

¹⁷⁶ Зенькова И.В., Гашева О.В. Сравнительный анализ структуры занятости трудоспособного населения в соответствии с требованиями устойчивого развития национальной экономики // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 1 (39). С. 17-29.

¹⁷⁷ Зенченко С.В., Вартанова М.Л. Структура и типология современного рынка труда // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 303-307.

¹⁷⁸ Белохвостова Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения // Сервис в России и за рубежом. 2016. № 6 (67). С. 90-100.

демографические сдвиги или экономические кризисы по-разному проявляются в различных национальных контекстах¹⁷⁹. Такой анализ помогает выявить общие закономерности и учесть специфику разных типов рынков труда.

Общенаучные методы, безусловно, составляют методологический фундамент исследования, обеспечивая его научную строгость. Однако их универсальность имеет и обратную сторону – неизбежную генерализацию, которая зачастую нивелирует специфику изучаемого объекта. Этот методологический разрыв преодолевается за счет выбора конкретного научного подхода в рамках определенной парадигмы. Подобный переход от общего к частному не снижает научность, а наоборот повышает ее: во-первых, за счет использования специализированного понятийного аппарата; во-вторых, благодаря возможности формулировать более точные гипотезы; в-третьих, через призму конкретных механизмов, объясняющих, как именно функционирует рынок труда.

В неоклассической экономической теории, развивающейся в рамках позитивистской парадигмы, исследование трудовых отношений практически не затрагивает их внутреннюю организацию, поскольку поведение индивидов представляется как рациональный и утилитарный процесс¹⁸⁰. Оно легко прогнозируется исходя из предпосылки о том, что эгоистичный индивид будет стремиться максимизировать полезность своего выбора. Подобный механистический взгляд на рынок труда вместе с упрощённой трактовкой поведения участников социально-трудовых отношений обуславливают факт наличия большого числа формализованных моделей рынка труда. При этом данные модели никогда полностью не отражают сложную природу социально-трудовых отношений и взаимосвязь рынка труда с иными сферами жизни, а их прогностическая способность ограничена.

¹⁷⁹ Евсюков В.Д. Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта развития цифровой организации труда // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. № 2. С. 166-179.

¹⁸⁰ Долженко Р.А. Поиск методологической основы исследования трудовых отношений в условиях инновационной экономики // Вестник АГАУ. 2015. № 9 (131). С.180-187.

В качестве примера неоклассической позитивистской модели можно привести модель равновесия на рынке труда А. Пигу, согласно которой занятость является функцией от реального спроса на труд¹⁸¹. В данной модели колебания спроса и предложения труда рассматриваются только через количество нанимаемых работников и ставку заработной платы. Рассматривая процесс трудоустройства с точки зрения социологии, такой подход является слишком упрощённым. Социально-трудовые отношения здесь сводятся исключительно к процессам найма и увольнения, а внутренняя динамика и колебания рынка труда игнорируются.

Такой достаточно простой подход, тем не менее, мог быть релевантным для изучения социально-трудовых взаимодействий в советский период (до 1988 г.). Его адекватность обусловлена существовавшей в тот период системой централизованного распределения трудовых ресурсов, когда ключевые акторы рынка труда, в первую очередь выпускники высших учебных заведений, направлялись на предприятия в соответствии с плановой потребностью в кадрах¹⁸². Сегодня для эффективного анализа социально-трудовых отношений эта парадигма не подойдёт, ведь важнейшим фактором формирования социально-трудовых отношений стали конкретные взаимодействия и настроения соискателей и работодателей в процессе поиска работы, трудоустройства и отбора кандидатов на вакантные должности¹⁸³.

Отношения между экономическими агентами и экономическими институтами рассматриваются в рамках институциональной парадигмы. Согласно данной парадигме, труд выступает как ресурс, вокруг которого выстраиваются нормы и правила поведения отдельных людей и социальных групп¹⁸⁴. Поскольку труд напрямую связан с человеком, то в рамках

¹⁸¹ Низова Л.М. Безработица в экономических теориях // Вестник Марийского государственного университета. 2011. № 6. С. 184-187.

¹⁸² Мешков Д.Ю. От трудовых мобилизаций к профессиональной ориентации: Советская политика в области трудовых ресурсов 1945 начало 1960-х гг. И ее региональные особенности // Magister Dixit. 2012. № 4. С. 226-237.

¹⁸³ Баранов Д.Н. Исследование сущности и содержания категории "социально-трудовые отношения" // КЭ. 2021. № 12. С. 4709-4724.

¹⁸⁴ Куртин А.В., Казиахмедов Г.М., Бурова Л.С. Парадигма формирования институциональной структуры рынка труда // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. № 6. С. 92-103.

институциональной парадигмы уже становится возможным изучение поведения акторов-участников социально-трудовых отношений. Более того, данное поведение не всегда является рациональным – на действия членов различных социальных групп могут влиять их ценностные ориентации, устойчивые поведенческие установки, культура и т.д. На первый план в исследованиях институционалистов выдвигаются процессы регулирования социально-экономических институтов в рыночных структурах, в частности – на рынке труда.

Индивид в рамках институциональной парадигмы рассматривается как «институциональный человек», который обладает сложной системой мотивов и ценностей. Цели индивида на рынке труда могут меняться в зависимости от его психофизического состояния в конкретный момент и воздействия на него окружающей среды – институционального контекста. Действия акторов-участников рынка труда совершаются в соответствии с поставленными целями, реализующимися в рамках системы норм и правил.

В рамках институциональной парадигмы рассматриваются следующие явления:

- Институциональная структура рынка труда, включающая в себя как формальные институты – трудовой кодекс, правила работы служб занятости, трудовых инспекций и др. – так и неформальные институциональные образования – традиции, личные связи и др.;
- Ценностные ориентации участников на рынке труда: доверие к работодателю, предубеждения в процессе поиска работы, взаимоотношения между коллегами и др.;
- Правовое регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений, принятие соответствующих законов и актов, относящихся к рынку труда;
- Влияние иных институтов на развитие социально-трудовых отношений и рынка труда. Например, влияние институтов семьи и образования на формирование профессиональных ориентаций индивида, колебания спроса и

предложения на конкретные профессии в зависимости от количества и качества получаемого образования.

Рассмотрение рынка труда через институциональную парадигму актуализировалось в России в период с 1988 по 2000 год¹⁸⁵, когда требовалось больше механизмов экономического и социального регулирования для соблюдения прав отдельных людей и социальных групп. В частности, высвобождение рабочих с предприятий, где ранее была избыточная занятость, потребовало оперативного создания различных центров для помощи в поиске работы и переподготовки специалистов. Поведение самих работников также представляло исследовательский интерес, поскольку перед ними открылась возможность самим осуществлять выбор направления будущей деятельности.

Институциональный подход приобретает особую значимость при изучении формальных и неформальных норм, определяющих взаимодействие между участниками трудовых отношений. Ключевое внимание в рамках этого подхода уделяется анализу законодательных актов, коллективных договоров и корпоративных регламентов, которые формируют институциональную среду рынка труда. Негласные нормы и традиции, сложившиеся в конкретных профессиональных сообществах, также представляют интерес. Например, декларируемые принципы равных возможностей могут на практике сталкиваться с укоренившимися стереотипами при приеме на работу.

Важным аспектом институционального подхода является анализ того, как обеспечивается соблюдение установленных норм и правил. Исследование санкций за их нарушение, а также практик обхода формальных ограничений позволяет понять реальную эффективность институционального регулирования трудовых отношений.

Одно из главных направлений рассмотрения социально-трудовых отношений в рамках институциональной парадигмы — анализ институциональных изменений. Исследователей интересуют динамические

¹⁸⁵ Змияк С.С. Становление российской модели рынка труда в период рыночной трансформации: системно-эволюционный анализ // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 4. С. 132-140.

процессы функционирования рынка труда и их влияние на видоизменение социально-трудовых отношений. Отдельное внимание уделяется окружающей среде: национальным особенностям, системе ценностей общества, законодательству и политическому устройству. В этой сфере на первый план выходят процессы возникновения новых институтов, их преобразования и распада. Советский и российский экономист, главный научный сотрудник лаборатории институционального анализа экономического факультета МГУ Л.В. Тамбовцев подробно концептуализировал теорию институциональных изменений на рынке труда¹⁸⁶. С точки зрения данной концепции правомерно рассматривать, например, как менялся институт занятости населения.

Институциональное направление исследований является междисциплинарным, поскольку зачастую рассматривает взаимодействие институтов и индивидов в совершенно разных сферах. Отсюда возникают некоторые затруднения в применении данного подхода, связанные с терминологической путаницей и откровенной экспансией интересов экономистов в исследовании рынка труда. Однако такой характер исследований в наибольшей степени стремится отразить социальную динамику. Включение в исследования смежных наук и областей помогает институционалистам качественно объяснить динамику изменения экономических институтов и находящихся в их рамках отношений. Такой подход способствует более полному пониманию роли индивидов в формировании и функционировании институциональных структур¹⁸⁷. Модели, разработанные институционалистами менее формализованы, чем те, которые предлагали неоклассики, но они в большей степени приближены к реальной жизни.

Например, представление процесса выхода индивида на рынок труда как поэтапного движения через такие пункты как выбор специализации, пересмотр резюме, отбор вакансий, прохождение собеседований, будет соответствовать методологии институционалистов. В этой модели нет чёткой формализации, но

¹⁸⁶ Тамбовцев В.Л. Теории институциональных изменений. М.: ИНФРА-М, 2008. С. 55.

¹⁸⁷ Вольчик В.В. Институционализм: вторичность нового мифа? (возможности и пределы институциональной экономики) // Пространство экономики. 2003. № 1. С. 126-134.

подразумевается взаимодействие институтов и учёт различных аспектов поведения участников рынка труда.

В целом, классический институциональный подход в современных реалиях не лишён ограничений, которые не дают ему учитывать все особенности социально-трудовых отношений и уловить нюансы колебаний рынка труда как структуры. Одно из таких ограничений связано с тем, что эта парадигма смотрит на рынок труда как бы «сверху», не погружаясь во внутреннюю динамику.

Неоинституциональная парадигма, в свою очередь, включает в себя элементы и неоклассического и институционального подходов. В её рамках как раз происходит уточнение точки зрения на индивида – актора, принимающего решения и одновременно с этим несущего определённые издержки. Он рассматривается как рациональное существо, подвластное различным внешним и внутренним воздействиям, несущее ответственность за свои действия и распоряжающееся имеющимися ресурсами. Его поведение может быть иррациональным, оппортунистским и подвластным влиянию различных институтов и других индивидов. Он стремится в первую очередь улучшить свое положение, которое выражается не только через объективное экономическое благополучие (величину получаемого дохода), но и через его самооценку.

Преимущество институциональной и неоинституциональной парадигм заключается в том, что поведение субъектов в рамках социально-экономических систем обуславливается не только внешними факторами (подъёмы и кризисы производства, трансформация технологии, скачки курсов валют, правила поведения социальных групп и т.д.), но и внутренними – системой индивидуальных ценностей, установок, особенностями распоряжения наличными ресурсами, реакцией на возможные потери и т.д. Показатель удовлетворенности своей жизнью рассматривается в рамках неоинституциональной парадигмы. При этом, чтобы добиться успеха и благополучия, индивид может чем-то жертвовать, и таким образом понести издержки. К издержкам можно отнести увольнение, затяжной поиск нового места работы, время, затраченное на оценку качества своих навыков и др.

Схематично связь рассмотренных парадигм друг с другом представлена на Рис.3. Неоинституциональная парадигма заимствует часть подходов и положений у институциональной и неоклассической парадигм. Для исследования рынка труда и социально-трудовых отношений все три являются приемлемыми. Ведь, как уже говорилось ранее, все зависит от позиции исследователя.

Однако, если автор исследования рассматривает рынок труда как сложную систему взаимодействующих элементов, то ему следует сфокусироваться на характеристиках парадигмы структурного функционализма¹⁸⁸. В рамках этой парадигмы социально-трудовые отношения предстают как структурированная совокупность действий индивидов, обладающих определенными социальными характеристиками, ролевыми позициями и взаимными ожиданиями. Особую ценность такой подход приобретает при изучении трансформации традиционных моделей взаимодействия на рынке труда.

Классическая схема рынка труда предполагает взаимодействие двух основных групп – работодателей и соискателей. Однако следует отметить, что данную структуру можно усложнить, выделив дополнительных участников в процессе поиска работы и найма. Например, кадровые агентства и службы занятости, выполняя функции трудового посредничества, формируют новый слой на рынке труда. Их деятельность не просто дополняет, но и качественно меняет традиционные схемы найма персонала¹⁸⁹. С позиций структурного функционализма это явление можно интерпретировать как процесс возникновения новых социальных ролей и статусов в социально-трудовых отношениях. Кадровые агентства взяли на себя функции профессионального отбора, предварительной оценки и подготовки кандидатов, что приводит к перераспределению традиционных обязанностей между участниками рынка труда. При этом структурные изменения влекут за собой функциональные

¹⁸⁸ Коршунов И.А., Ширкова Н.Н., Назаров М.Г. Открытые вакансии и спрос на рабочую силу: региональный анализ и факторы влияния // Экономика региона. 2025. № 2. С. 364-379.

¹⁸⁹ Лунева Е.А. Особенности формирования российского рынка рекрутинговых услуг и перспективы его развития // СТЭЖ. 2010. № 11. С. 36-45.

последствия. С одной стороны, профессиональное посредничество способствует повышению эффективности процессов подбора персонала, снижению транзакционных издержек и росту качества трудовых ресурсов. С другой стороны, появляются новые вызовы, связанные с необходимостью согласования интересов всех участников системы и предотвращением возможных дисфункций¹⁹⁰. Структурно-функциональный подход позволяет не только зафиксировать изменения в составе акторов рынка труда, но и проанализировать их последствия для всей системы социально-трудовых отношений.

Рисунок 3. Связь трёх парадигм исследования социально-трудовых отношений



Источник: Долженко Р.А. Поиск методологической основы исследования трудовых отношений в условиях инновационной экономики // Вестник АГАУ. 2015. № 9 (131). С.180-187.

Структурно-функциональный подход рассматривает рынок труда как систему, в которой ключевые субъекты выполняют взаимосвязанные социальные функции через упорядоченные процессы взаимодействия. Процесс принятия кадровых решений представляет собой последовательность

¹⁹⁰ Синявец Т.Д., Михайлов Д.А. Роль рекрутинговых агентств в удовлетворении спроса на рабочую силу промышленного сектора региона // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2009. № 1. С. 34-40.

взаимосвязанных действий – от формулирования требований до финального отбора, где каждая стадия регулируется как формальными нормами, так и неформальными практиками. Эффективность этого процесса во многом зависит от согласованности ожиданий и процедур между соискателями и работодателями. При этом социальные характеристики субъектов принятия решений – их образование, профессиональный опыт и корпоративная культура – существенно влияют на восприятие кадровых ситуаций, выбор критериев оценки и степень формализации процедур.

Успешное функционирование данной системы способствует оптимизации затрат на поиск персонала, повышению качества трудовых ресурсов и снижению транзакционных издержек всех участников социально-трудовых отношений. Однако возможные дисфункции проявляются в несоответствии предлагаемых кадров реальным потребностям, росте временных и финансовых затрат на подбор, а также деформации профессиональных стандартов¹⁹¹. Структурно-функциональный анализ позволяет выявить как явные функции рынка труда, так и латентные эффекты в сфере труда, что особенно важно для диагностики потенциальных конфликтов и возможностей повышения эффективности.

Погружение любого явления в культурный контекст всегда открывает перед исследователем новые горизонты анализа. Данное положение применимо и к рынку труда. Цивилизационный подход к сфере занятости исследует отношение к труду и поведенческие стереотипы участников рынка труда, присущие разным нациям. Выявление таких особенностей позволяет в дальнейшем сделать более точные выводы о неравномерной динамике рынка труда в разных странах в одинаковый период времени.

В качестве примера национальных особенностей типа рынка труда можно привести японскую идеологию «пожизненного найма» в крупных престижных компаниях. Это система гарантированного долговременного трудоустройства, которая способствует росту личной привязанности сотрудника к месту работы.

¹⁹¹Золин И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 25 (310). С. 28-49.

Сотрудники таких компаний готовы работать сверхурочно, переезжать в другой город и иметь укороченный отпуск в знак своей преданности компании, которая обеспечила их долговременным местом работы. И хотя в настоящее время данная система претерпела изменения, она всё ещё оказывает сильное влияние на японскую нацию и стремление японцев к такому типу трудоустройства¹⁹².

Этот подход позволяет выявить, как исторически сложившиеся ценностные ориентации, этические нормы и социальные практики формируют специфические модели трудовых отношений в разных обществах¹⁹³. Особую значимость приобретает анализ базовых культурных архетипов, определяющих отношение к труду: восприятие его как средства существования или способа самореализации, ориентация на индивидуальные достижения или коллективную ответственность, готовность к профессиональной мобильности или приверженность стабильности¹⁹⁴. Эти ментальные установки, передающиеся через механизмы социализации, существенно влияют на ключевые параметры рынка труда – уровень производительности, интенсивность трудовой миграции, гибкость занятости.

Исследования с применением цивилизационного подхода показывают, как культурные особенности обуславливают разную скорость адаптации национальных рынков труда к глобальным вызовам, таким как цифровизация или экономические кризисы. Например, общества с сильными традициями пожизненного найма демонстрируют особую траекторию реагирования на технологические изменения, в то время как культуры, ориентированные на индивидуальную предприимчивость, быстрее внедряют новые формы занятости.

Применение цивилизационного подхода позволяет преодолеть ограничения чисто экономического анализа, вскрывая причины устойчивости

¹⁹² Лебедева И.П. Идеология пожизненного найма и её влияние на современное японское общество // Ежегодник Япония. 2018. № 47. С. 126-148.

¹⁹³ Геташвили М.А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. № 19. С. 43-50.

¹⁹⁴ Баркова О.И., Власов В.А. Современные тенденции развития трудовых архетипов в России // Гуманитарный вестник. 2021. № 2 (88). С. 1-11.

национальных моделей трудовых отношений даже в условиях глобализации¹⁹⁵. Это особенно важно для понимания барьеров при трансфере управленческих практик и трудовых стандартов между разными культурными ареалами. Учет культурного контекста существенно обогащает исследование, помогая объяснить «аномалии» в развитии рынков труда, которые остаются необъяснимыми в рамках традиционных экономических подходов¹⁹⁶.

В свою очередь личностный подход в исследовании рынка труда предлагает принципиально иную точку зрения, смещая фокус с общих закономерностей рынка труда как структуры на уникальность индивидуальных траекторий его участников. В отличие подходов, оперирующих абстрактными моделями или агрегированными данными, данный метод акцентирует внимание на субъективной природе трудового выбора. Личностный подход отказывается от «массовости» и «гомогенизации» – идет отрицание представления о трудовом поведении как производном исключительно от социально-демографических характеристик или экономических условий¹⁹⁷. Например, даже в рамках одной возрастной или профессиональной группы решения о карьере варьируются¹⁹⁸. Профессиональное самоопределение формируется в точке пересечения внешних обстоятельств (рыночная конъюнктура, тренды, мода на профессии) и внутренних факторов (ценности, компетенции, биографический опыт)¹⁹⁹. При этом конечный выбор всегда остается за индивидом. Любые модели трудовой мобильности или занятости имеют ограниченную предсказательную силу, так как не могут учесть всего спектра личностных мотиваций²⁰⁰.

Особую значимость личностный подход приобретает в условиях трансформации рынка труда, где возрастает роль нестандартных форм занятости

¹⁹⁵ Джигоев С.Х. Тенденции и перспективы развития трудовых отношений в условиях глобализации и цифровизации экономики // Образование и право. 2020. № 6. С. 152-156.

¹⁹⁶ Назарова У.А., Деревяшкина Н.С. Аномалии регионального рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201). С. 89-97.

¹⁹⁷ Абрамов А.П. Личность в социологических теориях: категории, концепции и принципы изучения // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. 2012. № 4. С. 80-88.

¹⁹⁸ Дзюба Т.И. Трудоустройство современной молодежи // МНИЖ. 2021. № 8-3 (110). С. 144-147.

¹⁹⁹ Потемкин В.К. Социология личности: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021. С. 59.

²⁰⁰ Нефедьева Е.И. Прогнозирование в системе регулирования качества трудовой жизни // Baikal Research Journal. 2014. № 6. С. 1-29.

и индивидуальных стратегий профессионального развития²⁰¹. Он позволяет увидеть за статистическими тенденциями живых акторов, чьи решения вопреки прогнозам могут менять конфигурацию целых профессиональных сфер. Личные ценности, представления об успехе, готовность к риску часто оказываются значимее объективных возможностей. Именно этим объясняется феномен «волютаристских» решений, когда индивиды выбирают неочевидные профессиональные пути, тем самым нарушая статистические закономерности²⁰². Такая перспектива требует пересмотра методологии: смещения акцента с макроанализа на изучение субъективных ориентаций, дополнения количественных данных нарративами самих работников и осторожности в построении обобщающих моделей. В практическом плане это означает необходимость учета человеческого фактора.

Заключительный уровень методологии составляют конкретные, уже проведенные исследования данного предмета или по данной проблематике. Работа исследователя может быть прямым продолжением того, что сделано до него, и тогда он может вносить только самые небольшие корректировки в общенаучный и парадигмальный уровни методологии. В любом случае предыдущие исследования показывают адекватность или неадекватность конкретных методов, которые были ранее применены. В этом плане данный уровень напрямую связывается с методикой исследования. На этом уровне возникает связь методов и полученных результатов, выявляются познавательные успехи и ограничения исследовательских парадигм. Если ранее какой-то объект никто не изучал, такое инновационное исследование составляет третий уровень своей методологии по аналогии с исследованиями схожих объектов (что происходит чаще всего) или ориентирует автора на подлинно творческий процесс создания методологических и методических предпочтений познавательного процесса. Относительно третьего уровня методологии среди

²⁰¹ Малова О.В., Мироненко И.А. Возрастно-половые аспекты индивидуально-психологических предпосылок стратегий профессионального развития // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2015. № 4. С. 63-78.

²⁰² Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю. Поведенческие практики профессионального самоопределения в условиях неопределенности рынка труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 1 (48). С. 68-87.

множества существующих исследований можно выделить несколько наиболее значимых исследований и сформировавшихся концепций, раскрывающих исследуемую проблематику.

Труды российского социолога, экономиста и политолога Т.И. Заславской заложили фундамент для многих прикладных исследований в области экономических процессов рынка труда и социально-трудовых отношений. Её работы о взаимосвязи социальных и экономических факторов значительно расширили существующие ранее упрощенные экономические модели, включающие исключительно рыночные механизмы. Они иллюстрируют применение элементов системного и математического методов вместе с институциональным и личностным подходами.

В своих исследованиях Т.И. Заславская предложила интегративный подход, учитывающий культурные, институциональные и социально-психологические аспекты. В работе «Социальный механизм трансформации российского общества» она конструирует теоретическую схему трансформации российского общества, отдельное внимание в которой уделяется системе экономических институтов, главной задачей которой является стимулирование, распределение и координация труда всех членов общества²⁰³. Автор акцентировала внимание на необходимости учета социальных структур, ценностных ориентаций и поведенческих паттернов населения для понимания динамики занятости и трудовых отношений.

Эмпирические исследования Т.И. Заславской о распределении и оплате труда, миграции трудовых ресурсов и др. не только способствовали лучшему пониманию положения рабочих и внедрению соответствующих программ в политику СССР, но формировали теоретическую рамку, позволяющую более глубоко понять сложную взаимосвязь между социальными и экономическими измерениями рынка труда в российском контексте.

²⁰³ Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: Учеб. пособие. М.: Дело, 2004. С. 226.

Отечественные классики социологии исследовали социально-трудовые отношения с точки зрения внутренней мотивации поиска работы. В данной связи можно наблюдать иллюстрацию личностного и деятельностного подходов. Речь идёт об исследовании В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова. Исследование проводилось в 1962-1965 годов на выборке из более 2600 молодых промышленных рабочих Ленинградской области²⁰⁴. Предметом исследования были мотивы выбора специальности, желания сменить место работы, определяющие интерес и степень удовлетворенности работой, а также объективные характеристики трудового поведения. Авторы показали связь структуры мотивации личности с реальными показателями трудового поведения. Так, работники, ориентированные на содержание труда, имели более высокие индексы результативности и инициативности, чем их коллеги, ориентированные, например, на семью или на общение в коллективе.

Существуют современные исследования, опирающиеся на сравнительный и исторический методы, описывающие сотрудников, принадлежащих к конкретной трудовой возрастной категории (молодежь, средний возраст, пенсионный возраст). Закономерно предположить, что на процесс поиска работы разные возрастные группы смотрят с особенностями, присущими каждой из них, ведь опыт в сфере труда у молодежи²⁰⁵ и уже устоявшихся сотрудников разнится²⁰⁶.

Проведенное немецкими коллегами исследование с участием 166 менеджеров выявило значимые возрастные различия в факторах удовлетворенности трудом²⁰⁷. Анализ данных показал, что для сотрудников младших возрастных групп первостепенное значение имеет уровень денежного вознаграждения, тогда как для старших сотрудников ключевым фактором

²⁰⁴ Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2024. С. 104.

²⁰⁵ Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // ЖССА. 2021. № 1. С. 105-137.

²⁰⁶ Людмила А.В., Ирина А.Г., Айталиня С.К. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг. 2024. №1 (179). С. 26-47.

²⁰⁷ Kollmann T., Stöckmann C., Kensbock J. M., Peschl A. What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction // Human Resource Management. 2019. № 59 (1). P. 101-115.

выступает воспринимаемая значимость собственного вклада в решение задач. Наиболее существенным результатом стало обнаружение зависимых от возраста реакций на нарушения справедливости в системе вознаграждений. Комплексный анализ выявил, что старшие сотрудники демонстрируют снижение удовлетворенности при пропорционально завышенном вознаграждении (получение высокой оплаты при относительно низком вкладе), что противоречит их ценностной ориентации на значимость трудового участия. В свою очередь младшие сотрудники проявляют негативную реакцию на неравенство в оплате труда (низкое вознаграждение при высоком вкладе), что соответствует их фокусу на материальной компенсации. Данные паттерны свидетельствуют о возрастной дифференциации мотивационных механизмов и критериев справедливости. Практически это указывает на важность дифференцированного подхода к управлению вознаграждением и признанием в разновозрастных коллективах.

Современные исследования рынка труда с точки зрения стратегий поиска работы также используют теорию сетей. Об этом, в частности, свидетельствует исследование процесса трудоустройства социологами Л.Д. Козыревой и А.А. Лурье²⁰⁸. Особенность коммуникации между соискателями помогла авторам выделить устоявшиеся поведенческие практики при выборе места работы.

М. Грановеттер в исследовании сетевой теории разделяет социальные связи индивида на три группы: сильная (между друзьями, с которыми происходит частая коммуникация), слабая (между знакомыми, с которыми происходят реже) и её отсутствие²⁰⁹. В нем подчеркивается сила слабой связи в процессе социализации индивида, в частности, в процессе трудоустройства. Автор пишет о том, что именно слабые связи приносят в пространство индивида больше информации извне. Иными словами, если индивид общается только с близкими людьми, то вряд ли к нему попадёт социально удалённые от него идеи или информация. В круге исключительно с сильными связями неоткуда взяться новым знаниям о мире. Что-то новое в

²⁰⁸ Козырева Л.Д., Лурье А.А. Разработка методологии исследования стратегий поиска работы выпускниками вузов // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 7. С. 31-34.

²⁰⁹ Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 4. С. 31–50.

подобный круг может принести человек, к нему не относящийся. Данный феномен автор исследовал на примере трудоустройства. Чаще всего человек, который нашёл работу по наводке другого человека, не считал информатора близким другом, то есть не имел с ним сильной связи. Поиск работы через знакомых остаётся достаточно популярным методом, поскольку зачастую именно он может дать наиболее полную картину об открытых вакансиях и способствовать трудоустройству.

Мотивация при поиске работы является одной из проблем, препятствующей достижению равновесия на рынке труда. Молодые квалифицированные специалисты, впервые выходящие на рынок труда, демонстрируют парадоксальное поведение: обладая востребованной квалификацией, они часто отказываются от доступных вакансий из-за завышенных ожиданий и избирательности. Это наглядно иллюстрирует рассмотренную выше двойственную природу спроса-предложения на рынке труда. Данный феномен стал предметом специальных исследований мотивационных факторов молодых специалистов²¹⁰. Эти исследования имеют важное прикладное значение, помогая работодателям разрабатывать эффективные стратегии привлечения и удержания молодых кадров.

Взаимосвязь между моделью социального государства и равновесием на рынке труда исследовал В.И. Верховин²¹¹. Вновь можно наблюдать элементы системного метода и структурного функционализма. Однако он констатировал, что, несмотря на различные методы поддержки социально-трудовых отношений, их всё равно недостаточно для решения проблем безработицы независимо от типа социального государства (либерального, консервативного и социал-демократического). Обусловленные колебаниями рыночной структуры социально-экономические конфликты между работниками и работодателями

²¹⁰ Юдина Т.Н., Мазаев Ю.Н., Кириллов А.В. Поиск работы выпускниками московских вузов: мотивация и притязания // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. № 3. С. 458-469.

²¹¹ Верховин В.И., Баяндурян Г.Л. Основные механизмы и практика реализации политики занятости в социальных государствах // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2008. №2. С. 97-118.

являются предметом исследований также в переходных странах, к которым автор отнёс и Россию.

В настоящее время междисциплинарные исследования рынка труда и социально-трудовых отношений осуществляются также специализированными научно-исследовательскими центрами и подразделениями, интегрирующими различные экономические, социологические и демографические подходы. В качестве примера можно привести Лабораторию исследований рынка труда (ЛИРТ), созданную на базе кафедры экономики труда и народонаселения факультета экономики Высшей школы экономики (ВШЭ)²¹². Направления исследований ЛИРТ довольно обширны: цифровизация сферы занятости, трансформация спроса на навыки, региональные особенности занятости и др.

Регулярные доклады ВШЭ о проведённых исследованиях рынка труда расширяют и углубляют понимание самой сферы труда и дают материал, полезный в том числе для принятия управленческих решений. Например, экспертный доклад о платформенной занятости содержит обширный материал о распространённости данного типа трудоустройства и нюансах работы в нём²¹³.

Рассмотренные методологии исследования третьего уровня (сформировавшиеся концепции и проведенные исследования) показывают возможность успешно анализировать рынок труда и социально-трудовые отношения, в частности, поиск работы и трудоустройство, с использованием различных познавательных ориентаций и категориальных аппаратов. Каждая методология имеет свои достижения и ограничения. Комплексное их использование помогает минимизировать ограничения там, где это возможно. Однако, данные методологии не являются действенными, когда речь идёт о прогнозировании социально-трудовой динамики. Например, использование сетевой теории может быть полезно при рассмотрении каналов выхода на рынок труда, но не способно отразить возможные траектории движения участников

²¹² О Лаборатории. ВШЭ. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://lirt.hse.ru/about> (Дата обращения 20.07.2024).

²¹³ Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А. Платформенная занятость в России: динамика распространённости и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2024. С. 14.

социально-трудовых отношений. Для эффективного анализа, включающего в себя исследование специфики и прогнозирование динамики рынка труда и развития социально-трудовых отношений, следует очертить конкретные методы исследования, подходящие для данных процессов.

2.2. Социологические методы прогнозирования социально-трудовых отношений

Общественное развитие порождает желание исследователей изучать социальную динамику, выявлять её закономерности, а также иметь возможность заглядывать за горизонт событий, то есть на основании текущей ситуации осуществлять прогнозирование социальных явлений и процессов.

В современных реалиях прогнозирование динамики рынка труда как возможность рассмотреть несколько вариантов развития сферы занятости, очень востребовано. Для людей, ищущих работу, прогнозы помогают индивидуально планировать свою карьеру, выбирая перспективные профессии и направления обучения. Зная об актуальных и востребованных направлениях, человек может вовремя переквалифицироваться или получить дополнительное образование, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда.

В сфере HR прогнозы динамики рынка также повсеместно используются²¹⁴. Они служат ценным источником информации об актуальных специальностях и навыках, что помогает эффективно выстраивать стратегии подбора персонала и внедрять программы переобучения для текущих сотрудников. Также компания может использовать прогнозы для разработки своей долгосрочной стратегии, учитывая будущие изменения на рынке труда. Это может включать изменение профиля деятельности или инвестиции в новые технологии и направления.

Для государственных структур и образовательных учреждений информация о возможных сценариях развития сфер занятости служит ценным материалом для социального планирования. Прогнозы помогают

²¹⁴ Фенюк А.Н., Когель А.С. Анализ и прогнозирование рынка HR-услуг // Скиф. 2019. № 10 (38). С. 30-34.

оптимизировать образовательную систему, подготавливая специалистов, востребованных на рынке труда. Сюда же можно отнести более глобальный процесс – проведение государством эффективной политики занятости, куда входят программы создания новых рабочих мест и переподготовка кадров. В образовательных учреждениях информация о развитии рынка труда влияет на разработку и внедрение новых образовательных программ и курсов профориентации.

Процесс социального прогнозирования общественной динамики сталкивается с рядом методологических и практических трудностей, поскольку зачастую требует учета не только социальных, но и экономических, демографических, культурных и других факторов²¹⁵. Изучение социальной динамики в теоретическом плане представляет собой более широкую область исследования, чем социальное прогнозирование какого-либо конкретного явления. Однако на практике данный процесс исследования часто не просто тесно связан с социальным прогнозированием, но и реализуется через него, поскольку понимание и содержание динамики социальных процессов необходимо для построения точных прогнозов²¹⁶. Исследователи, занимающиеся социальным прогнозированием, в первую очередь анализируют социальную динамику в целом. Социальное познание помогает использовать опыт прошлого для преобразования настоящего и предвидения будущего. Без социального познания нет социального прогнозирования. Невозможно спрогнозировать явление, о природе и особенностях которого ничего неизвестно. Аналогично и изученное явление не будет поддаваться прогнозу без должного умения обрабатывать информацию.

Какой-либо социальный факт может быть отправной точкой для масштабного видоизменения общественных процессов. Если на ранних этапах можно предсказать дальнейшее развитие ситуации, то в будущем станет

²¹⁵ Вильданов Х.С., Деркач В.В. Методологические особенности социального прогнозирования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2017. № 1 (19). С. 132-137.

²¹⁶ Прохоренко Ю.И., Лях П.П. Институциональные аспекты социального прогнозирования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 2. С. 83-89.

возможным лучше к нему подготовиться и принять соответствующие меры. Если бы участники социально-трудовых отношений понимали, какие специалисты понадобятся в будущем, у них появилось бы представление, в развитие каких профессиональных навыков инвестировать собственные ресурсы. Если же в силу высокой скорости и разнонаправленности перемен спрогнозировать конкретную ситуацию на рынке труда будет невозможно, выводом из попыток прогнозирования будет ориентация на развитие у людей навыков адаптации, самообучения и быстрого освоения нового.

В узком смысле предвидение возможных в будущем ситуаций в обществе является основной целью социального прогнозирования. Широкий смысл дополняет эту цель также предложением мер воздействия наиболее оптимальным образом на возможные будущие изменения. Само социальное прогнозирование можно определить как «процесс прогноза всего общественного»²¹⁷. Вследствие своей природы прогнозирование, особенно связанное с социальными процессами, имеет несколько отличительных особенностей. Во-первых, поскольку четкая картина будущего никогда не является доступной, прогнозирование предполагает даже в конечном итоге достаточно большую альтернативность ситуаций. На основании выявленных закономерностей и анализа текущих состояний определенного объекта, социолог-исследователь в качестве прогноза предлагает не один единственный путь развития, а целый спектр, в котором могут быть определены наиболее и наименее возможные варианты²¹⁸. Во-вторых, прогноз можно использовать в качестве инструмента управления и обоснования решений, однако в силу своей вариативности он не может быть конкретным планом действий. В-третьих, методы социального прогнозирования являются междисциплинарными и основываются на различных теоретических и математических основаниях.

²¹⁷ Сафронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2002. С. 10.

²¹⁸ Вильданов Х.С., Деркач В.В. Методологические особенности социального прогнозирования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2017. № 1 (19). С. 132-137.

Социальное прогнозирование в первую очередь нацелено на разрешение различных проблемных ситуаций²¹⁹. Необязательным является то обстоятельство, что проблема может возникнуть в будущем, она может существовать и сейчас, но, чтобы качественно её разрешить, нужно рассмотреть варианты развития ситуации. Процесс прогнозирования социальной реальности разбивается на несколько разделов. Многочисленные исследователи предлагают разные процедуры представления данного процесса²²⁰, однако в них обязательно присутствуют следующие этапы:

1. Ретроспективный анализ – это база и основа, на которой собирается вся доступная информация о прошлых состояниях исследуемого явления;
2. Работа с текущим состоянием исследуемого явления, заключающаяся главным образом в попытке выявления тенденции перехода от прошлого этапа к текущему и учету всех влияющих на данное преобразование факторов;
3. Составление прогноза на будущее, включающее в себя как анализ актуальных проблем (если таковые имеются) настоящего времени и возможные пути развития исследуемого явления в будущем.

Социальное прогнозирование осуществляется с помощью использования множества методов²²¹. Чаще всего встречаются опросные, экономико-статистические и веб-аналитические методы. По своей сути, а именно – формирование прогноза развития занятости – они схожи между собой, однако их реализация, используемые материалы и ресурсы принципиально отличаются.

Метод опроса по праву считается самым простым и доступным способом сбора первичной социологической информации²²². Опросы могут использоваться для исследования практически любой темы, связанной с общественным мнением, поведением, ценностями, отношениями, жизненными условиями и т.д. Составить текст вопросов можно с учётом контекста

²¹⁹ Капитанова О.В. Прогнозирование социально-экономических процессов: Учебно-методическое пособие. // Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С. 13.

²²⁰ Кушнарёв Ф.Ю. Социальное прогнозирование и проектирование: учебно-методическое пособие. Ярославль: ЯрГУ. 2018. С. 9.

²²¹ Луков В.А. Социальное проектирование: учебное пособие. 7-е изд. Москва : ФЛИНТА, 2007. С. 156

²²² Каташинских, В.С. Методы сбора социальной информации: учеб. Пособие. М-во образования и науки Рос. Федерации. Екатеринбург: Изд-во Урал. университета, 2017. С. 34.

исследования и специфики опрашиваемых групп. Посредством вопросов в анкете исследователь может моделировать любые ситуации и получать данные о склонностях, мотивах и ценностях отдельных лиц и социальных групп. Результаты опроса ценны сами по себе, поскольку они дают информацию о мнении опрошенной группы, что позволяет сделать ряд выводов как о самой группе, так и об исследуем явлении. Результаты опросов также можно использовать для построения математических моделей, тем самым реализуя взаимосвязь двух методов исследования. Более того, именно метод опроса чаще всего даёт «базу» для других методов исследования²²³.

Следует отметить, что использование метода опроса в социологии сопряжено с рядом допущений. Важнейшим из них является допущение о том, что в своей совокупности мнения людей отражают реальную картину общественной жизни. В этой связи академик Г.В. Осипов отмечал «Некоторые утверждают, что невозможно, измеряя «социальную температуру» различных людей, суммарно судить о реальном состоянии всего общества. Общество – это не что иное, как социальная система. А человек, включенный в эту систему, вольно или невольно, является ее социальным продуктом. Его жизнедеятельность осуществляется в рамках конкретного общества, которое он в целом или в отдельных его элементах воспринимает или положительно, или отрицательно. Поэтому можно с полной уверенностью сказать, что научно обоснованные опросы общественного мнения дают реальную картину отношения людей к данной социальной системе и ее различным элементам (социальным институтам, партиям, условиям труда, быта и т. д.)»²²⁴.

В рамках текущего исследования динамики рынка труда и социально-трудовых отношений метод опроса выступает как самостоятельный метод исследования, дающий возможность нематематического прогнозирования поведения людей на рынке труда.

²²³ Зиотдинова А. Б. Метод опроса в социологическом исследовании // Экономика и социум. 2016. № 2 (21). С. 357-360.

²²⁴ Социолог — это не человек с анкетой. Беседа с Г.В. Осиповым // Мониторинг. 2005. № 4. С. 1-36.

Разнообразие методов опросов – массовых, экспертных, государственных, корпоративных и индивидуальных – создает широкие возможности для прогнозирования рынка труда. Несмотря на различия в методике и масштабах, все эти подходы объединяет способность выявлять как количественные показатели, так и качественные тенденции поведения соискателей и работодателей.

Особую ценность опросы представляют для анализа намерений экономически активного населения: планов трудоустройства, карьерных ожиданий, готовности к смене профессии или переезду. Даже при наличии погрешностей, такие данные позволяют выявить формирующиеся тренды – от миграционных настроений до изменений в предпочтениях работодателей. Массовые исследования выявляют общие тенденции, экспертные оценки добавляют профессиональную интерпретацию, а корпоративные опросы отражают специфику отдельных отраслей.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) периодически проводит и публикует опросы населения относительно безработицы и трудоустройства. Наиболее интересным материалом для текущей работы стали результаты опроса населения по поводу возможностей трудоустройства²²⁵. Начиная с 2009 года работающим людям задавался вопрос «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?». В 2022 году один из четырёх респондентов отвечал утвердительно, думая, что легко найдёт замену текущему месту трудоустройства. В 2009 году процент ответивших был ниже: только каждый десятый был уверен в лёгкости нахождения нового места. Как отмечено в презентации ВЦИОМа, данные результаты свидетельствуют о росте адаптивности соискателей работы: человек становится более гибким на рынке труда, поэтому не так драматично оценивает процесс поиска работы. Можно добавить, что и сам рынок труда под влиянием процесса цифровизации

²²⁵ Рынок труда в эпоху турбулентности // ВЦИОМ. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/rynok-truda-v-ehpokhu-turbulentnosti?ysclid=lppeg2bmdp681479046> (Дата обращения 12.05.2024).

трансформировался в более удобную структуру для соискателя. В современных реалиях можно вести беседу с будущим работодателем удалённо, не теряя времени на многочисленные поездки для прохождения интервью, вакансий в открытом доступе так же предостаточно, поэтому и возможностей найти подходящую работу сейчас действительно больше.

Отдельно вышеобозначенное исследование ВЦИОМ коснулось проблемы трудоустройства студентов. Впервые выходя на рынок труда, студенты вузов сталкиваются с трудностями при прохождении собеседований, поскольку не имеют опыта работы и достаточной профессиональной подготовки. Результаты исследований однозначно свидетельствуют о том, что большую роль при первичном трудоустройстве играет социальный капитал. В вакансиях на позиции стажёра среди требований к кандидату можно встретить участие в различных внеучебных мероприятиях, опыт волонтёрской и организаторской деятельности. Через подобную деятельность студент вырабатывает социальный капитал, заключенный в навыках коммуникации, умении создавать и поддерживать социальные связи, способности к нетворкингу. Однако для участия во внеучебных активностях требуется много свободного времени, которого у студентов по большей части нет, поскольку они должны учиться. Если у них появляется возможность учиться и работать, то в больше половине случаев это работа с неполным графиком.

Периодически исследовательский центр Хэдхантер публикует отчёт о настроениях соискателей на рынке труда²²⁶. В нём можно видеть динамику ожиданий людей, ищущих работу относительно из самоощущения на рынке труда. Например, во втором квартале 2024 года самые мрачные настроения, связанные с наличием сложностей вхождения в профессию, испытывали работники сферы досуга (искусства/развлечений/массмедиа), ИТ и медицины. Самым пессимистичным регионом был Северо-Западный Федеральный округ, там относительное от общего числа количество обеспокоенных соискателей

²²⁶ Настроение на рынке труда в России во 2 квартале 2024. Служба исследований HH. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hhcdn.ru/file/17845113.pdf> (Дата обращения 02.02.2024).

было больше, чем в целом по России. Как было отмечено выше, большее количество людей уверены в легкости нахождения равноценной работы после увольнения. Однако, согласно отчётам о самочувствии соискателей, напряжение и опасение при поиске работы всегда присутствует. В разрезе отраслей очевидно, что напряжение связано с остротой конкуренции в конкретной сфере. Не испытывают опасений соискатели по вакансиям в розничной торговле, строительстве, добыче сырья и т.д. Также очевидно, что там, где самоощущение работника нестабильно, может наблюдаться более интенсивный по своему характеру поиск работы: использование исследовательской стратегии, поиск разных направлений в рамках одной сферы и т.д.

Экспертные опросы применяются тогда, когда по каким-либо причинам исследуемое социальное явление недостаточно изучить количественными методами, либо когда требуется получить качественную информацию, основанную на глубоком профессиональном знании и опыте²²⁷. Эксперт в данном методе играет ключевую роль. Это должен быть человек, обладающий большим опытом решения задач в интересующей исследователя области, способный восполнять пробелы в информации, задействовать свою интуицию. Цель экспертного опроса – получить информацию от профессиональных специалистов в определённой области для оценки сложных явлений, прогнозирования будущих тенденций или принятия обоснованных решений, когда просто количественные данные ограничены или недостаточно информативны²²⁸. Эксперт используют свой опыт, знания и интуицию для предсказания развития событий. Очевидными недостатками экспертного опроса являются его «нестрогость» и скрытая субъективность²²⁹. Числовая информация в подобных опросах с посылом на прогноз всегда носит приблизительный

²²⁷ Орлов А.И. Организационно-экономическое моделирование: учебник : в 3 ч. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. С. 249.

²²⁸ Кузьменко Т.В. Экспертный опрос как основа принятия управленческих решений // Социологический альманах. 2017. № 8. С. 434-443.

²²⁹ Ивченкова М. С. Специфика, роль и методологические проблемы экспертного знания в социологическом исследовании // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2022. № 4. С. 424-429.

характер и либо вообще не подкреплена вычислениями, либо основана на самых общих вычислениях.

Привлечение экспертов для описания прогнозов рынка труда является достаточно популярным методом. Прогнозы экспертов публикуются в привязке к уникальным событиям (пандемия²³⁰, начало Специальной военной операции²³¹), наступлению нового года²³², а также сезонным колебаниям найма²³³. Тем не менее, данные прогнозы касаются сферы занятости в обобщённом виде – какие профессии будут востребованы, в каком регионе будет ощущаться нехватка кадров. В них нет углубления в структуру социально-трудовых отношений, в особенности в мотивацию поведения людей. Потенциал этого метода ограничивается общей разметкой возможных тенденций, поскольку он не обеспечивает достаточной точности для формулировки конкретных прогнозов развития как социальной реальности в целом, так и социально-трудовой сферы.

Частные исследовательские опросы также широко используются при проверке гипотез и изучении аспектов различных проблем. В современных реалиях можно найти достаточно много исследований сравнительно небольшого масштаба в разных областях (экономика²³⁴, психология²³⁵, и др.), где опрос является ключевым методом сбора информации. Несмотря на ограниченный инструментарий и ресурсы, такие опросы являются полезным подспорьем для исследователя, ведь они предоставляют ему полную свободу действий в

²³⁰ Тренды рынка труда после пандемии: обзор эксперта. 24 мир. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://mir24.tv/news/16408887/trendy-rynka-truda-posle-pandemii-obzor-eksperta?ysclid=lufcwwowhe461167562> (Дата обращения 23.02.2025).

²³¹ Эксперты описали новые тренды на рынке труда из-за частичной мобилизации. РБК. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/10/2022/6340141c9a79474f94a0ed2f?ysclid=lufcxr2f7o467025231> (Дата обращения 23.05.2025).

²³² Эпоха голодных игр на кадровом рынке наступила и продлится до 2030 г. Деловой квартал. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.dk.ru/news/237195830?erid=LjN8JxgVc> (Дата обращения 30.04.2024).

²³³ Тренды рынка труда в 2024 году: кадровый голод, гибкость компаний и рост зарплат. Бизнес-секреты. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://secrets.tinkoff.ru/blogi-kompanij/kadrovyyj-golod-2024/> (Дата обращения 30.04.2024).

²³⁴ Дикун Н. А., Белов Н. Н. Предпринимательские намерения студенческой молодежи: региональная составляющая // Альманах «Крым». 2023. № 36. С.80-88.

²³⁵ Козлова С. Н., Тельнюк И. В., Худик В. А., Краснов А. А., Синенчинко А. Г. Профилактика синдрома профессионального выгорания среди педагогов // Вестник Санкт-Петербургского научно-исследовательского института педагогики и психологии высшего образования. 2022. № 4 (4). С.77-86.

составлении анкеты. Частные исследования, касающиеся темы развития рынка труда, где использовался метод опроса, могут показать множество интересных аспектов, в зависимости от конкретной формулировки исследовательского вопроса и целевой аудитории опроса.

Однако к прогнозам на основании частных опросов следует подходить критически. Всё же по большей части данные таких опросов отражают либо достаточно узкий аспект проблемы, либо мнение небольшой выборки респондентов. Разумеется, всё упирается в начальный исследовательский вопрос – удалось ли получить на него ответ или метода оказалось недостаточно? В любом случае данные частных опросов зачастую неправомерно растягивать на всеобщую социальную совокупность.

Хотя опросы предоставляют ценную информацию о намерениях и ожиданиях участников рынка труда, для построения точных количественных прогнозов необходимо применение экономико-статистических методов²³⁶. Эти подходы опираются на объективные числовые данные, например, динамику занятости по отраслям, уровень заработных плат, производительность труда, демографические показатели и другие измеримые параметры. К экономико-статистическим методам относятся метод экстраполяции, корреляционный анализ, регрессионный анализ, факторный анализ и метод прогнозного моделирования. Они обеспечивают более строгую математическую основу для прогнозирования, минимизируя субъективность, присущую опросным данным. Однако стоит отметить, что оптимальная стратегия качественного прогнозирования предполагает разумное сочетание опросных и экономико-статистических методов, поскольку первые отражают поведенческие аспекты, а вторые – объективные экономические тенденции. Такой комплексный подход позволяет получить наиболее достоверную картину будущего развития рынка труда.

²³⁶ Капитанова О.В. Прогнозирование социально-экономических процессов: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. С. 19.

Реализация метода экстраполяции заключается в «растягивании» выводов, сделанных при наблюдении какого-либо явления в прошлом на будущие процессы и явления, которые могут не являться наблюдаемыми. То есть ключевую роль играет допущение, что тенденция, которая проявила себя в прошлом, будет сохраняться во времени. Широкое распространение данный метод получил в демографии (например, вычисление прогнозов будущей численности населения или миграционной динамики), в социологии же его возможности оказались весьма ограниченными²³⁷. Ставка на сохранение тенденции, особенно в эпоху следующих друг за другом культурных и общественных революций, сейчас априори является проигрышным вариантом. Далеко не всегда социальные процессы идут гладко: где-то может наблюдаться застой, откат назад, пик, сменяющийся резким упадком. Поэтому данный метод будет хорошо работать на досконально изученных процессах, не предвещающих кардинальных изменений. Развитие рынка труда и социально-трудовых отношений, конечно, таковым процессом не являются, ведь, как уже неоднократно говорилось выше, за последние 30 лет они переживали множество уникальных трансформаций.

Корреляционный анализ является универсальным средством выявления взаимосвязи и её силы между двумя переменными. Следует сразу сделать важное уточнение – данный метод показывает, насколько две переменные связаны друг с другом, но не устанавливает причинно-следственную связь. В социологии корреляционный анализ широко используется для изучения взаимосвязи между различными социальными явлениями, например, связь между уровнем образования и заработной платой²³⁸, между уровнем преступности и уровнем безработицы²³⁹, между использованием социальных сетей и уровнем

²³⁷ Нехамкин А.Н., Нехамкин В.А. Социальное прогнозирование: достижения, недостатки, пути совершенствования // Вестник МГОУ. Серия: Философские науки. 2020. № 2. С. 57- 68.

²³⁸ Гвоздева Е.А. Анализ зависимости стоимости обучения в высших учебных заведениях и уровня средней заработной платы в отдельных регионах России // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. № 10-11-1 (53). С. 57-62.

²³⁹ Марданов А.Б. Влияние некоторых макроэкономических показателей на преступления в сфере экономической деятельности (безработица, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата). Криминологическое исследование (по данным 2005-2013 гг.) // Вестник СурГУ. 2017. № 3 (17). С. 58-63.

самооценки²⁴⁰ и т.д. Можно выделить следующие ограничения корреляционного анализа: во-первых, он обычно предполагает наличие линейной взаимосвязи, во-вторых, он не улавливает влияние третьих, скрытых, переменных, в-третьих, он не способен объяснить причину существования взаимосвязи. Тем не менее, как дополнение и вспомогательный инструмент выявления взаимосвязей, корреляционный анализ широко используется. Полученные данные нужно интерпретировать с осторожностью и с учётом его ограничений.

Применение корреляционного анализа с точки зрения прогнозирования также ограничено. Поскольку сам по себе анализ говорит только о наличии и силе связи между переменными, но никак не способствует установлению природы этой взаимосвязи, а значит даже если, например, уровень образования сильно коррелирует с оплатой труда, это вовсе не значит, что при повышении качества образования у работников увеличится заработная плата. На обе переменные могут влиять кризисы, макроэкономические факторы, изменения на рынке труда и т.д. Тем не менее корреляционный анализ используется при прогнозировании в процессе регрессионного анализа.

Под регрессионным анализом понимается целая методика определения взаимосвязи между переменными. Данный тип анализа широко распространён в эконометрических вычислениях. Суть построения регрессии заключается в исследовании влияния одной или нескольких независимых переменных на зависимую переменную, отбор наиболее важных независимых переменных и представление данной взаимосвязи в формализованной форме. Когда данная взаимосвязь установлена и формализована, её можно использовать для прогнозирования динамики и колебаний зависимой переменной. Конечно, при отборе переменных важно в комплексе руководствоваться теоретической базой, учитывать мнение экспертов и здравый смысл. Например, вряд ли будет полезна взаимосвязь между уровнем ВВП страны и выработкой в трудочасах одного

²⁴⁰ Воробьева К.И., Заславский Д.А. Взаимосвязь самооценки и стратегий самопрезентации и конструирования сетевого я-образа пользователей социальных сетей // Baikal Research Journal. 2023. № 4. С. 1569-1582.

сотрудника, даже если эти переменные и будут иметь небольшую случайную корреляцию.

Множество регрессионных моделей рынка труда рассматриваются в рамках эконометрики. В статье пермских социологов представлен пример регрессионной модели, в которой показатель занятости на рынке труда связывают с такими переменными, как валовый национальный продукт, использование Интернета, среднемесячная номинальная заработная плата, стоимость основных фондов и просроченная задолженность по заработной плате работникам²⁴¹. Как можно заметить, упор авторы сделали на экономических показателях региона. Модель оказалась пригодной для прогнозирования, поскольку успешно прошла проверку по нескольким критериям.

Факторный анализ также является мощным инструментом в экономико-статистическом приложении к социальной сфере. Поскольку все хозяйственные процессы непосредственно или косвенно взаимообусловлены, перед исследователями встает вопрос о ранжировании силы влияния каждого фактора на конкретное явление. Ведь абсолютно все факторы учесть попросту невозможно. Поэтому, если выработать критерии, «отсеивающие» незначительные факторы, это упростит задачу исследования и прогнозирования экономических и социальных явлений. Факторный анализ может быть полезным инструментом для упрощения задачи прогнозирования динамики рынка труда, позволяя выявить ключевые факторы, которые влияют на наблюдаемые показатели. Этот метод дает возможность объединить множество разрозненных показателей, таких как уровень безработицы, количество вакансий, динамика заработных плат, до нескольких фундаментальных факторов, отражающих глубинные социальные процессы.

Главное преимущество факторного анализа заключается в его способности отделять существенные взаимосвязи от случайных колебаний, что значительно повышает надежность прогностических моделей. При грамотном применении

²⁴¹ Шварц Ю.А., Смирнова А.И. Эконометрическое моделирование рынка труда РФ // Умная цифровая экономика. 2022. № 2. С. 81-86

факторный анализ не только упрощает прогнозные модели, но и помогает выявлять качественные сдвиги в структуре занятости, что делает его незаменимым инструментом для исследователей и аналитиков рынка труда. Иллюстрацией применения такого подхода является работа орловских социологов, в которой факторный анализ использовался для определения наиболее весомых переменных, влияющих на спрос и предложение рабочей силы Орловской области²⁴².

Когда исследователь работает не с оригинальным явлением, а с его аналогом, то говорят, что он имеет дело с моделью данного явления. Воссоздание во всех чертах сложного социального явления в упрощенном виде сталкивается с большим количеством трудностей²⁴³. Модель, схематичный образ никогда не сможет отразить в себе социальную реальность в должной степени. Это изначально простое отображение действительности, которое не стремится воплотить в себе все грани и нюансы оригинала. То, что моделям вменяют в недостатки, а именно концентрацию внимания на чем-то одном, имеющем наиболее яркое проявление, и отбрасывание всего остального, наоборот, является их сущностью и достоинством, ведь таким образом исследователь может не заниматься учетом всех возможных направлений изменений и способен выделить базовые их тенденции (а лучше тенденцию). Более того, так как сейчас быстрые темпы общественных изменений всегда берутся в расчёт, не имеет смысла строить сложные модели со множеством факторов и взаимосвязей, так как их качество может ухудшиться из-за противоположной направленности перемен.

Метод прогнозного моделирования очень полезен в процессе принятия управленческих решений и обладает рядом преимуществ²⁴⁴. Во-первых, явления, которые подвергаются моделированию, могут быть формализованы, а значит и итоговые оценки могут дать более объективный и представленный в числах

²⁴² Хапилина С.И., Зайцев А.Г. Факторный анализ как инструмент маркетингового исследования регионального рынка труда // Вестник евразийской науки. 2014. № 2 (21). С. 1-10.

²⁴³ Самарский А.А., Михайлов А.П. Математическое моделирование. Идеи. Методы. Примеры. 2001. С. 136.

²⁴⁴ Родюкова Т.Н. Специфика использования социального моделирования в управлении // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2015. № 8. С. 154-163.

результат в отличии от оценки эксперта, основанной на его знаниях и опыте. Во-вторых, моделирование прогноза – гибкий процесс, в который могут в моменте добавляться или же, наоборот, из которого могут убираться те или иные факторы, а значит он не принимает как данность неизменность какого-либо социального явления и способен это учитывать. Модель можно подвергнуть испытаниям, просто изменяя её параметры, никак не влияя на реальное положение вещей.

Доктор исторических наук В.М. Сафронова отмечает, что результат социального моделирования обязан быть доступным для проверки и строится на основании уже существующей теории. Более того, прогнозная модель должна быть, во-первых, адекватной, т.е. в должной степени отражать ключевые характеристики моделируемого явления и, во-вторых, эволюционной, чтобы поспевать за общественными трансформациями и учитывать временной фактор в контексте времени решения задачи. Модель, запоздавшая с ответом на уникальный вопрос, поставленный социальной средой некоторое время назад, попросту не сможет в должной мере использоваться²⁴⁵. Фактически, целью моделирования может быть не только выделение тенденций развития объекта и возможностей влияния на них, но и конструирование будущих социальных явлений²⁴⁶.

Прогноз, сделанный на основе моделирования, может показать:

Во-первых, направления (тенденции) развития объекта исследования (при этом тенденция трансформации исследуемого социального явления может быть позитивной или негативной для общества в целом, а выявление характера направленности влияет на степень обобщенности моделирования и дальнейшую возможность её использования);

Во-вторых, побудительные и затормаживающие факторы развития (выявление силы воздействия факторов помогает отбросить незначительные, тем

²⁴⁵ Сафронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: Учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений — М.: Издательский центр «Академия», 2002. С. 114.

²⁴⁶ Герасимов К.Б., Прохоров Д.В. Моделирование социальных процессов: метод. Указания. Самара: Изд-во Самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2011. С. 9.

самым позволив привести модель к простому виду и сохранить её схожесть с исследуемым объектом);

В-третьих, дополнительные воздействия (поскольку в социальной среде все взаимосвязано, нет смысла отбрасывать внешние воздействия, списывая их на неучтённые факторы – какое-либо внешнее влияние может кардинально изменить исследуемый объект, хотя изначально такой ситуации не предполагалось).

Создание модели всегда имеет определённую цель²⁴⁷. Как уже было сказано выше, не обязательно социальное моделирование должно показывать, как события будут развиваться в будущем. Модель может проще объяснить взаимосвязи объекта исследования и т.д. В зависимости от решаемой функции, модель можно отнести к определенному классу, а затем – к определенному в его рамках виду²⁴⁸.

Если говорить о социальном моделировании в контексте прогнозирования, то следует учитывать одно обстоятельство. Оно заключается в том, что, даже используя очень сильную модель, проходящую тесты качества, никто не сможет предсказать будущее со стопроцентной точностью. Более того, модель может предоставить множество альтернатив и возможные вероятности их наступления. Наименее вероятный вариант может произойти вопреки прогнозу модели. Такой низковоероятностный вариант развития событий некоторые авторы называют «Джокером»²⁴⁹.

Таким образом, прогнозное моделирование различных явлений представляет для исследователей особый интерес не только в качестве инструмента проверки определенных теорий, но и способа понять природу и законы действия различных взаимосвязей внутри изучаемого объекта. Моделирование обладает большим потенциалом для составления прогнозов,

²⁴⁷ Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2001. С. 40.

²⁴⁸ Звонарев С.В. Основы математического моделирования: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 17.

²⁴⁹ Ван Рай В. Зарождающиеся тенденции и «Джокеры» как инструменты формирования и изменения будущего // Форсайт. 2012. № 1. С. 60-73.

отслеживания зарождающихся тенденций в трендах, а также в целом при изучении структуры социальных объектов. Так или иначе модели могут сыграть свою роль для будущего – либо как сценарии, диктующие определенный набор управленческих решений, либо как индикаторы отклонений от уже исследованного тренда и стимуляторы объяснений новой ситуации.

Метод моделирования активно применяется и используется для составления прогнозов и возможных сценариев развития рынка труда. При этом наиболее успешная познавательная стратегия заключается в комбинации метода моделирования с другими методами исследования.

На социальные процессы влияет широкий спектр субъективных факторов, включая социальные нормы, культурные ценности, мировоззренческие убеждения. Передовые методы моделирования, такие как агентное моделирование, могут помочь уловить сложное взаимодействие между факторами и смоделировать поведение отдельных акторов и их взаимодействие.

Агентное моделирование – сравнительно новый метод, который используется для исследования систем через рассмотрение активности их элементов. Речь идёт о моделировании «снизу вверх»: когда поведение «агентов» влияет на трансформации системы в целом. Такой тип моделирования позволяет понять, как значительные социальные трансформации происходят под влиянием, как кажется, незначительных факторов, определяющих поведение людей.

На сегодняшний день существует обширный опыт применения агентных моделей: в частности, модели города Шеллинга, модели динамики мнений, моделей потребительского поведения²⁵⁰. Данные модели сложны для понимания, однако результаты исследования социальных процессов с их использованием вносят большой вклад в понимание и прогнозирование человеческого поведения в различных социальных сферах общественной жизни. Во всех этих моделях присутствуют факторы, отражающие субъективные аспекты поведения людей.

²⁵⁰ Лебедюк Э.А. Агентное моделирование: состояние и перспективы // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2017. № 6 (96). С. 155-162.

Проблемой этих моделей является совмещение личностных факторов и факторов социального окружения – культурных, политических, социальных (в узком смысле этого слова). Агент действует согласно какому-либо побуждению, которое невозможно точно классифицировать. Несмотря на эту проблему, нельзя не отметить высокое качество применения методов прогнозирования социально-экономических явлений с использованием агентных моделей. Подобные исследования помогают понять, насколько возможно математическое предсказание социальной динамики.

Примером построения агентной модели социально-трудовых отношений служит работа одесских социологов К.Г. Васильченко и Е.С. Якуба²⁵¹. Работа посвящена проблемам неформальной занятости и возможности моделирования процесса выбора соискателями неформального трудоустройства или официальных мест работы. Тема неформального трудоустройства актуальна в наши дни, поскольку всегда существуют группы населения, для которых неформальная занятость предпочтительнее и удобнее (домохозяйки, пенсионеры, студенты, безработные, бывшие заключенные и др.).

В разработанной модели агентами были люди, выбирающие разные виды трудоустройства, в частности, перед ними ставится вопрос, поменять ли неформальную занятость на формальную под влиянием штрафов. Модель оказалась чувствительна к менталитету агентного сообщества. Если агенты были настроены исключительно на получение максимального дохода и не ориентировались на опыт окружающих, то в большинстве своём они выбирали неформальную занятость. В случае, когда группа агентов обращала внимание на получаемые штрафы и учитывала сообщения родственников о том, что после занятости в неформальном секторе, у них не будет пенсии, желание трудоустроиться в неформальном секторе сокращалось, а переход на работу с официальным трудоустройством, наоборот, становился более интенсивным.

Полученные при использовании агентной модели результаты иллюстрируют, насколько важен контекст и влияние окружающей среды на

²⁵¹ Васильченко К.Г., Якуб Е.С. Агентная модель динамики неформальной занятости // БИ. 2012. № 3. С. 26-29.

поведение акторов-участников социально-трудовых отношений. Получение взысканий, личный опыт, мнения родственников – всё оказывает влияние на принимаемые ими решения. Достоинства агентного моделирования заключаются в раскрытии взаимосвязи между поведением людей внутри социальных структур и изменением функционирования этих структур.

Однако следует учитывать, что агентная модель является, по сути, подготовительным этапом к исследованию реальной социальной динамики. Ученый, который выбрал в качестве метода агентное моделирование, прописывает в программе исследования возможные реакции агентов при изменении внешних и внутренних условий их поведения²⁵². Такой тип моделирования реализует в себе неоинституциональный подход, но только в общем виде, поскольку рассматривает поведение искусственного индивида. Агентное моделирование может помочь при рассмотрении разных вариантов развития социальных систем, например, как будут вести себя агенты в случае выбора между двух крайностей: формальная и неформальная занятость. Тем не менее оно не покажет и не сможет предсказать, как рассмотренные варианты соотносятся или будут соотноситься с развитием конкретного социума. В этом плане социальное моделирование, работающее с реальными данными участников социально-трудовых отношений, более значимо при исследовании современной социальной реальности.

Третью группу методов, которые используются в том числе для прогнозирования социальных явлений, можно определить как веб-аналитические (анализ кликов, Интернет-запросов). К ним относятся методы, базирующиеся на анализе активности пользователей Интернета, предоставляющие уникальную возможность для исследования общественного мнения, поведенческих паттернов и трендов²⁵³. Эти методы используют большие

²⁵² Маковеев В.Н. Применение агент-ориентированных моделей в анализе и прогнозировании социально-экономического развития территорий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 5 (47). С. 272-289.

²⁵³ Голубин Р.В., Коротышев А.П., Рыхтик П.П. Методы веб-аналитики как инструмент анализа и прогнозирования социально-политических процессов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2021. № 4 (64). С. 61-69.

массивы данных, собираемые из различных онлайн-источников, таких как социальные сети, новостные сайты, поисковые системы и форумы. Анализ этих данных позволяет выявлять скрытые связи, предсказывать популярность продуктов и услуг, отслеживать изменение общественного мнения и прогнозировать будущие события.

В контексте прогнозирования динамики рынка труда, веб-аналитические методы позволяют анализировать вакансии в Интернете, популярность технологий, требования работодателей, поведенческие паттерны поиска работы и другие показатели²⁵⁴. Несмотря на огромный потенциал, веб-аналитические методы требуют осторожного применения и критической оценки результатов, так как данные из Интернета могут быть не представительными для всего населения и содержать шумы и предвзятости. Пользователи Интернета в зависимости от личностных факторов могут быть более или менее активными, поэтому полученные данные не следует позиционировать как репрезентативную выборку (например, пожилое поколение может быть практически не представлено). В силу вышеописанных причин веб-аналитические данные часто используются в сочетании с другими методами для более надежного прогнозирования.

Анализ данных «кликов» в Интернете это относительно новый, но быстро развивающийся метод исследования, который использует данные о поведении пользователей в сети для получения информации о самых разных аспектах жизни общества. Он опирается на «следы», которые пользователи оставляют в цифровом пространстве: переходы по ссылкам, посещение веб-сайтов, просмотр видео и др.

К преимуществам данного метода можно отнести большую масштабируемость, поскольку данные подобного рода аккумулируются в поисковых сервисах и доступны для обработки любому желающему в

²⁵⁴ Калиновская И.Н. Современные методы сбора и обработки информации о рынке труда и направления их использования в практике управления человеческими ресурсами // Вестник ВГТУ. 2024. № 2. С. 82-101.

специальных сервисах²⁵⁵. Сюда же можно отнести низкую стоимость и быструю скорость выдачи данных. Однако данные о кликах могут быть искажены целенаправленными действиями, например, накруткой кликов ботами. В целом метод хорошо работает для изучения поверхностного поведения, но плохо подходит для изучения сложных социальных или психологических феноменов.

Применение данного метода в прогнозировании также весьма ограничено, ведь простой подсчёт кликов не даст надежного прогноза. Однако совместно с другими методами исследования становится возможным реализовать социальное прогнозирование. Например, анализ временных рядов кликов может помочь выявить тренды в потреблении товаров или услуг. Рост количества кликов на веб-сайтах, продающих зимнюю одежду, может предсказывать наступление зимы и соответствующий пик продаж. Это работает и для сезонных или циклических трендов. Аналогичный анализ динамики кликов позволяет оценить успешность рекламной кампании, распространение информации и в целом выявить тренды потребления. Но, учитывая возможные ограничения, данный метод требует дополнительной поддержки в виде других общих и математических подходов к данным.

Поскольку данный метод пока что весьма ограничен в своем применении, исследований с его использованием достаточно мало. Примером поверхностного анализа активности пользователей Интернета является исследование, размещённое на сайте SEO-мониторинга²⁵⁶. В данном исследовании показана статистика поведения пользователей сервисов Гугл при поиске информации в Интернете: сколько людей нажимают на первую ссылку в выдаче результатов, обращают внимания на рекламу и т.д. Если бы такой анализ было бы возможно провести, например, на сайте рекрутинговых агентств или в целом по теме поиска работы, он бы позволил выявить тренды и паттерны поведения пользователей Интернета.

²⁵⁵ Search Engine Market Share Worldwide [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://gs.statcounter.com/search-engine-market-share> (Дата обращения 03.03.2024).

²⁵⁶ Клик и поведение пользователей в выдаче: свежие исследования Google [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://pr-cy.ru/news/p/9858-kliki-i-povedenie-polzovateley-v-vydache-svezhie-issledovaniya-google> (Дата обращения 03.03.2024).

В целом, количество кликов само по себе является слабым предиктором. Для более точных прогнозов необходимо использовать более сложные методы, которые учитывают многомерные данные и внешние факторы. Успех прогнозирования будет зависеть от качества данных, выбранной модели и глубины понимания связи между кликами и прогнозируемым явлением. Гораздо больше содержательной информации может дать исследование конкретных поисковых запросов в Интернете.

Под Интернет-запросом понимается то, что пользователь Интернета вводит в поисковую строку браузера (Яндекс, Гугл и т.д.). Эти данные фиксируются и аккумулируются, поэтому у исследователей есть возможность посмотреть, какая тема в конкретный момент времени была популярна, какой процент от общей массы запросов на неё приходился, посмотреть региональное распределение: насколько тема интересна в разных регионах страны и мира.

Главной претензией социологов, как и представителей других наук, к информации, получаемой из Интернета, является ее недостоверность. Проблема дезинформации встала очень остро с ростом влияния Интернет-технологий на общество. Люди могут намеренно писать комментарии, которые будут способны ввести в заблуждение других пользователей, не осознавая, какой вред они могут этим действием нанести, например, спровоцировать излишние общественные волнения. Важным качеством в современном мире стало умение проверять полученную информацию на её достоверность, критически осмысливать и фильтровать то, что можно найти на общедоступных сайтах²⁵⁷. Но даже поиск информации по ложным инфоповодам может дать исследователям ценную информацию об интересах общества и возможностях манипулирования мнением людей.

Тем не менее информация о поиске людьми работы в Интернете не может быть сильно искажена. Когда люди ищут работу, они не хотят вводить кого-то в заблуждение. Они просто используют поисковый сервис для решения насущной

²⁵⁷ Алиев, Р.Т. Образ Чужого в (пост)ковидный период: анализ русскоязычных Интернет-запросов. *Galactica Media: Journal of Media Studies*. 2021. Т. 3. № 4. С. 163-190.

личной задачи. Если человек ищет работу в сфере торговли, он не будет сотни раз вводить запросы на вакансии программиста. Поэтому данным о намерении инициировать социально-трудовые отношения в целом можно доверять. Другой вопрос касается противоположной стороны – ложные вакансии для повышения трафика и посещаемости, сомнительные и противозаконные подработки для наивных неопытных кандидатов представляют весьма существенную проблему для анализа предложения на рынке труда. Однако в текущей работе акцент делается именно на поведении потенциального кандидата и анализе той информации, которую он ищет в Интернете.

Анализируя, где какие запросы набирались, какая информация искалась в контексте сферы труда, можно выяснить потребительские предпочтения социальных групп относительно трудоустройства. Таким образом, нематематическое выражение социальной модели развития рынка труда возможно с помощью анализа поисковой активности.

Математическая обработка Интернет-запросов также возможна. Хорошим примером этого могут служить работы А.В. Болдыревой: «Применение метода МГУА на основе интенсивности поисковых запросов в сети Интернет для прогноза рынка недвижимости» и «Прогнозирование кризисных явлений в экономике на основе сигналов в Интернете в технике МГУА»²⁵⁸. В них показана предсказательная сила Интернет-запросов. Исследования выстраивают взаимосвязь между Интернет-запросами и объективными показателями окружающей среды (цены на недвижимость, безработица, ВВП и т.д.). Выясняется, что с помощью метода математического моделирования возможно предсказывать изменения объективных показателей, используя в качестве переменных динамику поисковой активности. В названных работах математическая обработка осуществлялась с помощью метода группового учёта аргументов (МГУА).

²⁵⁸ Болдырева А.В. Применение метода МГУ на основе интенсивности поисковых запросов в сети Интернет для прогноза рынка недвижимости // Задачи современной информатики. 2015. С.46-51.
Болдырева А.В. Прогнозирование кризисных явлений в экономике на основе сигналов в Интернете в технике МГУА // Труды 60-ой Всероссийской научной конференции МФТИ. 2017. С.251-254.

Метод группового учета аргументов представляет собой инструмент, порождающий и одновременно с этим выбирающий модель оптимальной сложности из заданного класса моделей для описания набора экспериментальных данных²⁵⁹. Данный метод обладает рядом преимуществ, что позволяет использовать его для обработки поисковых запросов. Во-первых, МГУА можно использовать тогда, когда отсутствует априорная информация о структуре модели и распределении параметров. Во-вторых, МГУА хорошо работает даже когда данных наблюдений крайне мало. В принципе, построение модели будет возможно даже с использованием нескольких Интернет-запросов.

Алгоритм МГУА реализуется в несколько шагов:

1. Определяется класс моделей (это могут быть полиномы одной переменной или линейные функции многих переменных);
2. Данные делятся на две части: тестовую и экспериментальную выборку;
3. Производится оценка параметров на тестовом наборе данных (используется внутренний критерий – сумма квадратов ошибок должна стремиться к минимуму);
4. Полученные параметры проверяются на экспериментальной выборке (используется внешний критерий – на выбор – критерий релятивности, несмещённости, их комбинация);
5. Если внешний критерий достиг минимума, то алгоритм завершается (иначе сложность модели увеличивается, и процедура повторяется с п.3).

Таким образом, находится математическое представление зависимости между переменными. Если использовать данный метод для анализа поисковой активности, то полученная модель будет способна осуществлять предсказания через Интернет-запросы пользователей.

Модели, построенные по методу группового учета аргументов, превосходят по качеству регрессионные модели за счет процесса отбора наиболее значимых факторов. В работе «Сравнение прогнозирующих свойств

²⁵⁹ Ивахненко А.Г. Метод группового урахування аргументів - конкурент методу стохастичної апроксимації // Автоматика. 1968. № 3. С. 58-72.

моделей регрессионного типа и МГУА» авторы производят сравнение качества регрессионной модели и модели, построенной по методу МГУА²⁶⁰. Модели строились для прогноза инфляции. Несмотря на то, что регрессионная модель оказалась более значимой статистически, качество модели по методу МГУА оказалось выше. Модель МГУА не была перегружена факторами влияния, поэтому лучше отражала динамику изменения экзогенной переменной (Рис.4)²⁶¹.

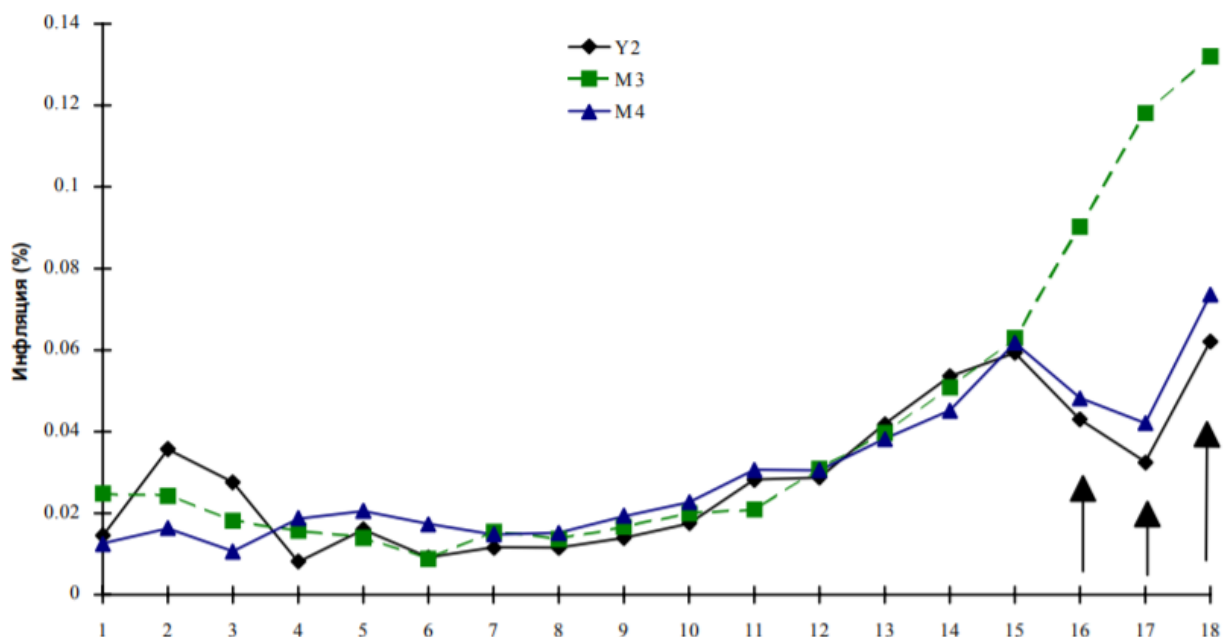
Работы А.В. Болдыревой используют метод МГУА для прогнозирования социально-экономических явлений. Экзогенными переменными в данных работах являются динамики поисковых запросов в Интернете. А.В. Болдырева отмечает, что несколько точно подобранных Интернет-запросов позволяют создать прогнозную модель, по качеству сравнимую и иногда превосходящую прогнозы агентств Блумбер и Мудис²⁶².

²⁶⁰ Ю.В. Коппа, В.С. Степашко «Сравнение прогнозирующих свойств моделей регрессионного типа и МГУА». Учебное пособие. С. 7.

²⁶¹ Ивахненко А.Г. Индуктивный метод самоорганизации моделей сложных систем. Киев: Наукова думка. 1981.

²⁶² Болдырева А.В. Прогнозирование кризисных явлений в экономике на основе сигналов в Интернете в технике МГУА // Труды 60-й Всероссийской научной конференции МФТИ /М.: 2017. С. 251-254.

Рисунок 4. Сравнение регрессионной (М3) модели и модели МГУА (М4) с исходными данными (Y) об инфляции.



Источник: Ивахненко А.Г. Метод группового учета аргументов – конкурент методу стохастической аппроксимации // Автоматика. 1968. № 3. С. 58-72.

Апробирование МГУА как метода, работающего с динамикой Интернет-запросов, осуществлялось в исследовании по прогнозированию туристической активности в России, предпринятого автором совместно с Г.Б. Прончевым «Моделирование туристической активности населения на базе Интернет-запросов пользователей» и «Моделирование выездного туризма россиян» реализован процесс прогнозирования выездного потока туристов на основании поисковых запросов²⁶³. В ходе исследования сопоставлялись динамики поисковых запросов граждан России по теме туризма и выездной туристический поток. В современных реалиях, планируя туристическую поездку, человек обращается ко множеству Интернет-ресурсов (сайты бронирования путёвок, отелей, билетов, необходимые для посещения места и т.п.). Как в потоке туристов, так и в динамике поисковых запросов наблюдалась выраженная

²⁶³ Баркова А.С., Прончев Г.Б. Моделирование туристической активности населения на базе Интернет-запросов пользователей // Миссия конфессий. 2022. Т. 11, № 2. С. 90-101.

Баркова А.С., Прончев Г.Б. Моделирование выездного туризма россиян // Вопросы национальных и федеративных отношений. 2022. Т. 12. № 4 (85). С. 1330-1342.

сезонность. Более того, обе динамики коррелировали между собой (чем больше было выездов за границу, тем интенсивнее люди обращались к Интернету).

Созданная методом МГУА модель связывала две переменные – выездной поток туристов и популярность тематических Интернет-запросов для разных стран. Авторами были отобраны такие поисковые запросы, использование которых свело отклонение в прогнозе выездного туристического потока к минимуму. То есть, используя созданную модель вместе с собранными динамиками Интернет-запросов можно было спрогнозировать количество туристов, выезжающих из России в определённый квартал года. Результаты моделирования были верифицированы и получились достоверными, что говорит о большой силе метода МГУА в сфере социального моделирования.

В приложении к сфере труда метод МГУА ранее не применялся, однако можно найти исследования рынка труда с использованием Интернет-запросов. Например, в работе финского исследователя изучалась сила предсказания безработицы с помощью Интернет-запросов поисковой системы Гугл²⁶⁴. Был сделан вывод, что прогностическая сила поисковых запросов ограничена краткосрочными прогнозами, ценность данных Гугл для целей прогнозирования носит эпизодический характер, а улучшения точности прогнозов достаточно скромны. Совместный анализ с помощью функции взаимной корреляции и тестов качества на отсутствие причинности подтвердили, что поисковые запросы Гугл предвосхищают уровень безработицы. Для краткосрочных прогнозов безработицы анализ поисковой активности в Интернете показал свою эффективность.

В обилии подходов методов исследования и прогнозирования социально-трудовой динамики и развития рынка труда следует первоначально опираться на исходные, объективно полученные данные. Выбор способа дальнейшей их обработки зависит от позиции исследователя. Можно акцентировать внимание на возрастном или региональном распределении, опираться исключительно на

²⁶⁴ Tuhkuri J. Forecasting Unemployment with Google Searches. ETLA Working Papers. The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA). 2016. № 35. P. 1-34.

данные опросов населения, статистику занятости и динамику размещения вакансий. Каждая методология обладает специфическими достоинствами и рамками применимости, ключевая роль всегда отводится эмпирической проверке выводов. В этой связи центральной задачей данного исследования выступает оценка корректности использования различных аналитических инструментов для исследования трансформаций в социально-трудовой сфере.

В текущем исследовании социально-трудовых отношений российского рынка труда будут использоваться методы опроса и социального моделирования. Основой для моделирования динамики трудоустройства станет поисковая активность граждан России в Интернете. Проверка модели будет осуществляться с помощью сопоставления реальных данных по трудоустройству с данными, предсказанными моделью.

Анализ социальных отношений посредством моделирования сталкивается со множеством вызовов и ограничений из-за многомерной и изменяющейся природы общества. Одной из основных проблем социального моделирования является отсутствие обращения к субъективной составляющей поведения людей. Любые социальные процессы включают в себя человеческое поведение, а оно зачастую импульсивно и непоследовательно, что затрудняет моделирование, если оно опирается только на объективные данные. Как было отмечено выше, поведение участников рынка труда детерминировано, помимо внешних, различными личностными факторами. Его невозможно смоделировать при обращении только к объективным данным о занятости населения, поэтому требуется обращение и к субъективным факторам, влияющим на поведение людей.

Объективные данные о занятости населения можно взять из открытых надёжных источников. Однако выявление субъективных мнений, мотивов, интересов и ценностей соискателей работы, работников и работодателей требует специальных процедур. Любой сбор данных о таких предметах является трудоёмкой задачей, а собранные в итоге данные могут быть по большей части предвзятыми или неполными, что затрудняет построение точных моделей. Для

того, чтобы решить эту проблему, важно собирать данные из нескольких источников и использовать различные методы, такие как опросы, интервью и наблюдения. Рабочим решением является объединение в исследовании данных из объективных источников и информации, отражающей в себе субъективные мнения людей.

В целом, наиболее успешной стратегией анализа социально-трудовых отношений является комбинация исследовательских подходов и методов. Социально-трудовые отношения правомерно анализировать с применением элементов системного подхода, так как сами по себе они обладают свойствами системы (иерархичность, структурность, взаимодействие с окружающей средой и многомерность описания), теории поколений, теории сетей.

Адекватным методом для анализа социально-трудовых отношений является метод социального моделирования на основании Интернет-запросов и его комбинация с методом опроса. Опрос даёт общие представления о современных участниках социально-трудовых отношений, социальное моделирование способно, опираясь на объективные данные о занятости и переменные факторы дать формализованный прогноз динамики социально-трудовых отношений. Переменными для модели могут служить запросы пользователей Интернета. Использование поисковых запросов показало свою эффективность в исследовании различных сфер, например, сферы туризма. Математическая обработка Интернет-запросов для реализации социального моделирования и прогнозирования будет произведена с помощью метода группового учёта аргументов (МГУА). Таким образом, дальнейшее исследование социально-трудовых отношений будет содержать проведение опроса, сбора данных об Интернет-активности соискателей работы и социальное моделирование динамики занятости.

Выводы по второй главе диссертационного исследования

В исследованиях рынка труда и социально-трудовых отношений можно выделить три ключевых уровня методов. Во-первых, общенаучные методы, среди которых помимо прочего системный, сравнительный, математический и

исторический. Благодаря своей универсальности, они позволяют проводить комплексное исследование рынка труда в качестве целостной социально-экономической системы. Это дает возможность не только выявлять устойчивые тенденции его развития, но и рассматривать данный феномен в рамках более широкой панорамы общественных процессов. Во-вторых, парадигмальные подходы, акцентирующие внимание на отдельных аспектах функционирования рынка труда. Среди них можно выделить институциональный, личностный, структурно-функциональный и цивилизационный подходы. Каждый из них позволяет более детально рассматривать трудовые отношения: через призму индивидуальных стратегий, социальных функций труда или культурно-цивилизационных различий. В-третьих, конкретные эмпирические исследования, которые представляют собой сочетание и практическое применение первых двух уровней. Они позволяют уточнить теоретические положения на основе анализа реальных данных, включая изучение мотивации работников, распределение трудовых ресурсов, особенности поведения отдельных социальных групп.

Логическим продолжением исследования рынка труда выступает задача прогнозирования его динамики и развития социально-трудовых отношений. Потребность в прогнозах объясняется особым значением рынка труда: с одной стороны, он обеспечивает жизнедеятельность людей и их благосостояние, с другой – играет ключевую роль в функционировании национальной экономики и поддержании производства. Современные исследования используют широкий спектр методов прогнозирования: опросные (государственные обследования, экспертные интервью, частные социологические исследования), экономико-статистические (экстраполяция, корреляционный и регрессионный анализ, факторный анализ, методы моделирования), веб-аналитические (анализ поисковой активности, поведенческих паттернов пользователей, статистики кликов).

Авторское исследование опирается на комплексный подход, включающий сочетание опросных данных о поведенческих стратегиях соискателей, Интернет-

запросов как базы для прогнозирования, а также использование регрессионного анализа и метода группового учёта аргументов (МГУА). Такой методологический синтез позволяет соединить субъективные оценки участников рынка труда и объективные индикаторы цифровой активности и трудовой занятости, что значительно повышает надёжность и глубину прогностических моделей.

ГЛАВА ТРЕТЬЯ. МЕТОДЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

3.1. Экономико-статистические методы исследования рынка труда и социально-трудовых отношений

Исследование и прогнозирование рынка труда является значимой задачей, позволяющей выявлять направления перемещения кадров, что отражает не только динамику развития отдельных отраслей, но и настроения людей, находящихся в поиске работы. Эти данные могут быть использованы для подготовки специалистов в сфере управления персоналом, оценки уровня конкуренции и определения степени напряженности в различных сегментах рынка труда, обусловленной как избытком, так и дефицитом кадров. С целью облегчения аналитики исследовательские центры регулярно публикуют обзоры текущих тенденций на рынке труда. Кроме того, существуют специализированные инструменты, доступные широкой аудитории и позволяющие осуществлять самостоятельный анализ. Однако из-за значительного объема и разнородности подобных исследований возникает риск либо неполного восприятия информации, либо потери фокуса. В связи с этим в текущей работе предлагается авторское исследование, основанное на рассмотрении рынка труда через три взаимосвязанные аналитические перспективы, что позволяет сформулировать более целостные выводы и обоснованные прогнозы.

В рамках данного исследования важно сделать оговорку относительно его границ. Автор не рассматривает так называемый «топ-уровень» претендентов и соискателей, например, тех, кто стремится занять должности в Администрации Президента, Государственной Думе или на иных позициях, доступ к которым невозможно получить посредством простого поиска вакансий в Интернете. Анализ сосредоточен на массовом спросе и предложении на рынке труда, в таких отраслях экономики, как производство, торговля, оказание услуг, строительство, транспорт и др., где потребность в кадрах сохраняется постоянно.

Можно определить три перспективы для анализа рынка труда: со стороны соискателей, работодателей и через их взаимодействие. Если количественные показатели, такие как численность рабочей силы, уровень занятости, его региональное распределение, отражают формальную структуру рынка труда, то именно предпочтения соискателей раскрывают его социальную динамику. В отличие от сухих статистических данных, подверженных влиянию демографических, миграционных, законодательных и других факторов, анализ ценностных ориентаций работников позволяет понять, как рынок труда воспринимается его участниками. Такой подход дает исследователю возможность увидеть трудовую сферу через призму человеческих ожиданий, опасений и устремлений.

Для достижения цели диссертационного исследования на данном этапе работы был осуществлён авторский сравнительный анализ результатов социологических исследований отечественных рекрутинговых агентств и исследовательских центров, посвящённых различным аспектам функционирования рынка труда – от предпочтений соискателей и требований работодателей до особенностей их взаимодействия. Сопоставление данных прикладных исследований по сходной проблематике позволило выявить не только актуальные тенденции в поведении и ожиданиях соискателей и работодателей, но и взаимосвязи между содержательными и структурными характеристиками современного рынка труда.

При изучении вакансий соискатели обращают внимание на комплекс характеристик, среди которых можно выделить несколько ключевых групп: материальные (уровень заработной платы), социальные (льготы, социальный пакет), репутационные (престиж и имидж компании, экономическая стабильность) и профессиональные (возможности карьерного роста, интересные задачи). Научная ценность систематического анализа этих предпочтений заключается в возможности проследить их динамику в зависимости от экономической конъюнктуры, типа экономической системы и национально-культурных особенностей.

Учитывая череду глобальных потрясений последних пяти лет, сравнительный анализ предпочтений соискателей по временным периодам представляет значительный интерес. Особую актуальность приобретают следующие вопросы: как трансформировались предпочтения соискателей в постковидный период? Какие изменения произошли после начала Специальной военной операции? Какие требования к работодателям формируются у современных кандидатов?

Согласно исследованию предпочтений соискателей при выборе места работы от центра Суперджоб 2019 года, ключевыми факторами выбора работы являлись: высокий уровень оплаты труда (53%), стабильность компании (46%) и перспективы карьерного роста (34%)²⁶⁵. Аналогичное исследование за 2021 год выявило важную тенденцию: если заработная плата сохранила лидирующую позицию в приоритетах соискателей (59%), то на второе место неожиданно вышла адекватность руководства (38%)²⁶⁶. Этот факт отражает последствия ковидного кризиса, когда многие руководители вынуждены были принимать непопулярные кадровые решения – массовые сокращения или нестандартные требования к работе в новых условиях. Подобная динамика свидетельствует о значительном усилении «человеческого фактора» в трудовых отношениях. Опыт пандемийного периода сформировал у работников повышенную чувствительность к стилю управления, прозрачности принимаемых решений и эмоциональному интеллекту руководителей.

Переломный 2022 год внес существенные коррективы в приоритеты соискателей. На фоне геополитических событий и ухода международных компаний с российского рынка произошла переоценка ценностей в трудовой сфере. Если ранее работа в иностранной компании считалась признаком статуса и стабильности, то теперь такие вакансии стали ассоциироваться с

²⁶⁵ Почти 40% работодателей назвали информацию о месте работы одним из наиболее важных факторов для соискателя. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112181/pochti-40/> (Дата обращения 08.07.2025).

²⁶⁶ Топ-3 приоритетных факторов при выборе работы соискателями — зарплата, адекватное начальство и стабильность компании. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113593/top-3-prioritetnyh-faktorov-pri-vybore-raboty-soiskatelyami/> (Дата обращения 08.07.2025).

повышенными рисками, ведь многие иностранные компании приостановили деятельность на территории РФ. Данные аналогичного исследования Суперджоб за 2022 год демонстрируют характерную динамику: хотя уровень оплаты труда формально сохранил лидирующую позицию, его значимость в процентном соотношении снизилась (56%)²⁶⁷. Параллельно наблюдался рост запроса на стабильность работодателя (35%) – показатель, который в новых условиях стал пониматься не просто как финансовая устойчивость компании, а как ее способность сохранять деятельность в условиях санкций и экономической турбулентности. В этот период сохранилась тенденция, наметившаяся еще в постковидный период – ценность адекватного руководства (37%). На фоне валютных скачков и ценовой нестабильности работники стали особенно остро нуждаться в предсказуемости и человеческом отношении со стороны менеджмента. В условиях внешней неопределенности люди стали искать опору в надежности работодателя и качестве повседневных рабочих отношений, иногда даже в ущерб материальным аспектам.

В 2023 и 2024 годы сохранялась идентичная 2022 году картина. Но согласно данным 2025 года, на рынке труда сформировалась новая фаза адаптации. Тройка факторов - уровень зарплаты (61%), стабильность компании (30%) и адекватность руководства (36 %) – сохраняет лидирующие позиции, однако демонстрирует любопытную динамику в процентном соотношении²⁶⁸. Запрос на высокую заработную плату вновь усилился, тогда как значимость стабильности работодателя и качества управления незначительно снизилась (хотя и осталась в топ-3). Особого внимания заслуживает возросший на 4% по отношению к 2024 году интерес к перспективам профессионального роста. Если в 2022-2024 годах доминировали защитные стратегии (удержание рабочего места), то к 2025 году соискатели вновь позволяют себе думать о карьерном

²⁶⁷ Топ-3 приоритетных факторов при выборе работы соискателями — зарплата, адекватное начальство и стабильность компании. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113593/top-3-prioritetnyh-faktorov-pri-vybore-raboty-soiskatelyami/> (Дата обращения 08.07.2025).

²⁶⁸ При выборе места работы россияне стали чаще обращать внимание на перспективы карьерного роста, но зарплата важнее всего. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/pro/6085/> (Дата обращения 08.07.2025).

развитии и материальном росте. Такая эволюция предпочтений отражает общее снижение тревожности и возврат к долгосрочному планированию карьеры в условиях относительной стабилизации экономической ситуации.

Проведенное исследование Хэдхантер за 2025 год действительно подтверждает эволюцию запросов соискателей, где на первый план выходят прозрачность и предсказуемость трудовых отношений²⁶⁹. Текущие приоритеты можно рассматривать как адаптацию к посткризисным реалиям, однако важно понимание составляющих оплаты труда и условий карьерного роста. Структура дохода отражает запрос на прозрачность, который стал естественным продолжением требований к адекватности руководства. Соискатели теперь хотят не просто верить работодателю на слово, но и четко понимать механизмы формирования своего заработка. Интересно, что все три ключевых фактора фактически представляют собой разные грани одного запроса на предсказуемые и профессиональные трудовые отношения. Адекватность руководства и стабильность компании трансформировались из отдельных требований в базовые ожидания, которые теперь подразумеваются по умолчанию.

Опросы соискателей, безусловно, представляют ценность для понимания мотивации и предпочтений, однако анализ поисковой активности пользователей на рекрутинговых платформах позволяет существенно расширить и уточнить это представление. Из так называемых «цифровых следов», которые пользователи Интернета оставляют в сети (их поисковая активность, комментарии, публикации и т.д.) формируются обширные базы данных, которые обрабатываются разными исследовательскими центрами. Например, исследовательский центр Хэдхантер с 2019 года публикует исследования поисковой активности пользователей сайта по теме поиска работы²⁷⁰. Однако в данных исследованиях делают важную оговорку – большая часть запросов за все рассмотренные периоды пустые. Это связано с тем, что каждый пользователь

²⁶⁹ Работодатель глазами кандидата: что ищут соискатели и как это влияет на найм. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://bor-krasnoyarsk-region24.hh.ru/article/chto-ishchut-soiskateli-i-kak-echo-vliyaet-na-najm> (Дата обращения 08.07.2025).

²⁷⁰ Думать, как соискатель: как ищут работу пользователи hh.ru. HH.ru. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/31506> (Дата обращения 12.02.2024).

сайта в процессе регистрации создает своё резюме, поэтому ему в любом случае будут показываться релевантные вакансии. Этот факт, безусловно, усложняет процесс анализа поисковой активности, поскольку работа производится со значительно меньшим числом запросов.

В 2019 году в топе запросов соискателей находились традиционно массовые профессии, не требующие специальной квалификации: водитель, администратор и продавец. Однако к 2021 году ситуация изменилась – рейтинг возглавила профессия бухгалтера²⁷¹. Этот сдвиг отражает адаптацию рынка труда к новым условиям, ведь бухгалтерия, как деятельность, необязательно привязанная к конкретному месту и допускающая дистанционный формат, оказалась в приоритете. Примечательно, что профессия водителя сохранила вторую позицию, демонстрируя устойчивый спрос на транспортные услуги даже в условиях пандемийных ограничений. Администратор и продавец, хоть и сместились на третье и четвертое места соответственно, остались востребованными. Такая трансформация показывает, как новые условия могут изменить профессиональные приоритеты, не отменяя при этом базовых потребностей экономики. Это подтверждает и общую тенденцию переоценки трудовых ценностей в постковидный период, где гибкость занятости вышла на первый план.

Анализ поисковых запросов соискателей за 2022-2023 годы показывает, как рынок труда реагировал на новые экономические реалии. В 2022 году резко вырос спрос на менеджеров²⁷². Этот всплеск отражал потребность бизнеса в специалистах, способных выстраивать работу в условиях кардинальных изменений после того, как международные компании приостановили

²⁷¹ Как искали работу на hh.ru в 2021 году: самые популярные запросы пользователей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/25368> (Дата обращения 12.02.2024).

²⁷² 2022 год на Авито Работе: топ популярных поисковых запросов соискателей [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://vc.ru/avito/572721-2022-god-na-avito-rabote-top-populyarnyh-poiskovyh-zaprosov-soiskatelei> (Дата обращения 12.02.2024).

деятельность на территории РФ, а экономика столкнулась с масштабными санкциями. Менеджеры требовались для реорганизации бизнес-процессов²⁷³.

К 2023 году сформировалась обновленная профессиональная иерархия²⁷⁴. Бухгалтер сохранил лидирующие позиции, подтверждая статус одной из самых востребованных профессий. Администратор вернулся на второе место, что свидетельствовало о возобновлении нормальной офисной активности после пандемийных ограничений. Водитель остался в топ-3, демонстрируя устойчивый спрос на транспортные услуги. Эти трансформации вновь отражают способность рынка труда адаптироваться к серьезным внешним шокам. Несмотря на все потрясения, базовые профессии сохранили свои позиции, тогда как новые вызовы создали спрос на определенные категории специалистов. Особенно показательно сохранение бухгалтера в топе – это подчеркивает ценность профессий, обеспечивающих финансовую стабильность компаний.

Таким образом, различные источники, анализирующие настроения соискателей, в целом формируют согласованное представление как в исторической перспективе, так и в текущей ситуации. Логично обратиться к другой стороне рынка труда – изучению требований и ожиданий работодателей. Исследование рынка труда со стороны работодателей также требует более глубокого подхода, чем просто учет количества открытых вакансий, ведь их статистика часто оказывается неполной. Намного ценнее для исследователя качественное изучение содержания требований работодателя – какие специалисты нужны, для каких задач, какие компетенции и навыки стали обязательными. Через призму кадровых потребностей можно увидеть, как компании адаптируются к технологическим изменениям, какие бизнес-стратегии выбирают, насколько готовы инвестировать в развитие персонала и т.д. Требования к цифровым навыкам отражают уровень технологической зрелости

²⁷³ Торг уместен: менеджеры по продажам оказались нужнее водителей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://iz.ru/1446850/kseniia-nabatkina/torg-umesten-menedzhery-po-prodazham-okazalis-nuzhnee-voditelei> (Дата обращения 12.02.2024).

²⁷⁴ Думать, как соискатель: как ищут работу пользователи hh.ru [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/31506> (Дата обращения 12.02.2024).

бизнеса, а акцент на определенных специалистах – приоритетные направления развития.

Навыки соискателя делятся на жесткие и мягкие. Если первые связаны с профессиональной квалификацией и техническими умениями, то вторые отражают личностные качества и социальные компетенции, формирующие человеческий капитал.

Жесткие навыки, безусловно важные, в большей степени иллюстрируют технологический прогресс. Например, в 2020 году владение компьютерными программами стало обязательным требованием в связи с массовым переходом на удаленную работу. Мягкие навыки представляют особый интерес для анализа, так как отражают глубинные социальные и личностные трансформации, а их динамика в отношении обозначенных выше периодов весьма показательна. В 2019 году, согласно исследованию Линкедин преобладали креативность, адаптивность и убедительность²⁷⁵. В 2020 году, как показывает исследование Хэдхантер, на фоне пандемии акцент сместился на взаимодействие с людьми, гибкость мышления и клиентоориентированность²⁷⁶. Эта смена приоритетов не случайна: кризисный период обострил потребность в специалистах, способных смягчать конфликты и выстраивать продуктивное взаимодействие в условиях повышенной напряженности. Авторское исследование, проведенное в 2021 году, выявило, что кандидаты с развитыми мягкими навыками обладают заметными конкурентными преимуществами²⁷⁷.

В 2021 году было проведено совместное исследование платформы «Россия — страна возможностей» и Хэдхантер по поводу необходимых мягких навыков для успешной карьеры²⁷⁸. Исследователи выделили пять компетенций: гибкость, стрессоустойчивость, способность к саморазвитию, коммуникативные навыки и

²⁷⁵ LinkedIn: десять самых востребованных навыков в 2019 году. ru [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://vc.ru/hr/57231-linkedln-desyat-samyh-vostrebovannyh-navykov-v-2019-godu> (Дата обращения: 15.04.2025).

²⁷⁶ Какие навыки стали самыми важными в 2020 году: результаты опроса. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/27929> (Дата обращения: 15.04.2025).

²⁷⁷ Баркова А. С. Получение высшего образования и успех на рынке труда: современные российские реалии // Общество: социология, психология, педагогика. 2024. № 1 (117). С. 37-45.

²⁷⁸ Гибкость и стрессоустойчивость стали главными навыками для россиян в 2021 году. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/29347> (Дата обращения: 10.08.2025).

ориентацию на результат. Доминирование гибкости в этом рейтинге неслучайно – пандемийный период потребовал от работников достаточной адаптивности в условиях постоянных изменений. Способность быстро перестраиваться под новые реалии стала не просто преимуществом, а базовым требованием к специалистам. Стрессоустойчивость, занявшая вторую позицию, оказалась равноценно важной для поддержания работоспособности в условиях неопределенности. Если в доковидный период акцент делался на классических коммуникативных и управленческих навыках, то кризис вывел на первый план именно адаптационные способности.

В 2022 году в топе оказались вполне традиционные навыки: грамотная речь и командная работа. Этот набор выглядит достаточно консервативным и не отражает каких-либо резких изменений по сравнению с докризисным периодом²⁷⁹. Однако уже в 2023 году картина поменялась. На первый план вышли доброжелательность, ответственность и обучаемость²⁸⁰. Доброжелательность, как ключевой навык, свидетельствует о возросшей ценности психологического комфорта в коллективе после периодов стресса и неопределенности. Работодатели стали больше ценить сотрудников, способных создавать позитивную атмосферу. Акцент на ответственности указывает на изменение подходов к управлению – от жесткого контроля к системе доверия и делегирования полномочий. Обучаемость как ключевой критерий отражает потребность бизнеса в гибких специалистах, способных быстро осваивать новые навыки в условиях постоянных изменений. То есть произошла переоценка ценностей – от формальных профессиональных компетенций к личностным качествам, определяющим способность сотрудника гармонично встраиваться в изменяющуюся рабочую среду.

Данные совместного исследования Работа.ру и СберПодбор за январь 2024 года иллюстрируют, что на первом месте со значительным отрывом оказались

²⁷⁹ Топ востребованных навыков молодого специалиста. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/31231> (Дата обращения 10.08.2025).

²⁸⁰ Названы самые востребованные навыки в 2023 году на рынке труда. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://iz.ru/1624958/2023-12-25/nazvany-samye-vostrebovannye-navyki-v-2023-godu-na-rynke-truda> (Дата обращения 10.08.2025).

навыки проектного управления – способность планировать и организовывать работу²⁸¹. Вторую позицию заняли креативность и проблемно-ориентированное мышление. Быстрая обучаемость замыкает список ключевых требований, что подчеркивает ценность постоянного профессионального роста в условиях быстро меняющейся экономической реальности.

Уже на данном этапе исследования рынка труда с точек зрения соискателей и работодателей можно заметить интересную динамику их взаимных ожиданий. Как уже было выяснено, со стороны сотрудников особенно выражен запрос на адекватное руководство, а сами работодатели в это же время активно ищут доброжелательных и гибких сотрудников, формируя своеобразный цикл взаимных ожиданий: профессиональное поведение руководства порождает лояльность и адаптивность персонала.

Особый парадокс наблюдается в отношении стабильности. С одной стороны, как было отмечено выше, соискатели называют устойчивость компании одним из ключевых критериев при трудоустройстве. С другой – у работодателей требованием к персоналу является способность адаптироваться к изменениям. Это противоречие отражает конфликт посткризисного периода: бизнес нуждается в мобильных сотрудниках, тогда как работники после череды потрясений ищут надежности.

На практике успешные компании находят баланс через формирование новой модели трудовых отношений. Работодатели инвестируют в предсказуемость управления, внедряя понятные программы развития менеджмента. В ответ сотрудники развивают гибкие навыки адаптации. Такой подход превращает изначальный конфликт ожиданий в систему, где стабильность достигается не через жесткий контроль, а через взаимное доверие и профессиональную культуру.

Дополнительно проанализировать социально-трудовые отношения с точки зрения предлагаемых вакансий и требуемых навыков возможно с

²⁸¹ Названы навыки, которые пригодятся в 2024 году. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://press.rabota.ru/nazvany-navyki-kotorye-prigodyatsya-v-2024-godu> (Дата обращения 10.08.2025).

использованием данных, собранных проектом РосНавык, разработанным Томским государственным университетом. РосНавык представляет собой инструмент, анализирующий предложения работодателей и определяющий востребованность специалистов на рынке труда. Инструмент предоставляет всем желающим доступ к информации о размещенных вакансиях по специальностям и профессиям, данным о средней зарплате, графике работы и требуемых умениях²⁸².

Если ранжировать актуальные вакансии по количеству, то можно выяснить, что больше всего вакансий размещено по специальностям: продавец, менеджер по продажам, разнорабочий и водитель. Поскольку самыми массовыми вакансиями являются предложения о работе в сфере продаж, в требуемых профессиональных жестких навыках лидирует знание механизма продаж, базовые знания ПК и работа с документами. Следует отметить, что базовые навыки работы с ПК могут значительно облегчить работу, процесс коммуникации и обучения, поэтому вполне естественно, что этот навык набирает популярность. В современных реалиях взаимодействие с техникой происходит на ежедневной основе, и тем не менее работодатели всё равно акцентируют внимание на том, что минимальный багаж знаний работы с ПК обязан быть у кандидата. Среди мягких навыков лидирует коммуникативная грамотность, организационные навыки, обучаемость и многозадачность. Можно вновь отметить, что даже при разнородности источников данных их выводы во многом совпадают: востребованы сотрудники, обладающие коммуникативными навыками, способностью к обучению и уверенным владением компьютерными технологиями. Для понимания того, как эта потребность соотносится с предложением рабочей силы, необходимо перейти к третьей перспективе – анализу взаимосвязи между соискателями и работодателями.

Отвечая на вопрос о том, как можно рассматривать рынок труда сквозь призму взаимодействия соискателей и работодателей как двух ключевых сторон,

²⁸² РосНавык — актуальный запрос рынка труда на компетенции в России. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosnavyk.ru/> (Дата обращения 10.08.2025).

важно сместить акцент с описания их взаимных ожиданий и требований на анализ «соотношения сил» между ними. Речь идёт не просто о содержании вакансий и резюме, а об объективных показателях, отражающих баланс интересов и возможностей. Выше было отмечено, что сама по себе статистика открытых резюме и вакансий носит ограниченный характер с социологической точки зрения: она фиксирует факт активности, но не даёт глубокой интерпретации. Тем не менее, если анализировать соотношение числа активных соискателей к количеству активных вакансий, это позволяет судить о степени конкуренции, уровне напряжённости или, напротив, о застое в отдельных профессиональных секторах. Такой подход позволяет выйти за рамки описательной статистики и перейти к более содержательному анализу рыночной динамики.

Хэдхантер помимо публикуемых исследований о соискателях и работодателях также предлагает более комплексный подход, предоставляя интерактивный инструмент – hh.индекс, который является мощным инструментом анализа рынка труда в режиме реального времени²⁸³. Данный индекс позволяет отслеживать динамику спроса на специалистов по отраслям и регионам России, обеспечивая актуальную и оперативную информацию для всех заинтересованных лиц.

Nh.индекс показывает отношение количества резюме в той или иной отрасли к количеству открытых вакансий. Он позволяет понять, насколько конкурентным будет поиск работы в той или иной сфере. Соискателям он показывает, сколько вакансий открыто в интересующей их сфере, а работодатели могут использовать hh.индекс, чтобы определить, насколько легко будет найти нужных специалистов.

Распределение индекса варьируется, где значение 1.9 соответствует острому дефициту соискателей, а 12 и больше – высокому уровню конкуренции соискателей за рабочие места.

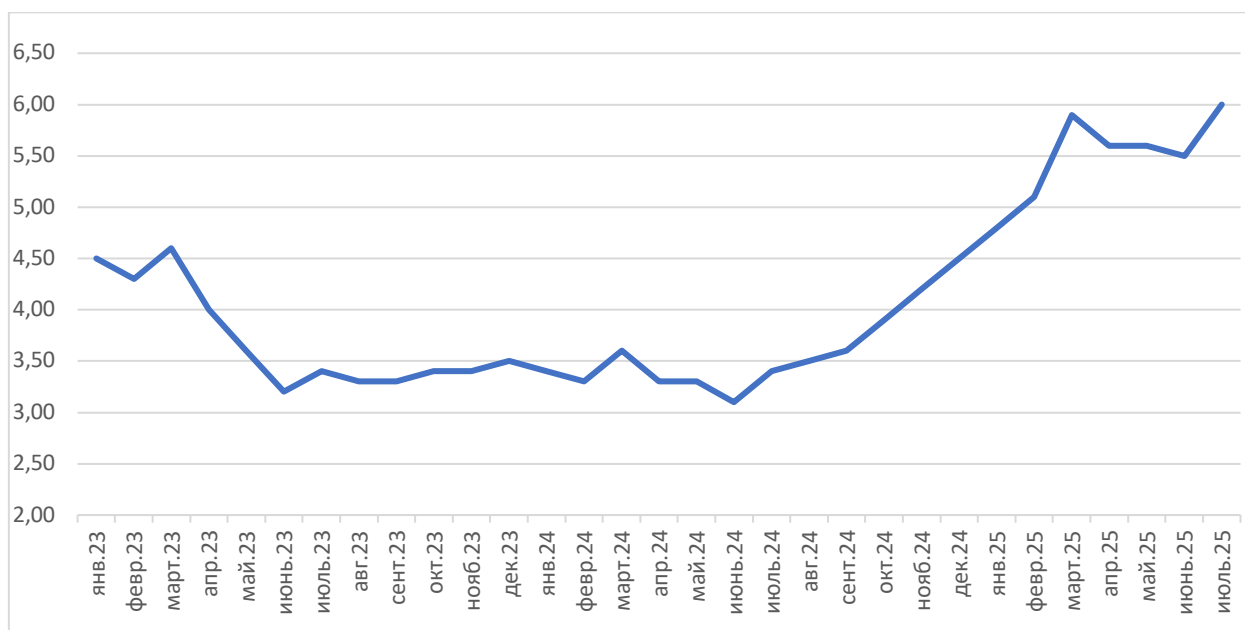
²⁸³ Nh.статистика. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения 10.08.2025).

Для анализа рынка труда автором были собраны данные hh.индекса в период январь 2023 – июль 2025. Анализируя изменение среднего значения hh.индекса по всем отраслям (Рис. 5), следует отметить, что в 2023 году на рынке труда наблюдался выраженный дефицит соискателей, при этом снижение индекса отражало дальнейшее усиление этого дефицита. Такая ситуация была закономерной: в тот период значительная часть работников стремилась сохранить имеющиеся позиции, избегая профессиональных перемещений, а дополнительным фактором послужила волна эмиграции из России в 2022 году, что объективно сократило предложение рабочей силы. Стоит оговориться, что отсутствие официальной статистики не позволяет точно определить численность оттока, в связи с чем в экспертном сообществе оперируют интервальными оценками – от нескольких сотен тысяч до одного-двух миллионов эмигрантов²⁸⁴. Качественный состав эмигрантов смещен в сторону высокообразованной и экономически активной части населения²⁸⁵. Именно их отъезд создал наиболее ощутимый дефицит на рынке квалифицированного труда.

В этих условиях российские работодатели ориентировались на кандидатов с развитой личностной зрелостью, доброжелательностью, ответственностью и готовностью к обучению, что удлиняло процесс подбора персонала. В последующие годы, в 2024–2025, индекс вырос до уровня умеренной конкуренции, что отражало изменения в поведении соискателей: они стали более активно рассматривать карьерные возможности. При этом работодатели сместили акценты в требованиях, отдавая приоритет владению компьютерными навыками, организаторским способностям и креативности, которые, как правило, формируются и укрепляются с профессиональным опытом.

²⁸⁴ Релокация-2022: куда и по каким программам переезжают россияне. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/24/11/2022/637f207b9a794742c7e7d88d (Дата обращения 03.09.2025).

²⁸⁵ Там же.

Рисунок 5. Динамика среднего hh.индекса

Источник: hh.статистика

На основании актуальных данных можно предположить, что уровень конкуренции в ближайшей перспективе сохранится, поскольку кандидаты адаптировались к существующим условиям и ориентированы на карьерное развитие, а работодатели не демонстрируют существенных изменений в требованиях к личностным качествам сотрудников.

Таким образом, готовые инструменты и исследования рынка труда представляют собой ценный ресурс для анализа трендов, выявления колебаний и идентификации ключевых аспектов социально-трудовых отношений. Они позволяют экономить время и ресурсы, предоставляя уже обработанные данные и готовую аналитику. Однако каждое готовое исследование и разработанный инструмент характеризуются специфическими ограничениями, связанными с методологией сбора и обработки данных, выборкой, а также интерпретацией результатов. Эти ограничения зачастую усложняют глубокое самостоятельное погружение в проблематику, ограничивая возможность проверки гипотез и формулировки оригинальных выводов на основе предложенных инструментов.

Проведённое авторское исследование опиралось на три аналитические перспективы: содержательный анализ предпочтений соискателей, ожиданий работодателей и текущего уровня конкуренции на рынке труда. Выявлено, что

соискатели стабильно отдают приоритет уровню заработной платы, тогда как остальные значимые факторы варьируются в зависимости от внешней социально-экономической обстановки. Работодатели, в свою очередь, демонстрируют устойчивый интерес к технической компетентности в области новых технологий, а среди мягких навыков чаще ценят обучаемость и гибкость.

На июль 2025 года общее соотношение открытых вакансий и активных резюме указывает на умеренный уровень конкуренции, при котором ни одна из сторон – ни работодатели, ни соискатели – не обладают явным преимуществом. В сфере ИТ наблюдается высокая конкуренция среди кандидатов, что ставит вопрос: готовы ли специалисты уступать в условиях найма? В то же время в здравоохранении фиксируется острый дефицит кадров, но это не обязательно приведёт к росту привлекательности предложений от медицинских учреждений – в этой сфере велика доля идейной, профессионально мотивированной занятости, где финансовые стимулы не всегда играют решающую роль²⁸⁶. Такой подход позволяет описать рынок труда «в цифрах» и понять глубинные механизмы мотивации, ожидания сторон и скрытые конфликты интересов, формируя базу для дальнейшего, более тонкого социологического анализа.

В качестве дополнения стоит подчеркнуть особое внимание, которое в исследовательской и экспертной литературе уделяется молодежи как специфической группе на рынке труда. В ходе авторского исследования, направленного на анализ требований соискателей и работодателей, значительная часть доступных материалов касалась преимущественно представителей молодого поколения, не имеющих профессионального опыта. Этот факт подчеркивает значимость молодежи как объекта исследования в контексте изучения современного рынка труда. И это неудивительно: молодые соискатели, как правило, более гибкие, энергичные и способные к обучению. Они находятся на этапе профессионального становления, впервые вступают в трудовые отношения и формируют собственные установки, ценности и карьерные ориентиры. Изучение молодежи на рынке труда особенно важно, потому что

²⁸⁶ Нн.статистика. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения 10.08.2025).

именно в их предпочтениях и стратегиях можно увидеть зачатки будущих трансформаций: они задают тренды, отражают изменения в социально-экономической среде и во многом определяют вектор развития занятости. Кроме того, некоторые отрасли, особенно сфера торговли и обслуживания, практически функционируют за счёт молодых работников, готовых к гибким условиям, временной занятости и низкому порогу входа, несмотря на отсутствие опыта. Таким образом, включение молодежной группы в анализ рынка труда не просто оправдано, но и необходимо для глубокого понимания его динамики, структурных изменений и перспектив развития.

3.2. Особенности восприятия современной российской молодёжью социально-трудовых отношений

Рынок труда представляет собой не только сферу общественных отношений по поиску и предложению рабочей силы, но и важную структуру общественной жизни, определяющую пути молодого поколения. В зависимости от полученной специализации и освоенной профессии, а также определённой комбинации навыков, впервые ищущие работу начинают осваивать такие процессы, как подготовка собственного резюме, определение стратегии поиска работы, прохождение собеседований. Исследование социально-трудовых отношений через призму взглядов молодежи, которая только начинает свой путь в сфере труда, имеет высокую актуальность и значимость. Молодое поколение обладает свежим взглядом на вещи и может владеть совершенно новыми навыками и личностными характеристиками.

Понимание того, как молодежь воспринимает и оценивает рынок труда, его возможности и ограничения, может помочь лучше понять текущую ситуацию на рынке труда и соответственно определить эффективные стратегии его улучшения. Будучи своего рода индикатором изменений и тенденций в обществе, молодежь может стать ключевым источником информации о проблемах, с которыми они сталкиваются, а также о новых возможностях и открытых для них перспективах.

В процессе исследования молодёжных установок в отношении будущего трудоустройства был использован авторский опрос, проведённый среди студентов. Анкета, разработанная автором, распространялась среди обучающихся социологического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова в период с 20.02.2024 по 23.03.2024. Объем выборочной совокупности: 249 респондентов. Всего было получено 249 анкет. Выбор факультета и контингента респондентов обусловлен задачей исследования, направленной на изучение установок соискателей в молодежной среде по теме труда и занятости. Студенты-социологи, являясь будущими специалистами в области социальных наук, представляют особый интерес для анализа формирования профессиональных траекторий. Отбор респондентов проводился методом добровольного отклика пройти опрос, что предопределило конечный объем выборки. Несмотря на это, полученные данные позволяют провести анализ на уровне социологического факультета и выявить ключевые модели установок будущих молодых соискателей. Общие характеристики респондентов представлены в Табл. 1.

Таблица 1. Общие характеристики респондентов авторского опроса

Основные характеристики		%
Пол	муж	75
	жен	25
Возраст	16-17	2
	18-20	59
	21-23	31
	24-26	8
Уровень подготовки	бакалавры	81
	магистры	18
	аспиранты	1
Опыт поиска работы	присутствует	73
	отсутствует	27

Какие выделили факторы успешного трудоустройства	наличие связей	49
	соответствие имеющихся навыков требованиям работодателя	37
	затруднились ответить	12
	другое	2

Источник: авторский опрос

Первый блок анкеты включал вопросы, направленные на изучение характера поиска работы: предпочтительных стратегий и используемых каналов. Второй блок авторской анкеты был ориентирован на выявление представлений студентов о трансформациях современного рынка труда и складывающихся социально-трудовых отношениях, интерпретированных через призму восприятия молодого поколения. Проведенный анализ эмпирических данных дал основания для формулировки ключевых выводов о том, как представители молодого поколения оценивают текущее состояние рынка труда и специфику складывающихся в этой сфере социальных взаимодействий. Среди респондентов, принявших участие в авторском опросе, большинство (73%) уже имели опыт поиска работы, что коррелирует с результатами других исследований о молодом поколении на рынке труда²⁸⁷. Нынешняя молодёжь в целом более активно стремится как совмещать работу и учёбу, так и работать эпизодически²⁸⁸. Полученные результаты, представленные в Табл. 2, показывают соотношение респондентов в разрезе возрастных когорт.

Из общей массы выделяется группа, включающая в себя респондентов в возрасте 24-26 лет, преимущественно обучающимся по программам магистратуры. Среди них больше половины ранее не искали работу. Относительно данной группы можно выдвинуть несколько предположений, которые могут объяснить такое распределение. Данная группа может состоять, например, из людей, изначально нацеленных на получение полного высшего

²⁸⁷ Более 60% студентов в России совмещают учебу с работой. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/669fc79e9a79475d6f7c7fc3> Дата обращения (20.08.2025).

²⁸⁸ В России вырос уровень занятости среди молодежи. РИА Новости. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://ria.ru/20230905/zanyatost-1894226804.html> Дата обращения (12.07.2024).

образования, поэтому поиск работы для них в настоящий момент неактуален, либо это те, кто по окончании бакалавриата не определился с дальнейшими карьерными возможностями, поэтому пошёл далее обучаться.

Таблица 2. Распределение ответов респондентов об опыте поиска работы в разрезе возрастных групп

	Сколько вам лет?				
Вы уже искали работу?	16-17	18-20	21-23	24-26	Общий итог
Да	75%	73%	82%	43%	73%
Нет	25%	27%	18%	57%	27%

Источник: авторский опрос

Среди тех респондентов, кто уже занимался поиском работы 97% использовали Интернет как один из каналов поиска. Те, кто не использовал Интернет, искали работу через знакомых. Среди тех, кто использовал Интернет, успешно вступили в социально-трудовые отношения 53%. Доля успешных трудоустройств среди тех, кто не использовал Интернет, составляет 40%. (См. Табл. 3).

Таблица 3. Используемый респондентами канал поиска и успех трудоустройства

Что использовали для поиска работы?	Нашли работу	Не нашли работу
Интернет	51%	49%
Только знакомых	40%	60%

Источник: авторский опрос

Следующая группа вопросов авторской анкеты касалась стратегий поиска работы. Как уже ранее упоминалось, можно выделить несколько типов поиска: сфокусированный (ориентация на конкретные специализации и компании), исследовательский (поиск возможностей повыгоднее себя устроить, ориентируясь на текущие навыки и умения) и бессистемный (отклик на все вакансии без разбора). Респонденты могли отметить одну или две предпочитаемых стратегий. В 90% ответов фигурирует сфокусированный поиск,

то есть ориентирование на конкретную организацию или специализацию. Исследовательская стратегия отмечена у 44% опрошенных. Бессистемный отклик на все вакансии отметили 10%. Один респондент указал, что его единственная стратегия – поиск работы ближе к дому. Наиболее популярным сочетанием стратегий является комбинирование исследовательского и сфокусированного поисков (33%).

Преобладание сфокусированного типа поиска среди респондентов скорее говорит о том, что для молодого специалиста без опыта работы попросту трудно выделить те умения, которые могут быть востребованными на рынке труда в смежных специализациях. Респонденты только начинают свой путь в трудовой сфере, поэтому для них проще идти по конкретным вакансиям и фильтровать их. Результаты нахождения работы в зависимости от выбранной стратегии или комбинации стратегий представлены в Табл. 4.

Таблица 4. Успешность нахождения работы в зависимости от стратегии поиска по результатам опроса

Выбранная стратегия	Нашли работу	Не нашли работу
Искать вакансии ближе к дому	0%	1%
Сфокусированный поиск компаний	3%	3%
Сфокусированный поиск компаний + исследовательский поиск	3%	3%
Сфокусированный поиск компаний + бессистемный поиск	1%	1%
Сфокусированный поиск специализаций	10%	8%
Сфокусированный поиск специализаций + компаний	15%	8%
Сфокусированный поиск специализаций + исследовательский поиск	15%	18%
Сфокусированный поиск специализаций + бессистемный поиск	1%	4%

Исследовательский поиск	1%	3%
Исследовательский поиск + бессистемный поиск	1%	1%
Бессистемный поиск	3%	1%
Общий итог	51%	49%

Источник: авторский опрос

Интересным результатом проведенного исследования является то, что те респонденты, в стратегиях которых фигурировал исследовательский поиск, в большинстве своём не смогли найти работу. Возвращаясь к вышесказанному, молодые кандидаты пока не обладают достаточным количеством профессиональных навыков, поэтому стратегия поиска работы, ориентированная лишь на умения, при первом поиске работы, может не давать желаемых результатов. Наиболее успешные с точки зрения достижения цели (трудоустройства) стратегии молодых кандидатов содержат в себе сфокусированный поиск компаний и специализаций. В данном случае соискатель отбирает для себя конкретные организации и профессии и ищет работу в этих пределах.

Далее целесообразно обратиться к анализу факторов, определяющих мотивацию поиска работы среди молодежи, опираясь на результаты авторского опроса, представленные в Табл. 5.

Таблица 5. Факторы поиска работы респондентов

Причина поиска работы	% ответивших
Желание получать высокую зарплату	47%
Желание реализовать себя в выбранной специальности	25%
Желание начать самостоятельную жизнь	24%
Желание сменить место жительства	2%
Мнение родителей, родственников, друзей	2%
Желание работать поближе к дому	1%

Источник: авторский опрос

Получение заработной платы стоит на первом месте, а самореализация – на втором. Желание начать самостоятельную жизнь тоже является весьма

популярной причиной – по процентному отношению ответивших она сопоставима с реализацией по профессии. Основная масса респондентов в возрасте 21-23 лет выбирала в причинах зарплату и самореализацию, в то время у респондентов в возрасте 18-20 лет самыми популярными причинами оказались зарплата и желание начать самостоятельную жизнь. Возможно, респонденты более старшего возраста уже чувствуют себя вполне самостоятельными, поэтому больше стремятся к самореализации и получению опыта, а более молодые люди первоначально связывают поиск работы с началом самостоятельной жизни.

Проведённый автором опрос также затронул тему дополнительного образования (См. Табл 6.). Стимулом к участию в дополнительных образовательных активностях в период обучения выступает их потенциальный вклад в усиление позиций выпускника на рынке труда. Они рассматриваются как инструмент профессионального роста, приобретения новых компетенций, а также как фактор личностного развития, способствующий расширению кругозора и формированию новых познавательных интересов. Среди тех, кто отметил, что ранее искал работу, 35% уже проходили или проходят курсы дополнительного образования, а 50% планируют в будущем.

Таблица 6. Доп. образование, которое хотят получить респонденты

Какие программы дополнительного образования вы планируете пройти в будущем?	
Иностранный язык	27%
Психология	19%
Аналитические навыки	16%
IT, программирование, разработка	15%
Ораторские курсы	13%
Право, юриспруденция	6%
Бухгалтерские курсы	4%

Источник: авторский опрос

В разбивке по конкретным программам дополнительного образования наиболее популярным направлением оказался иностранный язык. Далее идут психология, аналитические навыки и курсы IT. Результаты авторского опроса

согласуются со статистикой Росстата по теме участия в дополнительном образовании²⁸⁹.

Отдельный блок авторского опроса касался конкретных профессиональных областей, выбранных респондентами для трудоустройства. В Табл. 7 представлены топ-10 областей, куда трудоустроились студенты в разрезе различных возрастных групп.

Таблица 7. Трудоустройство респондентов по сферам занятости и возрастным категориям

В каких профессиональных областях вы нашли работу?	Возраст				Итог
	16-17	18-20	21-23	24-26	
Маркетинг, реклама, PR в государственных организациях и частных компаниях	0%	13%	4%	0%	17%
Образование	2%	10%	1%	0%	13%
Торговля, производство	0%	8%	3%	2%	13%
HR	0%	1%	8%	2%	11%
Исследования, аналитика в маркетинговых агентствах и социологических центрах	0%	3%	5%	1%	10%
IT, телекоммуникации	0%	2%	4%	0%	6%
СМИ, медиа	0%	3%	2%	1%	6%
Госорганы, НКО	0%	2%	3%	0%	5%
Консалтинг	0%	1%	1%	0%	2%
Строительство	0%	0%	1%	0%	1%

Источник: авторский опрос

В зависимости от возраста наблюдается различие в отраслях: более взрослые респонденты нашли работу в сфере HR и аналитических центрах, а более молодые оказались трудоустроены в маркетинге и образовании. Это можно связать с тем, что для сферы HR и проведения исследований у

²⁸⁹ Зачем взрослые россияне получают дополнительное образование. [Электронный ресурс] режим доступа URL: Т-Ж. URL: <https://journal.tinkoff.ru/education-stat/> (Дата обращения 23.08.2024).

работодателей более жёсткие рамки условий работы – её не так просто совмещать при загруженности на учёбе. Обычно на последних курсах бакалавриата у студентов остаётся больше времени, чтобы работать, поэтому их охотнее берут на такие вакансии.

Высокий процент занятости студентов начальных курсов в сфере науки и образования в современных российских реалиях можно связать с работой репетитором и занятостью в школах на курсах для подготовки к выпускным школьным экзаменам. Студенты 1-2 курсов еще хорошо помнят, как сложно было готовиться к ЕГЭ, какие были трудности в понимании материала, какие подходы к обучению оказались эффективными, поэтому они могут передать свои знания через занятость в репетиторстве и наставничестве.

При поиске работы широко распространённой практикой является обращение за помощью к знакомым и близким. Многие соискатели обращаются к друзьям, знакомым, членам семьи и бывшим коллегам, чтобы узнать о возможных открытых вакансиях. Такие обращения могут предоставить доступ к ещё не опубликованным вакансиям, тем самым ускорить процесс трудоустройства как для соискателя, так и для менеджера по персоналу.

В проведённом автором опросе также освещалась данная тема. Респонденты делились на три группы: те, кто искал работу и нашёл, те, кто искал и не нашёл и те, кто пока что не искал работу. Доля тех, кто задействовал личные связи при трудоустройстве составила 37%. Доля тех, кто при возможности будет их использовать, составляет 64%. Можно обобщить, что достаточная доля опрошенных предпочтёт воспользоваться личными рекомендациями при поиске работы. 49% опрошенных указали, что для успешного трудоустройства важно наличие протекции и связей в организации.

Среди профессий, которые респонденты авторского опроса отнесли к числу наиболее востребованных, оказались специалисты в сфере IT, психологи, маркетологи и финансовые аналитики (Табл. 8). Несмотря на объективно высокую популярность этих направлений на рынке труда, конкуренция в них

чрезвычайно высока, а спрос сосредоточен преимущественно на специалистах с выдающимися профессиональными компетенциями.

Таблица 8. Распределение ответов респондентов о востребованных профессиях

Какие профессии сейчас наиболее востребованы?	
IT-специалисты	26%
Психологи и психотерапевты	11%
Финансовые аналитики	10%
Маркетологи	10%
Менеджеры по продажам	9%
Инженеры	7%
Дизайнеры	7%
Специалисты с медицинским и фармацевтическим образованием	8%
Рабочие профессии	5%
Переводчики	3%
Педагоги	4%

Источник: авторский опрос

К числу профессий, чья привлекательность снизилась, участники опроса отнесли юристов, специалистов автомобильного ритейла и банковских работников (Табл. 9). В этих сферах наблюдается сочетание кадрового дефицита и умеренной конкуренции, что свидетельствует об относительном балансе спроса и предложения, однако особой популярностью эти специализации действительно сейчас не пользуются.

Таблица 9. Распределение ответов респондентов о непопулярных профессиях

Какие профессии сейчас наименее популярны?	
Банковский персонал	16%
Юрист	16%
Авто ретейлер	15%
Педагог	14%

Журналист	14%
Страховой агент	10%
Менеджер по продажам	8%
Гос служащие	7%

Источник: авторский опрос

При поиске работы в Интернете соискатель может столкнуться с рядом трудностей, таких как небольшое количество подходящих вакансий, недостоверная информация в вакансии, обилие приглашений на нерелевантные должности или, наоборот, работодатель может не выходить на связь. Так, исследование показало, что 70% респондентов авторского опроса так или иначе сталкивались с одной или комплексом перечисленных трудностей при поиске работы в Интернете (См. Табл. 10). Дополнительно они отмечали наличие предложений от работодателей-мошенников или серых компаний, которые попросту обманывают соискателей и пытаются втянуть их в денежные махинации.

Таблица 10. Примеры трудностей, с которыми столкнулись соискатели

С какими Вы столкнулись трудностями при поиске работы в Интернете?	
Недостоверная информация в вакансиях	19%
Мало подходящих вакансий	13%
Нерелевантные приглашения на собеседования	6%
Работодатель не вышел на связь	5%
Все вышеперечисленное	57%

Источник: авторский опрос

Самой распространённой проблемой, с которой столкнулись респонденты, является недостоверная информация о вакансии. Сюда относят ложную информацию об оплате труда, требованиях к кандидату, карьерных перспективах, графике и месте работы и другие возможные расхождения в описании вакансии и тем, что оказалось на самом деле. Примечательно, что те

респонденты, которые не использовали Интернет для поиска работы, среди причин, объясняющих данную стратегию, также в большинстве указали неправдивую информацию в вакансиях.

Можно предположить, что такое распределение связано со статусом опрашиваемых – по сути, это уязвимая категория, не имеющая ранее достаточного опыта работы. И поскольку точные рамки определения стоимости труда в зависимости от имеющихся навыков, опыта и запрашиваемого графика отсутствуют, работодатель может отклоняться от изначальной информации в вакансии, особенно когда речь идёт о совсем молодом и неопытном кандидате. Однако данная проблема актуальна не только для уязвимых категорий, к которым помимо молодых кандидатов без опыта, относят также пенсионеров, молодых мам, людей, имеющих судимости и т.п.

Учитывая значимость данной проблемы, автором было принято решение расширить исследовательский инструментарий, дополнив его анализом конкретных ситуаций трудового обмана в формате кейс-стади, что позволило глубже осмыслить феномен искажения информации на рынке труда. В рамках авторского исследования были отобраны и проанализированы три кейса, иллюстрирующие типичные сценарии недобросовестного поведения работодателей.

Кейс 1. «Откладывание официального оформления на протяжении периода занятости»²⁹⁰

Молодой специалист, только вступивший на рынок труда, устраивается в компанию на должность, связанную с наполнением сайта. Работа предполагала конкретную цель – составить описания товаров, подчеркивающих ключевые потребительские свойства продукции и мотивирующие к их покупке (иными словами – «продающие» описания). Не имея официального трудового договора, соискатель все же соглашается на выполнение поставленной цели, получая лишь часть обещанной зарплаты и регулярно выполняя работу, выходящую за рамки

²⁹⁰ Отличное собеседование или сказ о том, как меня обманул работодатель. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://pikabu.ru/story/otlichnoe_sobesedovanie_ili_skaz_o_tom_kak_menya_obmanul_rabotodatel_4207936 (Дата обращения 08.08.2025).

изначальной договорённости. Со стороны руководства все это сопровождается неформальным, но регулярным упоминанием его важности в компании.

Молодой работник, несмотря на сомнения, продолжает трудиться, полагаясь на обещания и атмосферу потенциального «принятия в штат». В данном случае обман строится не на прямом нарушении договора (которого формально не существовало), а на манипуляции ожиданиями и постепенном закреплении представления о долгосрочной перспективе сотрудничества. Кульминация наступает в момент, когда соискатель, завершив поставленную цель, рассчитывает на дальнейшее сотрудничество, но получает уведомление об окончании работы. Работодатель объявляет занимаемую должность «проектной позицией», ссылаясь на отсутствие дальнейших задач. Соискатель, в свою очередь, оказывается без работы, без трудовой книжки, без опыта, подтвержденного официально, и, что особенно важно, без социальной или юридической защиты.

Этот случай наглядно демонстрирует, как неопределённые формулировки и неофициальные договоренности становятся инструментом эксплуатации. Молодые работники, особенно только начинающие профессиональный путь, находятся в уязвимом положении: они боятся потерять шанс, проявляют чрезмерную лояльность и часто не осведомлены о своих правах. Работодатели в таких ситуациях пользуются неформальностью отношений, оставляя за собой возможность прекратить сотрудничество в любой момент без юридических последствий. Это подчёркивает необходимость институциональных механизмов защиты молодых специалистов и просветительской работы в сфере трудовых прав.

Кейс 2 «Исчезновение работодателя»²⁹¹

Молодой человек, соглашается на временную подработку по распространению рекламных листовок. Формально условия кажутся прозрачными: фиксированный график (4 часа в день, 5 дней в неделю),

²⁹¹ Сколько зарабатывают подростки которые раздают листовки. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://pro-investing.ru/skolko-zarabatyvayut-podrostki-kotorye-razdayut-listovki/> (Дата обращения 08.08.2025).

ограниченный срок (две недели) и обещанная сумма (14 тысяч рублей), с предварительной выплатой аванса. Такая форма занятости является крайне распространённой среди студентов и молодых соискателей, не имеющих иного источника дохода.

Однако уже через неделю происходит резкий обрыв всей схемы. Приходя за очередной партией листовок, сотрудник обнаруживает закрытое помещение и недоступность всех контактов. Более того, оказывается, что сама рекламируемая парикмахерская прекратила работу после недолгого срока функционирования. Ни сам он, ни пятеро других участников проекта не получают обещанных денег и остаются без малейших способов связи с работодателем.

Особенность этого случая в крайней степени неформальности и невозможности правового реагирования. Трудовой договор заключён не был, сотрудничество строилось на устных договорённостях и обманчивой внешней «организованности» (офис, регулярная выдача листовок, частичная предоплата). Это создает у работников иллюзию доверия и легальности происходящего, особенно в первые дни. Однако отсутствие формального оформления делает ситуацию абсолютно непрозрачной в юридическом смысле: нельзя подать в суд, невозможно доказать сам факт занятости, не к кому предъявить претензии. В этой ситуации обман касается не одного работника, а целой группы (шестеро человек), при этом ни один из них не имеет инструментов для коллективного действия или защиты. Отсутствие каналов жалоб, профсоюзного представительства и правовой грамотности делает молодых людей максимально уязвимыми перед подобными схемами. Они вынуждены принимать риск пропажи работодателя как часть реальности рынка краткосрочного труда, где закон фактически не действует.

Кейс 3 «Техническое задание как этап собеседования, после выполнения которого работодатель исчезает»²⁹²

²⁹² Я потратила три дня на «тестовое задание», а они просто взяли мою работу и пропали. Это законно делать из соискателей бесплатных работников? [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://dzen.ru/a/aF74e5luGBliHS75> (Дата обращения 08.08.2025).

Первый эпизод истории связан с известной компанией, в которую соискатель откликнулась на вакансию контент-менеджера. После собеседования ей прислали задание: разработать полноценную контент-стратегию на квартал для нового продукта. Это включало глубокий анализ целевой аудитории, конкурентной среды, составление медиаплана, генерацию идей и написание образцов постов – работа, сопоставимая с задачами контент-отдела на несколько дней. Задание было выполнено за выходные, но после его отправки компания не дала никакой обратной связи, даже формального отказа. Таким образом, усилия соискателя были проигнорированы, а результат работы, возможно, использован без ведома и согласия.

Второй эпизод разворачивается аналогично, но с ещё более явными признаками эксплуатации. На вакансию редактора соискателю предложили написать три объёмные экспертные статьи, требующие анализа статистики, сбора информации и профессиональной стилистики. После положительной оценки и собеседования, контакт с работодателем прервался. Спустя месяц одна из статей появляется на сайте компании в слегка изменённом виде, но с сохранённой логикой, аргументацией и структурой. Авторство, оплата и уведомление при этом отсутствуют.

Обе истории демонстрируют, как тестовые задания становятся формой массового сбора бесплатного интеллектуального труда. Компании, прикрываясь процессом найма, фактически получают готовый контент, идеи, стратегии, которые могут перерабатываться и использоваться без оформления отношений с автором. При этом риски целиком ложатся на соискателя: он инвестирует время, ресурсы, знание, но не получает ни обратной связи, ни юридических гарантий, ни даже благодарности.

Важный элемент кейса в том, что речь идёт не о начинающем специалисте, а об опытном профессионале с портфолио. Это подчёркивает, что проблема касается не только неопытных работников, а широкой категории кандидатов, которые оказываются в ситуации вынужденного труда без оплаты. Граница

между «проверкой компетентности» и «неоплаченной работой» стирается. Чем выше конкуренция на позицию, тем больше работодатель может себе позволить.

Юридически такая практика почти не регулируется. Если не подписано соглашение о конфиденциальности или об авторском праве, доказать факт заимствования крайне сложно. Эти условия редко предлагаются в процессе найма, и многие соискатели не имеют ни ресурсов, ни знаний, чтобы настаивать на юридических формальностях. Этическая сторона также часто игнорируется: компании нарушают нормы уважения в трудовом взаимодействии.

В представленных кейсах автор проанализировал три различных, но типичных сценария трудового обмана, с которыми сталкиваются соискатели: исчезновение работодателя после выполнения работы, отсутствие официальных документов при фактической занятости и использование объёмных тестовых заданий без последующего найма или оплаты. Несмотря на различие контекстов все истории объединяет общий механизм: работодатель получает труд и результат без обязательств, перекладывая все риски и затраты на работника.

Эти кейсы следует рассматривать не как единичные инциденты, а как часть системного явления. Такие истории вскрывают теневые стороны современного рынка труда, где стирается грань между официальными и неформальными отношениями. Под предлогом «проверки компетентности» или «гибкости сотрудника» выстраиваются схемы, в которых труд оказывается невидимым, а работник лишённым не только оплаты, но и элементарного признания. Особенно остро эти практики проявляются по отношению к молодым специалистам: их воспринимают как легко заменяемых, юридически незащищённых и готовых «поработать за шанс».

Подобные кейсы наглядно демонстрируют структурное неравенство на рынке труда между работодателями, обладающими властью, ресурсами и контролем над правилами игры, и соискателями, которые вынуждены принимать условия в надежде на трудоустройство. Авторское кейс-стади позволяет увидеть эти скрытые механизмы эксплуатации, которые становятся всё более

нормализованной частью трудовой реальности, требующей как юридической, так и культурной переоценки.

Таким образом, авторский опрос, дополненный методом кейс-стади, позволил получить более глубокое и комплексное представление о стратегиях поведения, мотивации и восприятии современного рынка труда со стороны молодого поколения, только вступающего в трудовые отношения. Эти данные невозможно было бы извлечь из уже имеющихся статистических и экономических источников, поскольку именно эмпирическое исследование позволило зафиксировать субъективные ожидания и установки молодых соискателей. В свою очередь, анализ рассказов молодых людей, столкнувшихся с недобросовестными практиками найма, дал возможность реконструировать «типичный случай» трудового обмана – распространённую ситуацию в тех сегментах рынка труда, где неформальные отношения преобладают над формальными.

Подводя итог авторского исследования, можно сделать ряд ключевых выводов. Молодое поколение выходит на рынок труда прежде всего в поисках дохода и самостоятельности. При этом поиск работы у них чаще ориентирован на конкретные вакансии или известные компании, тогда как исследовательский поиск, основанный на оценке собственных компетенций, распространён слабо. Молодые соискатели часто чувствуют перспективные направления и готовы получать дополнительное образование, чтобы повысить шансы трудоустройства там, но не всегда осознают реальный уровень конкуренции в этих сегментах.

Сочетание высокой мотивации, недостатка опыта и правовой незащищённости делает их особенно уязвимой группой, что и приводит к типичным ситуациям обмана. Проведённое автором исследование не только зафиксировало эти практики, но и расширило понимание того, как они встроены в современную логику рынка труда. Кейс-стади показало, что эксплуатация молодых специалистов – массовое и устойчивое явление.

3.3. Тенденции спроса соискателей на рынке труда в современной России: моделирование занятости

Прогнозирование ключевых тенденций на рынке труда представляет стратегическую важность для государственного регулирования занятости, создания программ профессионального развития, для корпоративного стратегического планирования и адаптации к грядущим изменениям, а также для бизнеса в целях стратегического планирования и подготовки к изменениям²⁹³. Прогнозы позволяют оптимизировать распределение ресурсов, минимизировать риски и максимизировать эффективность инвестиций в образование и подготовку кадров. Исследование и прогнозирование динамики рынка труда имеет важное практическое значение для различных заинтересованных сторон.

Исследование социально-трудовых отношений с точки зрения личностных ожиданий и мотивации соискателей возможно с помощью анализа их поисковой активности в Интернете. Обращение к Интернет-сайтам реализуется с помощью ввода определённого запроса в поисковые сервисы. Динамики популярности Интернет-запросов фиксируются, аккумулируются и поддаются численной обработке, например, сервисами Гугл.трендс и Яндекс.Слова. На их основе возможно составить базу данных (БД), состоящую из распределения во времени поисковых запросов по теме поиска работы и вступления в социально-трудовые отношения. Используя данную БД и объективно собранные показатели количества трудоустройств, можно создать прогнозную модель.

Для того, чтобы исследовать поисковую динамику запросов, необходимо отобрать такие слова и словосочетания, которые имеют непосредственное отношение к рассматриваемой теме. Авторский словарь для построения модели рынка труда был разбит на несколько частей:

– База профессий. Были отобраны профессии, по которым возможно было собрать динамику их популярности в период с 01.01.2019 по 30.06.2025 год. Предварительный авторский анализ данных показал, что преимущественно в

²⁹³ Кузьмин В.В., Кузнецов С.Г., Кулагина Н.М., Попов А.Д. Проблемы прогнозирования параметров занятости и рынка труда // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2010. № 8. С. 703-726.

поисковую систему вводили очень простые запросы, относящиеся скорее к сферам деятельности или вакансиям.

– Сайты поиска вакансий. Часто соискатели обращаются к Интернету по следующей форме: вакансия + сайт-агрегатор вакансий, например, «бухгалтер работа ру», чтобы результаты поиска вывели их сразу на нужный раздел сайта с вакансиями.

– Популярны для трудоустройства компании. Как показал анализ авторского опроса, иногда соискатель нацелен получить место в конкретной организации. Тогда его запрос будет принимать форму: работа + компания. Были отобраны компании, которые являются популярными местами трудоустройства, согласно различным рейтингам²⁹⁴.

– Навыки. При анализе поисковой активности было выявлено, что иногда соискатели обращаются к Интернету по форме: работа + навык, например «работа Excel», поэтому в словарь был включен так же список популярных профессиональных навыков.

– Дополнительно в словарь были добавлены слова-помощники составления поискового запроса о поиске работы. Это такие слова как «вакансии», «работа», названия городов и т.д.

Всего в словарь вошло 144 слова. На основе статистических данных пользовательской активности по определенному словосочетанию из словаря с помощью сервиса Гугл.трендс была составлена авторская база данных, состоящая из динамик популярности поисковых запросов. База данных обладает рядом особенностей, позволяющих отразить специфику и различия регионального развития рынка труда страны, что делает её ценным инструментом для последующего анализа и прогнозирования тенденций на рынке труда в территориальном разрезе.

²⁹⁴ Топ-30 Рейтинга работодателей России hh.ru / hh.ru. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/top> (Дата обращения 20.05.2024).

Лучшие IT-работодатели России 2024: ежегодный рейтинг Хабр Карьеры. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://habr.com/ru/specials/876910/> (Дата обращения 20.05.2024).

Если обратиться к интенсивности Интернет-запросов в авторской базе данных, то можно сделать несколько выводов о заинтересованности жителей региона в конкретных специализациях. Например, в Дальневосточном ФО интенсивнее всего ищут работу водителем, переводчиком и разработчиком, а также те специализации, в которых предполагается вахтовый метод работы – строительство, промышленность. В Северо-Кавказском ФО – трудоустройство в компании Яндекс и работу переводчиком. Рабочие профессии, такие как водитель, машинист, электрик, по интенсивности выше в Сибирском, Уральском и Приволжском ФО. В Южном ФО достаточно высока динамика Интернет-запросов по профессии юриста. Стоит отметить, что в рейтинге по выручке и по количеству юристов филиалы из Южного ФО находятся на высоких позициях²⁹⁵. В Центральном ФО в целом фиксируется наибольшая динамика Интернет-запросов, связанных с трудоустройством, что объясняется высокой плотностью населения региона. Наибольший интерес пользователей сосредоточен вокруг поиска работы в компании Яндекс, а также вакансий переводчика и водителя.

Российская Федерация характеризуется значительной межрегиональной неоднородностью, что является фундаментальным фактором, детерминирующим специфику развития социально-трудовых отношений в рамках региональных рынков труда. В пример можно привести Северо-Кавказский федеральный округ с его туристско-курортным комплексом или Уральский макрорегион с доминированием обрабатывающей и добывающей промышленности. В этой связи правомерно предположить, что региональный спрос на вакансии коррелирует с доминирующей отраслевой специализацией. Однако результаты исследования свидетельствуют об отсутствии зависимости между профессиональными предпочтениями соискателей и региональной популярностью тех или иных профессий, что указывает на наличие более сложных и опосредованных факторов, формирующих структуру предложения на рынке труда.

²⁹⁵ Компании – лидеры рынка юридических услуг. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://plus.rbc.ru/news/58483a337a8aa933b677ac42> (Дата обращения 20.10.2023).

Из общей массы запросов в авторской базе данных стабильно выделяется работа в сфере ИТ (вакансии разработчика, тестировщика, аналитика) вакансии водителя, переводчика, а также работа в компании Яндекс и РЖД. Интерес к данным профессиям сравнительно превышает заинтересованность в других вакансиях. Парадоксальным образом, профессия продавца, несмотря на её распространённость, не имеет высокой динамики среди общей массы Интернет-запросов в авторской базе данных. Это явление может быть объяснено комплексом факторов, связанных с особенностями данного профессионального поля. Например, преобладание географической специфики поиска данной работы: прийти в удобно расположенный магазин и выяснить по поводу свободных вакансий там удобнее, чем искать работу такого типа в Интернете.

На следующем этапе, необходимом для построения авторской эвристической прогностической модели социально-трудовых отношений, основанной на методах математического моделирования и методах анализа Интернет-информации, был осуществлен сбор индикаторов. Индикаторы в моделировании – показатели, публикуемые в форме отчетных документов статистических и исследовательских центров. В частности, автором использовались данные Росстата о распределении трудовых ресурсов. Ежемесячно Росстат публикует информационно-аналитический материал «Социально-экономическое положение России», который содержит комплексную оперативную информацию²⁹⁶. По основным социально-экономическим показателям приводится динамика по месяцам и кварталам. Данные формируются на основании выборочных обследований домохозяйств Российской Федерации с последующим распространением итогов на всю численность населения и обследуемых групп. Объём выборки обычно составляет около 77 тыс. человек в возрасте от 15 лет и обеспечивает представительные данные по всей Российской Федерации. В целях повышения репрезентативности данных о численности и составе рабочей силы показатели занятости и

²⁹⁶ Доклад "Социально-экономическое положение России". [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения 01.07.2025).

безработицы по субъектам Российской Федерации формируются в среднем за три последних месяца. Данные этого сборника также позволяют анализировать занятость на Российском рынке труда в региональном разрезе.

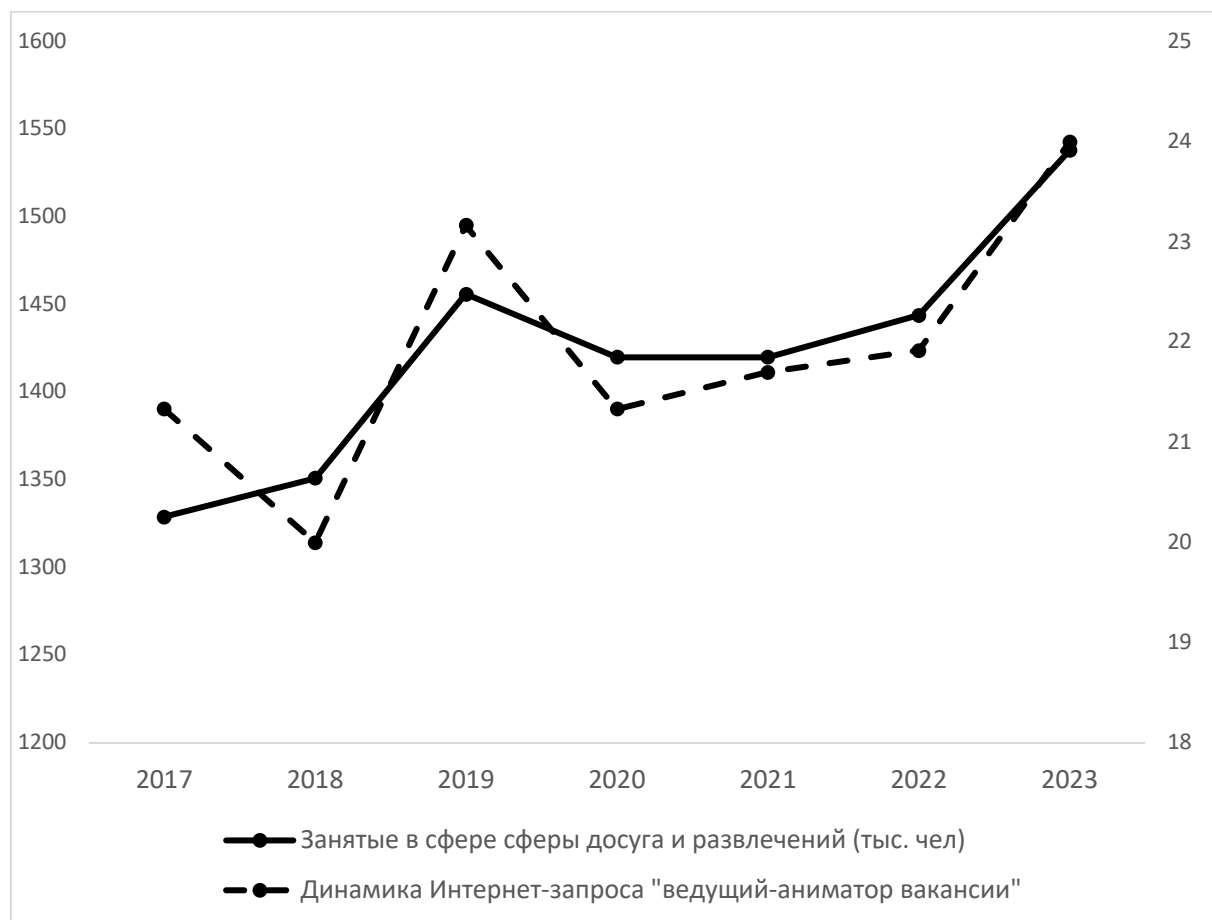
Динамика данных Росстата о рабочей силе по регионам доступна по кварталам, а по видам экономической деятельности – по годам. Прогнозирование занятости в разрезе отдельных лет лишено исследовательской ценности, поскольку динамика этого показателя незначительная в общих масштабах и определяется множеством факторов, затрудняющих построение достоверных прогнозных моделей, рассчитанных на длительный срок. В связи с этим авторское исследование в части построения прогнозной модели сфокусировалось на анализе занятости, данные по которому доступны в разрезе кварталов.

Тем не менее укрупнённые годовые данные о занятости по видам экономической деятельности в комбинации с популярностью Интернет-запросов дали ценные результаты. Даже в агрегированном виде, при сопоставлении динамики Интернет-запросов и численности занятых, авторское исследование выявило практически идентичное направление изменений: чем выше уровень занятости в конкретной сфере, тем чаще пользователи ищут информацию о ней в Интернете, и наоборот (Рис. 6). При этом колебания в обоих рядах оказались незначительными, что свидетельствует об относительной стабильности интереса и численности занятых в данных отраслях.

Автором был проведён анализ трёх сфер занятости – работы в сфере развлечений, строительстве и недвижимости. Выбор именно этих отраслей обусловлен особенностями структуры исходных данных: они представлены достаточно чётко и однозначно, в отличие, например, от агрегированной категории «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов», где в одном показателе объединены разнородные виды деятельности²⁹⁷.

²⁹⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024. [Электронный ресурс] режим доступа URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.htm (Дата обращения 01.07.2025).

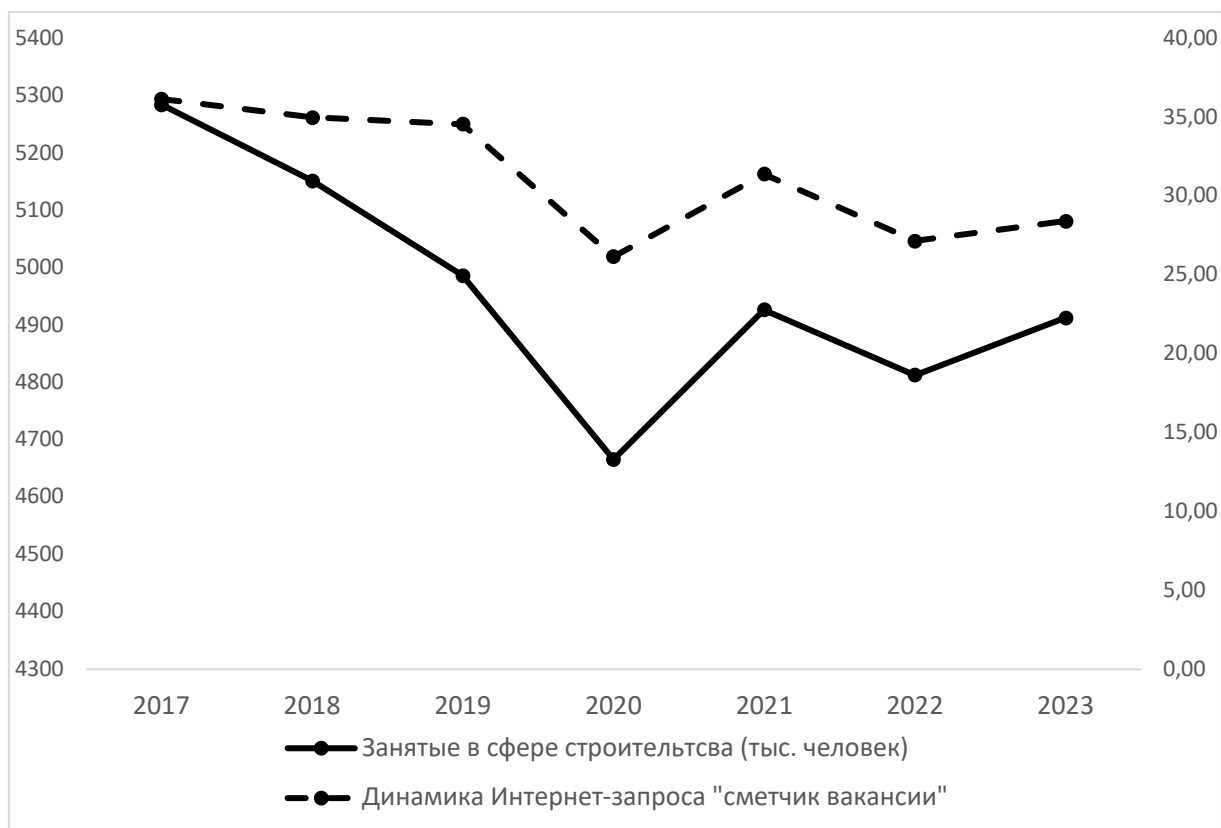
Рисунок 6. Сопоставление динамик популярности Интернет-запроса «ведущий-аниматор вакансии» и занятых в сфере развлечений



Источник: авторское исследование на основании данных Росстата и Гугл.Трендс

Примечательно, что выявленная взаимосвязь прослеживается даже в годовой динамике, что подтверждает высокую аналитическую ценность использования Интернет-запросов в исследовании рынка труда. Характерным примером служит 2020 год, когда одновременно зафиксировано резкое снижение как интернет-активности, так и занятости, что наглядно иллюстрирует чувствительность обоих показателей к внешним социально-экономическим шокам (См: Рис. 7).

Рисунок 7. Сопоставление динамик популярности Интернет-запроса «сметчик вакансии» и занятых в сфере строительства



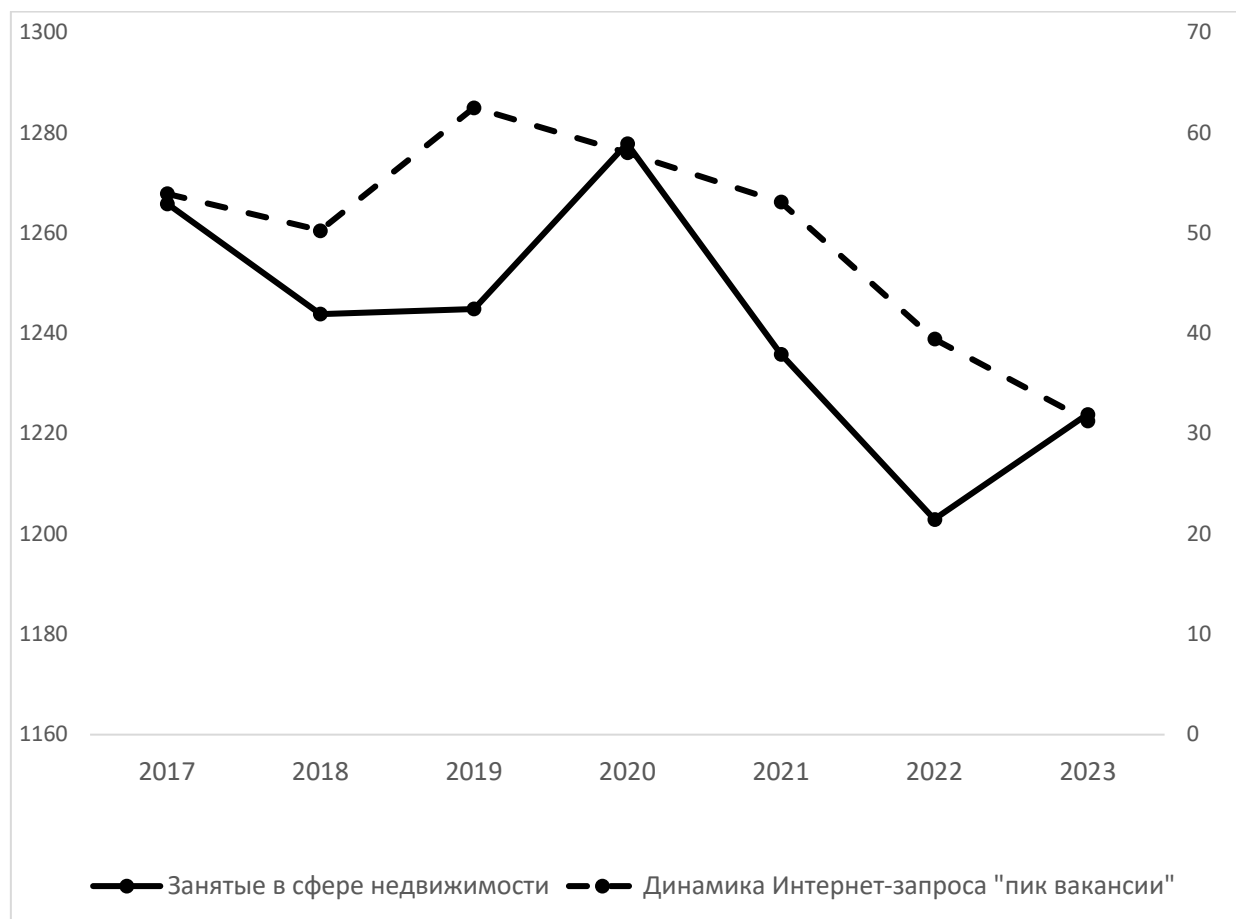
Источник: авторское исследование на основании данных Росстата и Гугл.Трендс

В отдельных случаях можно было говорить о наличии временного лага между динамикой Интернет-запроса и изменениями в занятости. Вопрос, разумеется, заключается в том, насколько корректно обсуждать данный эффект применительно к годовому масштабу анализа. Тем не менее, наблюдаются ситуации, когда в один год фиксируется повышение интереса к работе, а увеличение числа занятых в соответствующей сфере происходит лишь в последующем году (См. Рис. 8).

Как уже было сказано выше, укрупненные годовые данные о занятости непригодны для моделирования и прогнозирования, поэтому далее авторское исследование сосредоточилось на данных о занятости населения в разрезе по кварталам и регионам России. Для построения прогнозной модели использовалась программа GDMH Shell – программный инструмент для анализа

данных и прогнозирования на основе метода группового учета аргументов (МГУА)²⁹⁸.

Рисунок 8. Сопоставление динамик популярности Интернет-запроса «пик вакансии» и занятых в сфере недвижимости.

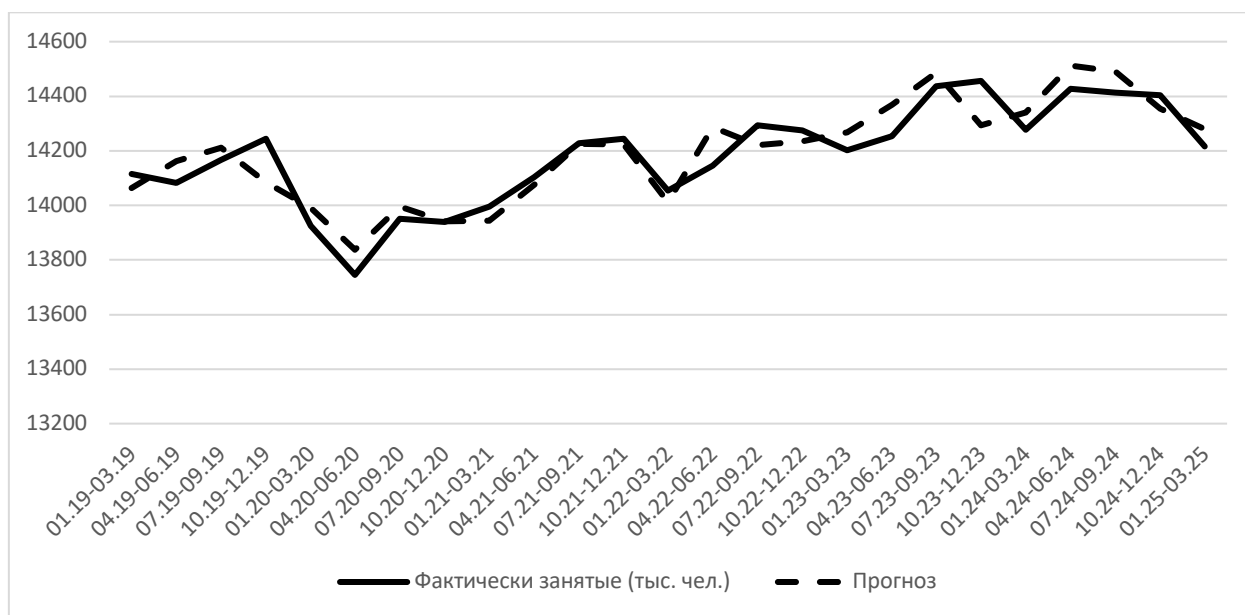


Источник: авторское исследование на основании данных Росстата и Гугл.Трендс

Программа GMDH Shell получала на вход квартальную динамику занятости в конкретном регионе и квартальную динамику популярности различных Интернет-запросов по теме поиска работы. Количество и набор запросов для каждого федерального округа получился уникальным.

Наиболее качественную модель удалось построить для Приволжского ФО. Результаты сопоставления прогноза и фактических значений занятости представлены на Рис. 9.

²⁹⁸ GMDH Shell. Machinelearning. [Электронный ресурс] режим доступа URL: http://www.machinelearning.ru/wiki/index.php?title=GMDH_Shell (Дата обращения 11.07.2022).

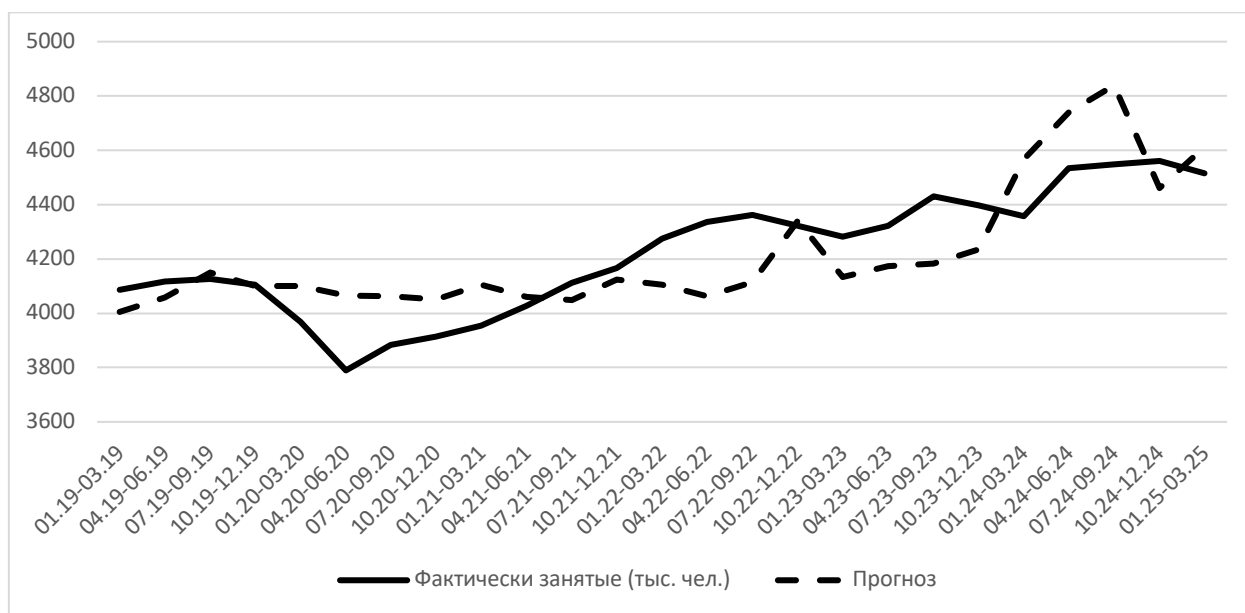
Рисунок 9. Результаты моделирования занятости Приволжского ФО

Источник: авторское исследование

Полученный результат по Приволжскому ФО показывает, что модель с высокой точностью фиксировала как рост, так и снижение численности занятых. Это подтверждает значительный потенциал Интернет-запросов в моделировании и прогнозировании социальной динамики на современном рынке труда.

Наименее качественные результаты модель показала для Северо-Кавказского ФО (См: Рис. 10). Несмотря на то, что в отдельных случаях она точно отражала направление изменений, прослеживалась общая тенденция к росту занятости, в 2023-2024 годах наблюдались значительные расхождения между прогнозом и фактическими данными. Это во многом объясняется объективным разрывом в доступности интернет-услуг в регионе. Согласно исследованию Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, посвящённому дифференциации российских регионов по уровню обеспеченности связью, Северо-Кавказский округ относится к группе с самой низкой доступностью Интернета²⁹⁹. Фактически это означает отсутствие достаточного объёма качественных данных для надёжного моделирования занятости.

²⁹⁹ Доступность услуг связи в регионах России. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://issek.hse.ru/news/1048816615.html> (Дата обращения 11.08.2025).

Рисунок 10. Результаты моделирования занятости Северо-Кавказского ФО

Источник: авторское исследование

Для валидации моделей использовались 3 последних значения, то есть конец 2024 и начало 2025 года. И как можно видеть из Рис. 9 и Рис. 10, в целом удалось достаточно точно выявить тренды увеличения и снижения занятости. В количественной оценке качества полученных моделей ситуация сложнее.

Качество моделей оценивалось по величине средней абсолютной процентной ошибки (MAPE). Сводная таблица с величиной ошибки представлена в Табл. 11. Следует прокомментировать выбор критерия качества модели. Сравнение результатов с использованием MAPE удобно, когда данные имеют разные масштабы. Данная ошибка менее чувствительна к выбросам по сравнению с такими критериями качества как средняя квадратичная ошибка (MSE)³⁰⁰. Недостаток MSE заключается в том, что если в данных есть, например, аномальные значения или выбросы, то модель может дать значительное отклонение, которое при возведении в квадрат даст настолько большую ошибку, что можно будет сделать ложный вывод о том, что модель не работает. Это делает MAPE более предпочтительным вариантом, когда выбросы присутствуют в данных, но не должны сильно влиять на общую производительность модели.

³⁰⁰ Метрики качества линейных регрессионных моделей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://loginom.ru/blog/quality-metrics> (Дата обращения 02.07.2024).

Таблица 11. Средняя ошибка моделирования занятости в ФО России

Федеральный округ	Средняя процентная ошибка MAPE
Приволжский	0,44%
Северо-Западный	0,47%
Центральный	1,24%
Дальневосточный	1,75%
Сибирский	1,1%
Уральский	1,2%
Южный	3,13%
Северо-Кавказский	3,6%

Источник: авторское исследование

Как можно видеть, средние процентные ошибки модели оказались впечатляющими. Самая худшая по качеству модель ошибается в среднем на 3,6%. Однако надо сделать важную оговорку. Поскольку показатель занятости измеряется в тысячах, то ошибка в 3,6% по Северо-Кавказскому округу означает ошибку в 151 тысячу трудоустроенных человек. В масштабах всего занятого населения (4 миллиона) это незначительное отклонение, но если смотреть с социальной точки зрения, то речь пойдет о неучтенных 151 тысяче трудоустроенных человек.

В заключение проведенной работы следует отметить несколько ограничений, с которыми пришлось столкнуться, и которые существенно влияли на качество моделирования.

Во-первых, неравномерная динамика Интернет-запросов как по регионам, так и по времени оказала значительное влияние на точность прогнозирования. Наблюдались как периоды чрезмерной, так и низкой активности запросов, недостаточные для статистически значимого анализа. Эта неоднородность данных ограничивает обобщающую способность полученных результатов.

Во-вторых, процесс сбора и обработки данных представил значительные методологические вызовы. Сбор квартальной динамики Интернет-запросов, их очистка от нерелевантных данных (например, запросы, где отсутствовала

динамика), устранение запросов с идентичной динамикой (например, «работа аналитик» и «вакансия аналитик») и агрегация по регионам потребовали значительных временных затрат и кропотливой работы с большим объёмом табличных данных. Необходимо было также проводить валидацию популярности отдельных запросов для каждого федерального округа (например, в Северо-Кавказском округе для некоторых запросов не было доступных динамик). Высокая трудоёмкость процесса ограничила масштаб исследования и потенциальную глубину анализа.

В-третьих, относительная стабильность данных о занятости по сравнению с высокой вариативностью Интернет-запросов ограничила возможности точного прогнозирования. Авторская модель эффективна для выявления общей тенденции роста или снижения занятости, но не обеспечивает высокой точности количественных прогнозов.

Таким образом, полученная авторская эвристическая прогностическая модель социально-трудовых отношений, основанная на методах математического моделирования и методах анализа Интернет-информации, позволяет сделать следующие выводы о рынке труда России в разрезе регионального распределения:

Динамика рынка труда, как сложного социально-экономического объекта, характеризуется высокой степенью изменчивости и подвержена влиянию множества факторов, не всегда поддающихся количественной оценке. Это обуславливает невозможность построения точных долгосрочных прогнозов, поскольку даже незначительные изменения в макроэкономической среде, технологических трендах или потребительском поведении могут кардинально изменить траекторию развития рынка труда.

Анализ созданной автором модели рынка труда для федеральных округов России продемонстрировал её пригодность для составления прогнозов, о чем свидетельствует соответствие результатов моделирования реальным данным и небольшие значения ошибки MAPE. Это позволяет утверждать, что

разработанная модель обладает прогностической силой и может использоваться для оценки тенденций на рынке труда в условиях динамичного развития.

Анализ популярных Интернет-запросов по теме трудоустройства выявил существенные региональные различия. В отдельных регионах наблюдается высокий спрос на определенные виды профессий, которые не всегда соответствуют популярным профессиям в данном регионе. Слишком высокая динамика Интернет-запроса, как показал анализ авторской базы данных, отражает скорее общий интерес к профессии, не обязательно связанный с поиском работы (возможно, обусловленный большим медийным спросом, образовательными трендами или простым любопытством), а не реальный спрос соискателя. С другой стороны, слишком низкая динамика запросов делает невозможным построение адекватной модели из-за недостатка статистически значимых и вариативных данных. Это подчеркивает необходимость аккуратного подхода к выбору и интерпретации данных, основанного на понимании социологических факторов, влияющих на онлайн-поиск вакансий.

Постоянное присутствие сферы ИТ в контексте Интернет-запросов и моделей рынка труда свидетельствует о ее несомненной распространенности и важности в современном мире. Во-первых, ИТ-сектор в последние десятилетия является одним из наиболее динамично развивающихся и престижных сегментов рынка труда, что привлекает значительное внимание со стороны потенциальных соискателей и повышает частоту поисковых запросов, связанных с соответствующими профессиями (например, тестировщик, аналитик данных). Во-вторых, широкое распространение цифровых технологий и постоянное развитие информационных систем создают высокий спрос на специалистов ИТ-сферы, что дополнительно усиливает активность онлайн-поиска. Наконец, доступность информации об ИТ-профессиях в Интернете, наличие специализированных форумов и сообществ способствует более активному онлайн-поиску работы в данной сфере.

Среди популярных работодателей, выявленных в ходе исследования, выделяются такие крупные компании, как РЖД и Яндекс. Это отчасти отражает

их значительный масштаб и высокую известность, что делает их привлекательными работодателями для широкого круга соискателей. Вместе с тем, выбор компаний может быть связан и с другими причинами, такими как уровень заработной платы, репутация компании, социальные гарантии и возможности профессионального развития.

Важно отметить, что предложенная автором модель не учитывает влияние форс-мажорных обстоятельств и экзогенных факторов, способных резко изменить конъюнктуру рынка труда и свести прогностическую точность модели к минимуму. Поэтому результаты моделирования следует рассматривать именно как тенденции, а не абсолютные прогнозы. Необходимо учитывать влияние социально-экономических факторов, демографических трендов и изменений на рынке труда при интерпретации полученных результатов.

Таким образом, полученные автором результаты позволяют выявить определённые тренды на рынке труда, но требуют дальнейшего углубленного исследования с применением более совершенных методов анализа данных и учёта ограничений, связанных с неравномерностью динамики Интернет-запросов и трудоёмкостью процесса сбора и обработки данных. Полученные модели являются полезным инструментом для выявления общей тенденции, но не подходят для точного количественного прогнозирования.

Выводы по третьей главе диссертационного исследования:

Результаты проведённого исследования в определённой степени соотносятся с выводами, представленными в ряде социологических работ, что подтверждает их репрезентативность и обоснованность. При поиске работы соискатели в первую очередь ориентируются на материальные аспекты трудоустройства, рассматривая заработную плату как ключевой критерий выбора. Другие характеристики работодателя, такие как стабильность организации, карьерные перспективы или стиль управления, имеют более ситуативный характер и зависят от общей социально-экономической конъюнктуры. В периоды кризисов на первый план выходит потребность в устойчивости и предсказуемости занятости, тогда как в более спокойные

времена акцент смещается на возможность профессионального роста и наличие адекватного, не авторитарного руководства.

Со стороны работодателей также наблюдается вариативность требований. В условиях кризисов они преимущественно отдают предпочтение кандидатам, обладающим высокой обучаемостью и способностью адаптироваться к новым условиям. В более стабильные периоды возрастает значимость гибкости, организаторских качеств и креативности, позволяющих сотрудникам не только эффективно выполнять свои задачи, но и вносить вклад в развитие компании.

Многие исследования рынка труда сосредоточены преимущественно на молодом поколении, которое только начинает вступать в социально-трудовые отношения. Наличие или отсутствие опыта трудоустройства оказывается критически значимым фактором для понимания механизмов поиска работы и адаптации на рынке труда. Как показал авторский опрос, молодые соискатели пока не в полной мере ориентируются в собственных компетенциях и зачастую используют сфокусированную стратегию поиска, предпочитая обращаться к конкретным вакансиям или компаниям, вместо того чтобы выстраивать более широкую исследовательскую траекторию. В то же время респонденты продемонстрировали достаточно точное понимание перспективных отраслей и стремление заранее повысить свои шансы за счёт получения дополнительного образования. Однако, оценивая привлекательность отдельных сфер, они пока не учитывают структурных особенностей рынка труда, в частности, высокой конкуренции, характерной именно для наиболее востребованных направлений. Такая ситуация указывает на противоречие между осознанием перспектив и недооценкой рисков.

Интернет-запросы, связанные с трудоустройством по конкретным специальностям, в значительной степени связаны с реальной динамикой занятости. Проведённый авторский анализ показал, что снижение интереса пользователей к определённой сфере в онлайн-среде сопровождается сокращением занятости в данной отрасли, и наоборот. Наиболее значимым результатом является то, что данная взаимосвязь проявляется даже в годовом

масштабе, что подтверждает высокую аналитическую ценность Интернет-запросов и их потенциал в качестве инструмента для исследования и прогнозирования состояния рынка труда.

Авторская эвристическая прогностическая модель социально-трудовых отношений, построенная на основе динамики популярности Интернет-запросов по теме трудоустройства и данных о численности занятых граждан в разрезе федеральных округов России, продемонстрировала высокую степень точности: средняя ошибка прогнозирования не превышала 5%. Этот результат подтверждает потенциал использования Интернет-запросов в моделировании социальной динамики, а также подчёркивает значимость метода группового учёта аргументов (МГУА) в исследовании рынка труда. Вместе с тем следует учитывать, что даже при относительно низкой статистической ошибке социальные расхождения в прогнозах могут быть весьма существенными. Разница в несколько сотен тысяч нетрудоустроенных человек, пусть и на фоне четырёх миллионов занятых, имеет серьёзное социальное значение и не может рассматриваться как несущественная. Это указывает на то, что предложенные модели обладают высокой объяснительной и прогностической ценностью в выявлении тенденций и общих направлений изменений, однако для получения точных прогнозов требуют более критического осмысления и комплексного учёта социального контекста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях современной России рынок труда продолжает оставаться в стадии становления и проявляет повышенную уязвимость к внешним воздействиям. Он сталкивается с рядом комплексных вызовов, усиливающих нестабильность и обостряющих дисбаланс между потребностями работодателей и предложением рабочей силы. Эти процессы замедляют формирование устойчивого и предсказуемого рынка труда, что отражается не только на качестве трудовой жизни населения, но и на перспективах долгосрочного социально-экономического развития страны.

И хотя рынок труда демонстрирует определённую способность к адаптации, изменяя формы занятости, перераспределяя рабочую силу во времена кризисов и потрясений, современные условия выявляют серьёзный дефицит аналитических инструментов, способных предвидеть и ускорять данные процессы. Это существенно ограничивает потенциал для оперативного и эффективного преодоления последствий неизбежных кризисов. Кроме того, недостаточная проработанность вопросов, связанных с поведением социальных акторов, их мотивацией, стратегиями адаптации, факторами принятия решений, а также с ролью неформальных сетей и межличностных связей, препятствует полноценному прогнозированию динамики рынка труда. Игнорирование этих субъективных элементов делает любые попытки ускорить и оптимизировать адаптационные процессы фрагментарными и недостаточно результативными, что особенно критично в условиях постоянных внешних шоков и структурных трансформаций.

Рынок труда изначально осмыслялся классиками экономической мысли как фундаментальный элемент экономической системы, обеспечивающий её устойчивость и развитие. В ранних концепциях труд рассматривался прежде всего как первооснова экономического процветания, а основное внимание уделялось анализу механизмов формирования заработной платы, поиску принципов справедливой регуляции и выработке способов адаптации рынка труда к внешним шокам. Человек в этих теориях фигурировал преимущественно

как обезличенная единица рабочей силы, выступающая средством достижения экономических целей, а не как субъект со своими мотивациями, интересами и социальными потребностями.

Постепенно в центр внимания исследователей стали попадать не только экономические параметры, но и социальные измерения трудовой деятельности. Именно в этот период в разработку вопросов занятости активно включаются социологи, которые начали рассматривать труд не только как экономическую категорию, но и как часть более широких мировоззренческих теорий, связывая его с человеческим развитием, процессами социализации и эволюцией общества в целом. Такой подход позволил по-новому взглянуть на рынок труда, выявить его институциональную и культурную обусловленность, а также показать его влияние на формирование социальной структуры. Речь идёт не только о западной социологической мысли – в отечественной научной мысли также формировались значимые концепции, связанные с феноменом труда в обществе, социально-трудовыми отношениями, проблемами справедливой оплаты и производительности, а также с исследованием социальной структуры занятости. В работах отечественных исследователей акцентируется необходимость учёта культурных особенностей, исторической преемственности и регулирующей функции государства в сфере трудовых отношений. Этот комплексный анализ заложил основу для формирования уникальной научной школы, интегрирующей методологические принципы экономики и социологии.

Отдельное значение всегда имели вопросы, связанные с качественным исследованием и прогнозированием социально-трудовых отношений и динамики рынка труда в целом. Многочисленные исследования в этой области позволили выделить различные уровни анализа – от макроэкономического и институционального до индивидуального, а также сформировать широкий спектр методологических подходов, которые используются для достижения поставленных целей. Однако само наличие столь разнообразных исследовательских стратегий указывает на сложность и многогранность феномена рынка труда, каждый аспект которого в полной мере учесть

невозможно. В этой связи встаёт вопрос о необходимости выбора исследовательского фокуса: ограничение анализа одним из измерений позволяет глубже проработать отдельные механизмы функционирования рынка, но одновременно снижает целостность картины.

Именно исходя из этой логики автор работы объединил несколько исследовательских стратегий. В основу анализа легло сопоставление данных существующих исследований, что обеспечило возможность выявить общие тенденции и противоречия в научных интерпретациях. Также был проведён опрос среди представителей молодого поколения, только вступающего в сферу социально-трудовых отношений, что дало возможность зафиксировать их ожидания, стратегии поиска работы и восприятие перспективных отраслей. Наконец, в исследование был включён оригинальный компонент – моделирование динамики занятости на основе анализа Интернет-запросов, связанных с трудоустройством, что позволило выявить значимую взаимосвязь между цифровой активностью пользователей и реальными изменениями на рынке труда. Такой комплексный подход дал возможность сочетать макро- и микроуровневый анализ и расширил горизонты понимания закономерностей социальной динамики в сфере занятости.

Авторское исследование показало, что для соискателей материальный компонент остаётся ключевым фактором при выборе работы, независимо от внешних экономических условий. Финансовая мотивация сохраняет первостепенное значение как в кризисные периоды, так и в относительно стабильные времена, тогда как остальные критерии изменяются в зависимости от конъюнктуры. В условиях нестабильности на первый план выходят такие характеристики работодателя, как надёжность и стабильность компании и адекватность руководства, тогда как в периоды спокойствия соискатели ориентируются на возможности карьерного роста и профессионального развития. Со стороны работодателей наблюдается параллельная динамика: в кризисные периоды востребованы обучаемые и адаптивные сотрудники, а в стабильные времена – гибкие и креативные кадры. При этом знание

компьютерных технологий остаётся универсальным требованием и востребованным навыком.

Особого внимания заслуживает молодое поколение, представляющее собой уязвимую категорию из-за отсутствия опыта работы. Как показал авторский опрос, молодые соискатели, хотя и ориентированы на материальную мотивацию, пока не полностью осознают собственные возможности и не имеют целостного понимания рынка труда. Они умеют определять перспективные отрасли и активно развивают необходимые навыки, однако недооценивают уровень конкуренции и часто сталкиваются с типичными трудностями и обманными практиками со стороны работодателей. Такой разрыв между мотивацией и знанием реальной конъюнктуры подчёркивает необходимость дополнительных механизмов поддержки и информирования молодых специалистов на этапе их входа в профессиональную сферу.

Авторское исследование подтвердило, что Интернет-запросы являются эффективным инструментом для анализа рынка труда и социально-трудовых отношений. Они наглядно показывают рост или падение интереса к конкретным отраслям, отражая актуальные тенденции спроса на специалистов. Это проявляется даже в годовой динамике: если интерес к отрасли повышается, можно ожидать увеличение занятости в соответствующем секторе, а при снижении – сокращение. Хотя годовая динамика мало подходит для точного прогнозирования, она прекрасно служит иллюстрацией общих тенденций и позволяет видеть направление изменений на рынке труда.

Моделирование на основе динамики Интернет-запросов в разрезе нескольких месяцев и создание авторской эвристической прогностической модели показало высокую эффективность. В масштабах общей занятости математические ошибки были незначительными, что подтверждает точность модели как инструмента количественного анализа. Однако с социологической точки зрения ситуация более сложная: даже разница в несколько сот тысяч человек имеет значительное социальное значение. Несмотря на это, модель успешно прогнозирует общие тренды, учитывая кризисы и структурные

изменения, что демонстрирует, насколько сильно Интернет определяет современную социальную динамику и влияет на процессы на рынке труда.

Современный российский рынок труда демонстрирует неоднородность и наличие выраженных перекосов. В то время как в некоторых сферах, таких как ИТ, наблюдается острая конкуренция за квалифицированных специалистов, а в других, например, в здравоохранении или ряде производственных отраслей ощущается дефицит кадров. Подобные дисбалансы порождают неформальные и теневые формы занятости, включая неофициальное трудоустройство и самозанятость без соблюдения правовых норм. Зачастую организация, которая имеет статус и оказывает услуги клиентам, существует не как официально оформленное предприятие, а в форме «общего сбора самозанятых», что отражает отсутствие прозрачности в этой сфере. Практики неофициального трудоустройства приводят к обману соискателей, создавая риск для работников и препятствуя полноценному функционированию рынка труда.

Существующие концепции организации рынка труда предполагают его институционализацию: наличие чётких рамок, правил и механизмов государственного регулирования. Теоретически рынок должен обладать инструментами, позволяющими балансировать спрос и предложение, нормировать оплату труда, обеспечивать социальную защиту и контролировать соблюдение законов. Однако на практике эти механизмы часто работают неполноценно, особенно в коммерческом секторе, что усиливает социальное неравенство и делает рынок уязвимым к внешним шокам.

При этом любые модели, используемые для анализа и прогнозирования трудовой динамики, имеют свои ограничения. Их эффективность наиболее высока в условиях относительной стабильности и равновесия. В кризисные периоды или при резких структурных изменениях они пробуксовывают, отражая лишь часть реальной картины. Многоаспектность рынка труда зачастую делает невозможным полный учёт всех факторов, будь то субъективные мотивации работников, социальные сети, теневые трудовые практики или экономические шоки.

В конечном счёте труд остается фундаментальной основой жизнедеятельности общества. Для обеспечения его стабильного функционирования требуется комплексное регулирование, включающее нормирование условий работы, соблюдение законов, прозрачность найма и механизмов контроля, а также адаптацию к социальным и экономическим изменениям. Только сочетание институциональных рамок, прозрачных процедур и современных инструментов анализа позволит рынку труда стать более устойчивым, предсказуемым и социально ответственным.

Важными шагами для повышения эффективности функционирования современного российского рынка труда являются системное обновление законодательно-нормативной базы. Это включает внесение изменений в действующие документы, направленные на регулирование занятости и повышение прозрачности трудовых отношений, а также приведение к единым стандартам механизмов защиты прав работников и работодателей.

Объединение государственных органов с профессиональными ассоциациями позволит минимизировать теневые практики на рынке труда, противодействовать незаконным формам занятости. Примеры таких случаев включают ситуации, где работники официально не числятся в штате компаний, а являются самозанятыми, фактически лишаясь социального страхования и гарантий.

Множество типичных случаев недобросовестного найма выявляют закономерные схемы обмана. Усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, справедливой оплаты труда и социальных гарантий станет ключевым механизмом повышения доверия участников рынка труда и стабилизации социально-трудовых отношений.

Особое внимание следует уделять молодому поколению, впервые вступающему на рынок труда. Оно наиболее уязвимо из-за отсутствия опыта, недостаточного понимания собственных сил и масштабов конкуренции. Попадая на рынок труда впервые, молодые кадры склонны соглашаться на сомнительные предложения трудоустройства только чтобы получить рабочий опыт.

Современные инструменты анализа и системы регулирования должны помогать молодежи ориентироваться в сложной среде трудовых отношений, снижать риски эксплуатации и обеспечивать возможности для карьерного роста.

Для устойчивого развития российского рынка труда и противодействия росту precarious занятости – неустойчивых, нестабильных форм труда, лишённых социальных гарантий – необходимо отказаться от практик произвольного регулирования, недобросовестного найма и теневых схем в пользу концепции социально ответственного, институционализированного и прозрачного рынка труда. В рамках этой стратегии можно назвать как минимум две конкретные меры.

Во-первых, необходимо сбалансированное регулирование процессов автоматизации. Внедрение новых технологий не должно вести к тотальному вытеснению человека и росту неустойчивой занятости среди низкоквалифицированных работников. Речь идет не об ограничении прогресса, а о его цивилизованном управлении: внедрении программ переобучения и адаптации персонала, налоговом стимулировании компаний, сохраняющих рабочие места при модернизации, а также о законодательном закреплении права человека на конечное принятие решений в критических ситуациях, исключая полный уход в бесконтрольную автоматизацию.

Во-вторых, важно стимулирование социальной ответственности крупных корпораций. Рост корпораций часто основан на precarious моделях труда (фриланс, работа с самозанятыми). Необходимо направлять этот рост в правовое русло через ужесточение регулирования, прямое законодательное закрепление статуса и прав платформенных работников, а также внедрение прозрачных механизмов налогообложения, при которых масштабирование бизнеса будет напрямую связано с его вкладом в создание качественных, а не precarious рабочих мест.

Таким образом, приоритет должен отдаваться не просто защите прав работников, а созданию системы, в которой соблюдение законов, прозрачность найма, цифровой мониторинг рынка и формирование устойчивых долгосрочных

социально-трудовых отношений становятся экономически выгодными для бизнеса. Только такая комплексная стратегия, включающая законодательное регулирование, цифровой анализ и социальное сопровождение работников, может обеспечить сбалансированный, адаптивный и социально справедливый рынок труда, способный эффективно реагировать на внешние вызовы и кризисы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальные документы и нормативные акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (Дата обращения 13.02.2024).
2. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (в действующей редакции) [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312120034?index=1> (Дата обращения: 12.03.2023).

2. Научные монографии и статьи

3. Абрамов А.П. Личность в социологических теориях: категории, концепции и принципы изучения // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. 2012. № 4. С. 80-88.
4. Адамчук В.К., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
5. Актуальные проблемы социологии труда: монография. Советская социологическая ассоциация. М.: Институт социологических исследований АН СССР, 1975. – 243 с.
6. Акулин Е.В., Свиридова Л.Е. Математическое моделирование как метод научного познания // Вестник науки. 2021. № 1 (34). С. 177-179.
7. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г., Посталюк Н.Ю. Поведенческие практики профессионального самоопределения в условиях неопределенности рынка труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 1 (48). С. 68-87.
8. Алиев И.М. Трансформация форм занятости в условиях цифровизации экономики // Известия СПбГЭУ. 2023. № 5 (143). С. 14-21.

9. Алиев, Р.Т. Образ Чужого в (пост)ковидный период: анализ русскоязычных Интернет-запросов. *Galactica Media: Journal of Media Studies*. 2021. Т. 3. № 4. С. 163-190.
10. Ананьин О.И., Гайдар Е.Т. Сравнительный метод и его использование в исследовании хозяйственных механизмов. Сборник трудов ВНИИСИ, 1984. № 15. С. 1-32.
11. Андреева Л.А. История развития рынка труда и заработной платы в условиях мирового кризиса // Вестник МГУКИ. 2010. № 1. С. 215-218.
12. Арзамаскин Ю.Н. Принцип историзма в научном исследовании // Армия и общество. 2011. № 3 (27). С. 7-11.
13. Афонин А. В России запустили первое верифицированное агентство онлайн-
14. Ашмаров И.А. Сравнительно-экономический анализ и характеристика моделей рынка труда // Вестник ВГТУ. 2010. № 4. С. 164-168.
15. Ашмаров И.А., Саян Э.А. История рынка труда в советской России и СССР. Альманах современной науки и образования. 2008. № 6-1. С. 17-19.
16. Бабосов Е. М. Общая социология: Учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., стер. Мн.: «ТетраСистемс», 2004. – 640 с.
17. Базаров В. А. О методах исчисления производительности труда // Плановое хозяйство. 1926. № 1. С. 81-97.
18. Базаров В.А. «К вопросу о хозяйственном плане» // «Экономическое обозрение». 1924, № 6. С. 50-62.
19. Базаров В.А. К методологии перспективного планирования. М.: Госплан СССР, 1924. – 16 с.
20. Базаров В.А. О методологии построения перспективных планов. М.: Плановое хозяйство. М.: 1926. – 15 с.
21. Базаров В.А. О наших хозяйственных перспективах и перспективных планах // Экономическое обозрение. 1927. № 5. С. 115-136.

22. Базаров В.А. Принципы построения перспективного плана. В кн.: Каким быть плану: дискуссии 20-х годов. Сост.: Корицкий Э.Б. Л.: Лениздат, 1989. – 223 с.
23. Байрамкулов М.М. Основания возникновения трудовых отношений // Отечественная юриспруденция. 2017. № 5 (19). С. 72-74.
24. Бакиева В.Б., Полуляхова Д.Д. Цифровизация экономики как важный фактор формирования новых трендов рынка труда // УПИРР. 2019. № 6. С. 59-70.
25. Баранов Д.Н. Исследование сущности и содержания категории "социально-трудовые отношения" // КЭ. 2021. № 12. С. 4709-4724.
26. Баркова О.И., Власов В.А. Современные тенденции развития трудовых архетипов в России // Гуманитарный вестник. 2021. № 2 (88). С. 1-11.
27. Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008. – 238 с.
28. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. – 390 с.
29. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
30. Беликова Н.В., Ширяева Т.Ю. Изменения на рынке труда в контексте появления новых профессий // Вестник РУК. 2021. № 1 (43). С. 16-20.
31. Белохвостова Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения // Сервис в России и за рубежом. 2016. № 6 (67). С. 90-100.
32. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2018. № 42. С. 41-60.
33. Бентам И. Введение в основания нравственности и законодательства. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1998. – 416 с.
34. Берви-Флеровский В.В. Положение рабочего класса в России. Санкт-Петербург: Н.П. Поляков, 1869. – 494 с.
35. Бестужев-Лада И.В. Окно в будущее: современные проблемы социального прогнозирования. М.: Мысль, 1970. – 269 с.

36. Болдырева А. В. Соболевский О. А. Анализ и прогнозирование городского рынка жилья с использованием сигналов Интернета // Индуктивное моделирование складных систем. 2016. № 8 С. 51-72.
37. Болдырева А.В. Применение метода МГУ на основе интенсивности поисковых запросов в сети Интернет для прогноза рынка недвижимости // Задачи современной информатики. 2015. С. 46-51.
38. Болдырева А.В. Прогнозирование кризисных явлений в экономике на основе сигналов в Интернете в технике МГУА // Труды 60-ой Всероссийской научной конференции МФТИ. 2017. С. 251-254.
39. Болов А.А., Гучаева М.М. Действие эффекта дохода и эффекта замещения на рынке труда // Мировая наука. 2019. № 2 (23). С. 97-100.
40. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2012. № 4. С. 62-68.
41. Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М.: Институт русской цивилизации, 2009. – 464 с.
42. Былков В.Г. Предложение на рынке труда: методология, природа формирования // Baikal Research Journal. 2017. № 4. С. 1-12.
43. Былков В.Г. Характерные особенности развития спроса на рынке труда // Journal of new economy. 2016. № 5 (67). С. 88-99.
44. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М.: Изограф, 2000. – 448 с.
45. Ван Рай В. Зарождающиеся тенденции и «Джокеры» как инструменты формирования и изменения будущего // Форсайт. 2012. № 1. С. 60-73.
46. Васильченко К.Г., Якуб Е.С. Агентная модель динамики неформальной занятости // БИ. 2012. № 3. С. 26-29.
47. Вебер М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма. – 4-е изд. М.; СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2017. – 574 с.

48. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 448 с.
49. Веблен Т. «Теория праздного класса». М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
50. Верховин В.И., Баяндурян Г.Л. Основные механизмы и практика реализации политики занятости в социальных государствах // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2008. № 2. С. 97-118.
51. Вильданов Х.С., Деркач В.В. Методологические особенности социального прогнозирования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2017. № 1 (19). С. 132-137.
52. Вольчик В.В. Институционализм: вторичность нового мифа? (возможности и пределы институциональной экономики) // Пространство экономики. 2003. № 1. С. 126-134.
53. Воробьева К.И., Заславский Д.А. Взаимосвязь самооценки и стратегий самопрезентации и конструирования сетевого я-образа пользователей социальных сетей // Baikal Research Journal. 2023. № 4. С. 1569-1582.
54. Гвоздева Е.А. Анализ зависимости стоимости обучения в высших учебных заведениях и уровня средней заработной платы в отдельных регионах России // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. № 10-11-1 (53). С. 57-62.
55. Герасимов К.Б., Прохоров Д.В. Моделирование социальных процессов: метод. Указания. Самара: Изд-во Самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2011. – 33 с.
56. Геташвили М.А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2013. № 19. С. 43-50.
57. Гидденс Э. Ускользающий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь мир, 2004. – 120 с.

58. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 535 с.
59. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российский рынок труда через призму демографии. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 436 с.
60. Голубева А.А., Попов А.В. Сущность рынка труда и возможности его статистического анализа // Журнал экономических исследований. 2021. Т. 7, № 5. С. 3-10.
61. Голубин Р.В., Коротышев А.П., Рыхтик П.П. Методы веб-аналитики как инструмент анализа и прогнозирования социально-политических процессов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2021. № 4 (64). С. 61-69.
62. Горбунова Г.А. Мотивация смены профессионального профиля // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2007. № 2. С. 74-77.
63. Горшков М.К. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. Москва: ФНИСЦ РАН, 2023. – 383 с.
64. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 4. С. 31–50.
65. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Экономическая социология. 2011. № 2. С. 49-79.
66. Гударенко Ю.А. Рынок труда как социальный институт в современном российском обществе // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. № 124. С. 330-336.
67. Декрет Совета Народных Комиссаров. О биржах труда. Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 гг. Управление делами Совнаркома СССР М. 1942. С. 322-323.

68. Джигоев С.Х. Тенденции и перспективы развития трудовых отношений в условиях глобализации и цифровизации экономики // Образование и право. 2020. № 6. С. 152-156.
69. Дзюба Т.И. Трудоустройство современной молодежи // МНИЖ. 2021. № 8-3 (110). С. 144-147.
70. Дикун Н. А., Белов Н. Н. Предпринимательские намерения студенческой молодежи: региональная составляющая // Альманах «Крым». 2023. № 36. С.80-88.
71. Долженко Р.А. Поиск методологической основы исследования трудовых отношений в условиях инновационной экономики // Вестник АГАУ. 2015. № 9 (131). С. 180-187.
72. Дробижева Л.М. Интеграционные процессы и адаптация мигрантов в российском обществе. Вестник Российской нации. № 4-5(12-13), С. 88-111.
73. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Наука, 1990. – 423 с.
74. Евсюков В.Д. Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта развития цифровой организации труда // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. № 2. С. 166-179.
75. Единак Е.А. Рынок труда и внешнеэкономические шоки // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3 (48). С. 56-66.
76. Ельмеев В. Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2007. – 576 с.
77. Ермакова Н.С. Собеседование с кандидатом на вакантную должность как конкурентное преимущество работодателя на современном рынке труда // Вестник Сибита. 2022. № 2. С. 53-60.
78. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
79. Журавлев С. В., Мухин М. Ю. Крепость социализма. Повседневность и мотивация труда на советском предприятии. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. – 240 с.

80. Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: Учеб. пособие. М.: Дело, 2004. – 398 с.
81. Звонарев С.В. Основы математического моделирования: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 112 с.
82. Земенков А. Г. Социально-трудовые отношения на предприятии // Вестник НИБ. 2016. № 26. С. 86-91.
83. Землянухина С.Г. Система и структура трудовых отношений: методологические аспекты. Система трудовых отношений: итоги реформирования и перспективы развития: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Саратов: СГТУ, 2002. – 303 с.
84. Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 4 (45). С. 8-18.
85. Зенченко С.В., Вартанова М.Л. Структура и типология современного рынка труда // Вопросы структуризации экономики. 2013. № 4. С. 303-307.
86. Зенькова И.В., Гашева О.В. Сравнительный анализ структуры занятости трудоспособного населения в соответствии с требованиями устойчивого развития национальной экономики // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 1 (39). С. 17-29.
87. Зиммель Г. Избранное. Проблемы социологии. М.; СПб.: Университетская книга, Центр гуманитарных инициатив, 2015. – 416 с.
88. Зиотдинова А. Б. Метод опроса в социологическом исследовании // Экономика и социум. 2016. № 2 (21). С. 357-360.
89. Змияк С.С. Становление российской модели рынка труда в период рыночной трансформации: системно-эволюционный анализ // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 4. С. 132-140.
90. Золин И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 25 (310). С. 28-49.

91. Зомбарт В. Народное хозяйство в Германии в XIX и в начале XX века. М.: Московский рабочий, 1924. – 262 с.
92. Зомбарт В. Собрание сочинений в 3 томах. Том I БУРЖУА: к истории духовного развития современного экономического человека. Спб.: «Владимир Даль», 2005. – 640 с.
93. Ивахненко А.Г. Индуктивный метод самоорганизации моделей сложных систем. Киев: Наукова думка. 1981. – 296 с.
94. Ивахненко А.Г. Метод групового урахування аргументів - конкурент методу стохастичної апроксимації // Автоматика. 1968. № 3. С. 58-72.
95. Ивченкова М. С. Специфика, роль и методологические проблемы экспертного знания в социологическом исследовании // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2022. № 4. С. 424-429.
96. Инглхарт Р. Модернизация, культурные изменения и демократия последовательность человеческого развития. Москва: Фонд Либеральная миссия, Новое издательство, 2011. – 464 с.
97. Исаев А.А. Артели в России. Ярославль: печатня Губ. Правл, 1881. – 336 с.
98. Казаринова И.В., Романов Н.Е. Факторы, влияющие на предпочтения молодежи в выборе будущей профессии // Здоровье человека, теория и методика физической культуры и спорта. 2019. № 4 (15). С. 37-44.
99. Каира Ю.В., Сапрыкин С.С. Теоретические подходы к исследованию социально-трудовых отношений // Среднерусский вестник общественных наук. 2023. № 3. С. 198-219.
100. Калашник Н.А. Проблема оценки стоимости интеллектуальной собственности в России в условиях цифровой экономики // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2020. № 2. С. 371-376.
101. Калиновская И.Н. Современные методы сбора и обработки информации о рынке труда и направления их использования в практике управления человеческими ресурсами // Вестник ВГТУ. 2024. № 2. С. 82-101.

102. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М.: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики, 2009. – 80 с.
103. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Проблемы прогнозирования. 2000. № 5. С. 69-93.
104. Капитанова О.В. Прогнозирование социально-экономических процессов: Учебно-методическое пособие. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 74 с.
105. Карпушкина А.В. К вопросу о предметном многообразии экономического анализа социально-трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2011. № 28 (245). С. 17-21.
106. Кастельс М. Власть коммуникации. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2016. – 564 с.
107. Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004. – 328 с.
108. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
109. Каташинских, В.С. Методы сбора социальной информации: учеб. Пособие. М-во образования и науки Рос. Федерации. Екатеринбург: Изд-во Урал. университета, 2017. – 124 с.
110. Кашепов А.В. Рынок труда и занятость в России в 2020–2024 гг. // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4 (57). С. 43-52.
111. Кашепов А.В. Экономика и занятость. М.: ИМЭИ, 1999. – 233 с.
112. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: АСТ, 2023. – 544 с.
113. Киприянова Н.В., Попова Е.В. Работа с историческими источниками и методы исторического исследования: метод. указания для студентов гуманитарного факультета. Владимир: Ред.-издат. комплекс ВлГУ, 2005. – 16 с.

114. Кирнос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк: ВИК, 2007. – 230 с.
115. Козлова С. Н., Тельнюк И. В., Худик В. А., Краснов А. А., Синенчинко А. Г. Профилактика синдрома профессионального выгорания среди педагогов // Вестник Санкт-Петербургского научно-исследовательского института педагогики и психологии высшего образования. 2022. № 4 (4). С.77-86.
116. Козырева Л.Д., Лурье А.А. Разработка методологии исследования стратегий поиска работы выпускниками вузов // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 7. С. 31-34.
117. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда. М.: Магистр, 2010. – 686 с.
118. Колачева Н.В., Кошелева Н.Н. Применение математического моделирования при изучении проблем занятости молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник НГИЭИ. 2016. № 12 (67). С. 12-17.
119. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления // Социально-трудовые исследования. 2023. № 4 (53). С. 179-189.
120. Коршунов И.А., Ширкова Н.Н., Назаров М.Г. Открытые вакансии и спрос на рабочую силу: региональный анализ и факторы влияния // Экономика региона. 2025. № 2. С. 364-379.
121. Костюк Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров по направлению «Экономика». М.: МИИТ, 2013. – 161 с.
122. Кугель С.А. Записки социолога. М.: Нестор-История, 2005. – 204 с.
123. Кузьменко Т.В. Экспертный опрос как основа принятия управленческих решений // Социологический альманах. 2017. № 8. С. 434-443.
124. Кузьмин В.В., Кузнецов С.Г., Кулагина Н.М., Попов А.Д. Проблемы прогнозирования параметров занятости и рынка труда // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2010. № 8. С 703-726.

125. Куликов В.В. Концептуальные основы современной экономики труда // Российский экономический журнал. 2000. № 11-12. С. 56-67.
126. Куртин А.В., Казиахмедов Г.М., Бурова Л.С. Парадигма формирования институциональной структуры рынка труда // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. № 6. С. 92-103.
127. Кушнарев Ф.Ю. Социальное прогнозирование и проектирование: учебно-методическое пособие. Ярославль: ЯрГУ. 2018. – 40 с.
128. Лапин Н. И. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. Генеральный проект И КСИ АН СССР (1968–1973). М.: Academia, 2005. – 909 с.
129. Лапин Н.И. Эмпирическая социология в Западной Европе: Учеб. Пособие. Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 381 с.
130. Лафарг П. «Право на лень. Религия капитала». М.: Либроком, 2012. – 216 с.
131. Лебедева И.П. Идеология пожизненного найма и её влияние на современное японское общество // Ежегодник Япония. 2018. № 47. С. 126-148.
132. Лебедюк Э.А. Агентное моделирование: состояние и перспективы // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2017. № 6 (96). С. 155-162.
133. Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // ЖССА. 2021. № 1. С. 105-137.
134. Легчилина Е.Ю. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений: системно-синергетический подход // фундаментальные исследования. 2017. № 4. С. 175-179.
135. Лист Ф. Национальная система политической экономии. Санкт-Петербург: А.Э. Мертенс, 1891. – 452 с.
136. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. Санкт-Петербург: Тип. А. С. Суворина, 1900. – 365 с.
137. Локтюхина Н.В. Особенности применения системного подхода в российских теориях рынка труда // Вестник ВГТУ. 2011. № 3. С. 147-151.

138. Луков В. А. Социальное проектирование: учебное пособие. 7-е изд. Москва : ФЛИНТА, 2007. – 240 с.
139. Лунева Е.А. Особенности формирования российского рынка рекрутинговых услуг и перспективы его развития // СТЭЖ. 2010. № 11. С. 36-45.
140. Людмила А.В., Ирина А.Г., Айталиня С.К. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг. 2024. №1 (179). С. 26-47.
141. Маковеев В.Н. Применение агент-ориентированных моделей в анализе и прогнозировании социально-экономического развития территорий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 5 (47). С. 272-289.
142. Малова О.В., Мироненко И.А. Возрастно-половые аспекты индивидуально-психологических предпосылок стратегий профессионального развития // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2015. № 4. С. 63-78.
143. Мальтус Т. Р. Опыт закона о народонаселении. Москва: К.Т. Солдатенков, 1895. – 251 с.
144. Марданов А.Б. Влияние некоторых макроэкономических показателей на преступления в сфере экономической деятельности (безработица, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата). Криминологическое исследование (по данным 2005-2013 гг.) // Вестник СурГУ. 2017. № 3 (17). С. 58-63.
145. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. М.: Политиздат. 1983. – 2635 с.
146. Маркс К. Капитал. Т. 1. М.: Издательство «АСТ», 2001. – 1702 с.
147. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 г. М.: ООО «Издательство АСТ», 2023. – 244 с.
148. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология. М.: Политиздат, 1988. – 589 с.
149. Масленников И.А. Формирование механизма регулирования социально-трудовых отношений в матричных структурах наукоемкой

организации. / автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.05. М., 2015. – 28 с.

150. Мелоян В.Г. Системный подход в исследовании регионального рынка труда // Новые технологии. 2010. № 4. С. 109-114.

151. Мельников Ю.Б., Мельникова Ю.Ю., Мельникова Н.В. Об адекватности модели // Вестник ТГПУ. 2006. № 3. С. 11-15.

152. Мешков Д.Ю. От трудовых мобилизаций к профессиональной ориентации: Советская политика в области трудовых ресурсов 1945 начало 1960-х гг. И ее региональные особенности // Magister Dixit. 2012. № 4. С. 226-237.

153. Милль Дж. Ст. Основы политической экономии I. М.: Прогресс, 1980. – 498 с.

154. Михнева С.Г. Эволюция рынка труда в системе воспроизводства способностей человека к труду // Экономический журнал. 2003. № 6. С. 1-41.

155. Моргачёва Е.Н. Сравнительно-исторический метод: обзор подходов к классификации в общественных науках // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2016. № 2 (4). С. 102-114.

156. Морозова Т.П. Функции и уровни методологического знания: педагогический аспект // Наука и современность. 2015. № 38. С. 91-95.

157. Мраморнова О.В. Формирование российской институциональной модели социально-трудовых отношений. / автореф. дис. доктора экон. наук. Краснодар, 2010. – 49 с.

158. Назарова У.А., Деревяшкина Н.С. Аномалии регионального рынка труда // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201). С. 89-97.

159. Нефедьева Е.И. Прогнозирование в системе регулирования качества трудовой жизни // Baikal Research Journal. 2014. № 6. С. 1-29.

160. Нехамкин А.Н., Нехамкин В.А. Социальное прогнозирование: достижения, недостатки, пути совершенствования // Вестник МГОУ. Серия: Философские науки. 2020. № 2. С. 57- 68.

161. Низова Л.М. Безработица в экономических теориях // Вестник Марийского государственного университета. 2011. № 6. С. 184-187.

162. Новикова И.В. Социокультурные аспекты изменения трудовой мотивации // Наука. Инновации. Технологии. 2006. № 44. С. 220-230.
163. Орлов А.И. Организационно-экономическое моделирование: учебник : в 3 ч. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. – 200 с.
164. Осипов Г.В. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. М.: Издательская группа ИНФРА М - НОРМА, 1998. – 488 с.
165. Осипов Г.В., Андреев Э.П. Методы измерения в социологии. М.: Наука, 1977. – 184 с.
166. Осипов Г.В., Лисичкин В.А. Моделирование социальных явлений и процессов с применением математических методов. М.: Издательство «Норма», 2022. – 192 с.
167. Осипова Н.Г. Современная социологическая теория. Учебник. Часть 2. М.: Канон+, 2020. – 431 с.
168. Осипова Н.Г. Современная социологическая теория. Ч. 1. М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2019. – 432 с.
169. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
170. Панкратьев А.А. Модель сбалансирования рынка труда как инструмент смягчения дефицита кадров на производстве // Организатор производства. 2019. № 4. С. 7-18.
171. Перминова Е.Н. Мотивы смены работы «Белых воротничков» // Вестник ВятГУ. 2010. № 4. С. 132-135.
172. Петти У. Экономические и статистические работы. М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
173. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2001. – 296 с.
174. Плюснина Л.К. Занятость населения: теория, методология, управление. Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 385 с.

175. Подмарков В.Г. Социальные проблемы организации труда. М.: Мысль, 1969. – 214 с.
176. Подольский А.Г., Просвирина Н.В. Особенности верификации прогнозов технико-экономических показателей // Московский экономический журнал. 2020. № 1. С. 428-436.
177. Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб.: Алетейя, 2002. – 320 с.
178. Посошков И.Т. Книга о скудости и богатстве и другие сочинения. М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1951. – 415 с.
179. Постников С. П., Фельдман М. А. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900-1941 гг. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2009. – 367 с.
180. Потемкин В.К. Социология личности: учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2021.
181. Пригожин А. И. Современная социология организаций: учеб. М.: Интерпракс, 1995. – 89 с.
182. Прохоренко Ю.И., Лях П.П. Институциональные аспекты социального прогнозирования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 2. С. 83-89.
183. Пустовалова О.В. Методология исторического познания // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2014. № 1. С. 35-42.
184. Радаев В. В. Что такое рынок: экономико-социологический подход // Экономическая социология, 2006. № 5. С.117-132.
185. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998. – 602 с.
186. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2024. – 346 с.
187. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. М.: «Издательство АСТ», 2023. – 576 с.

188. Родюкова Т.Н. Специфика использования социального моделирования в управлении // Новый взгляд. Международный научный вестник. 2015. № 8. С. 154-163.
189. Рожко Г.Б. О некоторых вопросах проявления власти работодателей России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях // Власть. 2014. № 1. С. 125-128.
190. Романова В.И., Карян Ю.С. Рынок труда в России: исторические аспекты // Science Time. 2015. № 3 (15). С. 469-472.
191. Самарский А.А., Михайлов А.П. Математическое моделирование. Идеи. Методы. Примеры. 2001. – 320 с.
192. Санникова Т.Д. Рынок труда: Учебное пособие. Томск: ТУСУР, 2019. – 174 с.
193. Сафронова В.М. Прогнозирование и моделирование в социальной работе: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 192 с.
194. Свистунов В.М., Митрофанова Е.А., Лобачев В.В., Бакиева В.Б., Полуляхова Д.Д. Цифровизация экономики как важный фактор формирования новых трендов рынка труда // УПИРР. 2019. № 6. С. 59-70.
195. Сеннет Р. Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие // Логос. 2008. № 3(66). С. 95-107.
196. Сеннетт Р. Коррозия характера. Перевод В.И. Супруна. Н.: ФСПИ «Тренды», 2004. – 296 с.
197. Сильвестр П. Домострой. М.: Наука, 1994. – 64 с.
198. Синявец Т.Д., Михайлов Д.А. Роль рекрутинговых агентств в удовлетворении спроса на рабочую силу промышленного сектора региона // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2009. № 1. С. 34-40.
199. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2024. – 64 с.

200. Сипкина А.Г., Буртовая К.В., Андрющенко А.С., Кулеев Ж.А. Контент-анализ вакансий для соискателей с социологическим образованием на рынке труда России // Initia: Актуальные проблемы социальных наук (22-23 апреля 2022 г.): материалы XXIV Международной конференции молодых ученых. Томск, 2022. С. 212-213.
201. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. – 1056 с.
202. Социолог — это не человек с анкетой. Беседа с Г.В. Осиповым // Мониторинг. 2005. № 4. С. 1-36.
203. Струве П.Б. Хозяйство и цена. Критика некоторых основных проблем и положений политической экономии. Санкт-Петербург; Москва: издание В.П. Рябушинского, 1916. – 108 с.
204. Струмилин С.Г. К методологии изучения заработной платы и производительности труда // Плановое хозяйство. 1925. № 8. С. 27-62.
205. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
206. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. К.: МАУП, 2003. – 368 с.
207. Тамбовцев В.Л. Теории институциональных изменений. М.: ИНФРА-М, 2008. – 152 с.
208. Татьяна Н.Ф., Галина В.Ш. Системный подход и его роль в научном исследовании // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1. С. 158-161.
209. Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: Дис. канд. социол. наук. Хабаровск, 2003. – 183 с.
210. Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. – 408 с.

211. Топилин А.В. Рынок труда в условиях пандемии COVID-19: меры поддержки занятости и ожидаемые результаты // Вестник РАЕН. 2022. Т. 22. № 2. С. 51-56.
212. Тореев В.Б. Рынок труда и стратегии поиска работы // Народонаселение. 2013. № 3 (61). С. 38-51.
213. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. – 350 с.
214. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005. – 333 с.
215. Туган-Барановский М.И. Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. М.: Наука, 1997. – 735 с.
216. Туган-Барановский М.И. Периодические промышленные кризисы. Санкт-Петербург: Т-во О.Н. Поповой, 1914. – 466 с.
217. Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Санкт-Петербург: кн. маг. «Наша жизнь», 1907. – 562 с.
218. Туктамышева Л.М. Математические модели регионального рынка труда: оперативный мониторинг и прогнозирование // АНИ: экономика и управление. 2018. № 2 (23). С. 335-338.
219. Тукумцев Б. Г. Избранные статьи. Самара :Изд-во Самар. ун-та, 2023. – 648 с.
220. Фаузер В.В., Назарова И.Г. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт. Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2010. – 102 с.
221. Фенюк А.Н., Когель А.С. Анализ и прогнозирование рынка HR-услуг // Скиф. 2019. № 10 (38). С. 30-34.
222. Хапилина С.И., Зайцев А.Г. Факторный анализ как инструмент маркетингового исследования регионального рынка труда // Вестник евразийской науки. 2014. № 2 (21). С. 1-10.

223. Харви Д. Краткая история неоллиберализма. М.: Издательство: Поколение. 2007. – 288 с.
224. Хетагурова Т.Г., Хетагурова И.Ю., Золоева К.Р. Государственная политика в сфере труда и занятости // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 7. С. 129-134.
225. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. М.: Дело, 2003. – 464 с.
226. Хохлова О.А., Хохлова А.Н., Чойжалсанова А.Ц. Разработка алгоритма анализа вакансий на рынке труда по данным из открытых источников // Вопросы статистики. 2022. № 29 (4). С. 33-41.
227. Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А. Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года // Экономика труда. 2022. № 4. С. 765-780.
228. Чилипенюк Ю. Ю. Социальное взаимодействие как основа социально-трудовых отношений // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 64-88.
229. Чилипёнок Ю.Ю. Моделирование как способ изучения взаимодействия субъектов рынка труда // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2013. № 3 (31). С. 77-81.
230. Чмырева А.Ю. Факторы развития и эффективность потребительского рынка в трансформируемой экономике: Автореф. дисс. на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Ростов-на-Дону, 2006. – 23 с.
231. Шарапов С.Ф. Бумажный рубль: (Его теория и практика). Санкт-Петербург: тип. т-ва «Обществ. Польза», 1895. – 156 с.
232. Шварц Ю.А., Смирнова А.И. Эконометрическое моделирование рынка труда РФ // Умная цифровая экономика. 2022. № 2. С. 81-86.

233. Шторх А.К. Курс политической экономии или изложение начал, обуславливающих народное благоденствие. Санкт-Петербург: Слав. печ. И.В. Вернадского, 1881. – 304 с.
234. Шульц Д.Н., Якупова И.Н. Обзор математических моделей рынка труда в условиях несовершенной информации // УЭкС. 2016. № 12 (94). С. 3-19.
235. Щербина Ф.А. Воронежское земство 1865-1889 г. Воронеж: Воронеж. губ. земство, 1891. – 830 с.
236. Ю.В. Коппа, В.С. Степашко «Сравнение прогнозирующих свойств моделей регрессионного типа и мгуа». Учебное пособие. – 7 с.
237. Юдина Т.Н., Мазаев Ю.Н., Кириллов А.В. Поиск работы выпускницами московских вузов: мотивация и притязания // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. № 3. С. 458-469.
238. Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции// Социол. исслед. 1983. № 3. С.50-62.
239. Яковлев В.Ю. Принцип объективности и ценности научного познания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2009. № 87. С. 49-59.
240. Янсон Ю.Э. Сравнительная статистика России и западноевропейских государств. т.1. Территория и население. Санкт-Петербург: тип. М. Стасюлевича, 1878. – 373 с.
241. Birgit J., Bradley H., Hoof J., Young People in Europe: Labour Markets and Citizenship. Journal of Social Policy. 2005. № 34. P. 685-687.
242. Blau G. New Conceptualizations of Lateness since Blau. 2011. P. 161-165.
243. Carla V. C., Russell C. Labor Market Implications of Education MisMatch // NBER Working Paper. 2020. № 28169. P. 1-61.
244. Crossley C., Scott H. Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction // Journal of Economic Psychology. 2005. № 26. P. 255-268.
245. Hooft E. Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. Organizational Psychology. 2012. № 3 (1) P. 3-40.

246. Kollmann T., Stöckmann C., Kensbock J. M., Peschl A. What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction // Human Resource Management. 2019. № 59 (1). P. 101-115.

247. Porra J., Hirschheim R., Parks M. S. The Historical Research Method and Information Systems Research. Journal of the Association for Information Systems. 2014. № 15 (9). P. 536-576.

248. Saarela J. Replacement rates and labour market behaviour // Socio-Economic Planning Sciences. 2006. № 40(3). P. 187-211.

249. Tuhkuri J. Forecasting Unemployment with Google Searches. ETLA Working Papers. The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA). 2016. № 35. P. 1-34.

4. Электронные ресурсы

250. 2022 год на Авито Работе: топ популярных поисковых запросов соискателей [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://vc.ru/avito/572721-2022-god-na-avito-rabote-top-populyarnyh-poiskovyh-zaprosov-soiskatelei> (Дата обращения 12.02.2024).

251. 3 сентября. Декрет о воспреещении безработным отказываться от работы. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/12469> (Дата обращения 23.07.2025).

252. Более 60% студентов в России совмещают учебу с работой. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/669fc79e9a79475d6f7c7fc3> Дата обращения (20.08.2025).

253. В России вырос уровень занятости среди молодежи. РИА Новости. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://ria.ru/20230905/zanyatost-1894226804.html> Дата обращения (12.07.2024).

254. Гибкость и стрессоустойчивость стали главными навыками для россиян в 2021 году. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/29347> (Дата обращения: 10.08.2025).

255. Госрасходы. Содействие занятости населения за 2022 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://spending.gov.ru/budget/gp/07?year=2022> (Дата обращения: 12.03.2023).

256. Декрет Совета Народных Комиссаров. О трудовых книжках для нетрудящихся. 5 октября 1918 года. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://docs.historyrussia.org/ru/nodes/348698> (Дата обращения 20.07.2025).

257. Доклад "Социально-экономическое положение России". [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения 01.07.2025).

258. Доклад «Социально-экономическое положение России». [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения: 17.03.2024); hh статистика. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения: 28.01.2024).

259. Доклад Г.В. Осипова. «Возрождение социологии в России». Институт социологии ФНИСЦ РАН. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=699 (Дата обращения: 23.04.2024).

260. Доступность услуг связи в регионах России. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://issek.hse.ru/news/1048816615.html> (Дата обращения 11.08.2025).

261. Думать, как соискатель: как ищут работу пользователи hh.ru [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/31506> (Дата обращения 12.02.2024).

262. Зачем взрослые россияне получают дополнительное образование. [Электронный ресурс] режим доступа URL: Т-Ж. URL: <https://journal.tinkoff.ru/education-stat/> (Дата обращения 23.08.2024).

263. Исследование: большинство россиян сталкивались с трудностями при поиске работы [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://tass.ru/obschestvo/12044907> (Дата обращения: 13.07.2025).

264. Итоги 2024 года на рынке труда. Superjob. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/pro/5978/> (Дата обращения 03.03.2025).

265. Итоги исследования: где эффективнее искать работу. Executive.ru. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/news/2095442-itogi-issledovaniya-gde-effektivnee-iskat-rabotu>. (Дата обращения 30.04.2024).

266. Как искали работу на hh.ru в 2021 году: самые популярные запросы пользователей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/25368> (Дата обращения 12.02.2024).

267. Какие навыки стали самыми важными в 2020 году: результаты опроса. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/27929> (Дата обращения: 15.04.2025).

268. Квартальная прогнозная модель России с рынком труда. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/165450/inf_note_202408.pdf (Дата обращения 15.12.2024).

269. Клики и поведение пользователей в выдаче: свежие исследования Google [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://pr-cy.ru/news/p/9858-kliki-i-povedenie-polzovateley-v-vydache-svezhie-issledovaniya-google> (Дата обращения 03.03.2024).

270. Компании – лидеры рынка юридических услуг. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://plus.rbc.ru/news/58483a337a8aa933b677ac42> (Дата обращения 20.10.2023).

271. Краткий обзор рынка труда Февраль 2024. HeadHunter. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://hhcdn.ru/file/17807035.pdf> (Дата обращения 01.03.2025).

272. Лучшие IT-работодатели России 2024: ежегодный рейтинг Хабр Карьеры. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://habr.com/ru/specials/876910/> (Дата обращения 20.05.2024).

273. Метрики качества линейных регрессионных моделей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://loginom.ru/blog/quality-metrics> (Дата обращения 02.07.2024).

274. Названы навыки, которые пригодятся в 2024 году. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://press.rabota.ru/nazvany-navyki-kotorye-prigodyatsya-v-2024-godu> (Дата обращения 10.08.2025).

275. Названы самые востребованные навыки в 2023 году на рынке труда. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://iz.ru/1624958/2023-12-25/nazvany-samy-e-vostrebovannye-navyki-v-2023-godu-na-rynke-truda> (Дата обращения 10.08.2025).

276. Настроение на рынке труда в России во 2 квартале 2024. Служба исследований НН. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hhcdn.ru/file/17845113.pdf> (Дата обращения 02.02.2024).

277. О Лаборатории. ВШЭ. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://lirt.hse.ru/about> (Дата обращения 20.07.2024).

278. Осипова Н.Г. Социология в СССР. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://www.socio.msu.ru/index.php/о-факультете/социология-в-россии/247-sr_04 (Дата обращения 29.06.2025).

279. Основы теории рыночной экономики. Типы и виды рынков. Система, структура и инфраструктура рынка. Экономическая теория. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <http://deadbeef.narod.ru/work/docs/eko/10.htm#04> (Дата обращения: 10.09.2023).

280. Отличное собеседование или сказ о том, как меня обманул работодатель. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://pikabu.ru/story/otlichnoe_sobesedovanie_ili_skaz_o_tom_kak_menya_obmanul_rabotodatel_4207936 (Дата обращения 08.08.2025).

281. Почти 40% работодателей назвали информацию о месте работы одним из наиболее важных факторов для соискателя. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112181/pochti-40/> (Дата обращения 08.07.2025).

282. При выборе места работы россияне стали чаще обращать внимание на перспективы карьерного роста, но зарплата важнее всего. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/pro/6085/> (Дата обращения 08.07.2025).

283. Путин заявил о необходимости перейти к экономике высоких зарплат. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.m24.ru/news/vlast/20062025/807409> (Дата обращения 14.07.2025).

284. Работодатель глазами кандидата: что ищут соискатели и как это влияет на найм. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://bor-krasnoyarsk-region24.hh.ru/article/chto-ishchut-soiskateli-i-kak-eh-to-vliyaet-na-najm> (Дата обращения 08.07.2025).

285. Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2024. [Электронный ресурс] режим доступа URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.htm (Дата обращения 01.07.2025).

286. РосНавык — актуальный запрос рынка труда на компетенции в России. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://rosnavyk.ru/> (Дата обращения 10.08.2025).

287. Россияне предпочитают искать работу с помощью нетворкинга. Нафи. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <http://nafi.ru:8080/analytics/pochti-tret-rossiyan-ispolzovali-internet-dlya-poiska-raboty>. (Дата обращения: 13.05.2025).

288. Рынки труда в эпоху изменений: глобальные вызовы и пути их преодоления. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: https://raexpert.ru/researches/labor_market_2024/ (Дата обращения 01.08.2025).

289. Рынок труда в эпоху турбулентности // ВЦИОМ. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/rynok-truda-v-ehpokhu-turbulentnosti?ysclid=lppeg2bmdp681479046> (Дата обращения 12.05.2024).

290. Рынок труда и поиск работы в Интернете. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://yandex.ru/company/researches/2011/yandex_on_jobsearch_2011#toc1-1 (Дата обращения: 11.06.2024).

291. Сколько зарабатывают подростки, которые раздают листовки. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://pro-investing.ru/skolko-zarabatyvayut-podrostki-kotorye-razdayut-listovki/> (Дата обращения 08.08.2025).

292. Среднегодовая численность занятых в экономике (расчеты на основе интеграции данных) с 2017 г. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/58994> (Дата обращения: 18.12.2024).

293. Сэй Ж. Б. Трактат по политической экономии. 1803 г. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://lc.elima.ru/lib/?id=89> (Дата обращения 03.07.2025).

294. Топ востребованных навыков молодого специалиста. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/31231> (Дата обращения 10.08.2025).

295. Топ-3 приоритетных факторов при выборе работы соискателями — зарплата, адекватное начальство и стабильность компании. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113593/top-3-prioritetnyh-faktorov-pri-vybore-raboty-soiskatelyami/> (Дата обращения 08.07.2025).

296. Топ-30 Рейтинга работодателей России hh.ru / hh.ru. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://hh.ru/article/top> (Дата обращения 20.05.2024).

297. Торг уместен: менеджеры по продажам оказались нужнее водителей. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://iz.ru/1446850/kseniia-nabatkina/torg-umesten-menedzhery-po-prodazham-okazalis-nuzhnee-voditelei> (Дата обращения 12.02.2024).

298. Тренды рынка труда в 2024 году: кадровый голод, гибкость компаний и рост зарплат. Бизнес-секреты. [Электронный ресурс] режим доступа

URL: <https://secrets.tinkoff.ru/blogi-kompanij/kadrovyj-golod-2024/> (Дата обращения 30.04.2024).

299. Тренды рынка труда после пандемии: обзор эксперта. 24 мир. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://mir24.tv/news/16408887/trendy-rynka-truda-posle-pandemii-obzor-eksperta?ysclid=lufcwwowhe461167562> (Дата обращения 23.02.2025).

300. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. [Электронный ресурс] режим доступа URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force# (Дата обращения 22.09.2024).

301. Уровень занятости. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/34027> (Дата обращения: 11.10.2024).

302. Численность рабочей силы. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/34061> (Дата обращения: 23.09.2024).

303. Шапко И.Г. Социальные взаимодействия и социальные общности. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: http://socio.uspu.ru/images/stories/life/abiturient/zaoch_school/SOC_2.pdf. (Дата обращения 15.03.2024).

304. Экономисты обсудили конец «российской модели» рынка труда. Какие признаки указывают на трансформацию занятости в России. РБК. [Электронный ресурс] Режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/economics/22/11/2024/673e06f39a7947c4ff96e18c> (Дата обращения 15.06.2024).

305. Эксперты описали новые тренды на рынке труда из-за частичной мобилизации. РБК. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/10/2022/6340141c9a79474f94a0ed2f?ysclid=lufcxr2f7o467025231> (Дата обращения 23.05.2025).

306. Эпоха голодных игр на кадровом рынке наступила и продлится до 2030 г. Деловой квартал. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://www.dk.ru/news/237195830?erid=LjN8JxgVc> (Дата обращения 30.04.2024).

307. Я потратила три дня на «тестовое задание», а они просто взяли мою работу и пропали. Это законно делать из соискателей бесплатных работников? [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://dzen.ru/a/aF74e5IuGBliHS75> (Дата обращения 08.08.2025).

308. Яндекс Вордстат. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://wordstat.yandex.ru/> (Дата обращения 01.04.2025).

309. GMDH Shell. Machinelearning. [Электронный ресурс] режим доступа URL: http://www.machinelearning.ru/wiki/index.php?title=GMDH_Shell (Дата обращения 11.07.2022).

310. Google trends. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://trends.google.ru/trends/> (Дата обращения 01.04.2025).

311. Нн.статистика. [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://stats.hh.ru/> (Дата обращения 10.08.2025).

312. LinkedIn: десять самых востребованных навыков в 2019 году. ru [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://vc.ru/hr/57231-linkedin-desyat-samyh-vostrebovannyh-navykov-v-2019-godu> (Дата обращения: 15.04.2025).

313. Search Engine Market Share Worldwide [Электронный ресурс] режим доступа URL: <https://gs.statcounter.com/search-engine-market-share> (Дата обращения 03.03.2024).

314. The Labour Market Story: Skills for the future. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.employment-studies.co.uk/resource/labour-market-story-skills-future-0> (Дата обращения: 13.12.2024).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Уважаемый респондент!

Предлагаем Вам принять участие в исследовании, посвященном изучению использования Интернета в процессе поиска работы.

Ответы на вопросы носят анонимный характер и будут использоваться только в обобщенном виде. Конфиденциальность полученной информации гарантируется!

Просим Вас последовательно отвечать на вопросы, не допуская пропусков. Поставьте символ «X» или «V» рядом с выбранным вариантом (-ами) ответа. Анкета содержит вопросы, которые предусматривают несколько вариантов ответа. Если в вопросе не указано количество возможных вариантов ответа, нужно выбрать один. Если максимальное количество вариантов указано, не превышайте его. Если ни один из вариантов Вас не удовлетворил, напишите Ваш вариант в последней, предусмотренной для э того графе. Анкета также содержит открытые вопросы, ответы на которые нужно написать самостоятельно.

Ваше мнение очень важно для нас и может послужить основой для дальнейшего развития системы трудоустройства в нашей стране.

Благодарим Вас за проявленный интерес к исследованию и уделенное время!

1. Вы уже занимались поиском работы?

- ☐ Да Перейдите к вопросу 2.
- ☐ Нет Перейдите к вопросу 22.

2. Вы использовали Интернет как один из каналов поиска работы? (Поиск вакансий, компаний, отзывов о работодателе и т.п.)

☐ Да Перейдите к вопросу 3.

☐ Нет Перейдите к вопросу 8.

3. Как изначально осуществлялся Ваш поиск работы в Интернете?

☐ Искать работу на сайте-агрегаторе вакансий (HeadHunter, SuperJob и т.п.)

☐ Искать вакансии на сайте компаний (например, в разделе «Карьера у нас»)

☐ Искать вакансии через поисковую систему (Яндекс, Google и т.д., которые выведут на страницы агрегаторов или компаний с соответствующими компаниями)

☐ Другое: _____

4. В чем для Вас заключаются преимущества поиска работы с использованием Интернета? (Отметьте не более трёх наиболее предпочтительных вариантов)

☐ Экономия времени

☐ Большой выбор вакансий

☐ Возможность сразу узнать о компании

☐ При наличии активного резюме компании сами выходят на связь

☐ Возможность узнать о вакансиях в разных регионах страны

☐ Другое: _____

5. С какими трудностями, проблемами Вы столкнулись при поиске работы в Интернете?

☐ Мало подходящих вакансий

☐ Недостоверная информация в вакансиях

(зарботная плата, условия, требования и т. п.)

- ☐ Работодатель не вышел на связь
- ☐ Нерелевантные приглашения на собеседования
- ☐ Другое: _____

6. Приведите через запятую примеры поисковых запросов (2 и более примеров), которые Вы набирали для поиска работы в Интернете, браузере и на сайтах агрегаторах вакансий. Например: Ipsos вакансии, работа маркетолог, HR вакансии

7. Какие ещё каналы поиска работы Вы использовали, помимо Интернета?

- ☐ Знакомые и друзья
- ☐ Ярмарки вакансий
- ☐ Кадровые агентства
- ☐ Никакие
- ☐ Специализированные печатные издания
- ☐

Другое: _____

_____ Переходите к вопросу 11 _____

8. Через какие каналы Вы искали работу?

- ☐ Знакомые и друзья
- ☐ Кадровые агентства
- ☐
- Специализированные печатные издания
- ☐ Ярмарки вакансий
- ☐ Другое: _____

9. Почему Вы не использовали Интернет для поиска работы? (Отметьте не более двух наиболее подходящих вариантов)

- ☐ Мало подходящих вакансий
- ☐ Недостоверная информация в описании вакансий (заработная плата, условия, требования)

- ☐ Нерелевантные приглашения на собеседования
- ☐ Данный канал мне просто не подходит
- ☐ Другое: _____

10. Если бы Вы всё же использовали, то приведите через запятую примеры поисковых запросов (2 и более примеров), которые бы Вы набирали для поиска работы в Интернете, браузере и на сайтах агрегаторах вакансий

Например: Ipsos вакансии, работа маркетолог, HR вакансии

_____ Переходите к вопросу 11 _____

11. Ваша стратегия поиска работы: (Отметьте не более двух наиболее предпочтительных вариантов)

- ☐ Искать вакансии определённой специализации (Например: социолог, аналитик и т.д.)
- ☐ Искать вакансии в определённых организациях (Например: кафедра университета, Яндекс и т.д.)
- ☐ Искать вакансии с определёнными навыками (Например: знание методики проведения исследований, статистики и т.д.)
- ☐ Откликаться на все вакансии подряд независимо от специализации, организации и навыков
- ☐ Другое: _____

12. Что в первую очередь влияет на Ваш выбор места работы?

- ☐ Желание получать высокую зарплату
- ☐ Мнение родителей, родственников, друзей
- ☐ Желание реализовать себя в выбранной специальности
- ☐ Желание начать самостоятельную жизнь

☐ Желание сменить место жительства

☐ Другое: _____

13. Получали ли Вы ранее или получаете сейчас дополнительное образование (курсы по дополнительным специальностям) помимо основного университетского образования?

☐ Да Перейдите к вопросу 14.

☐ Нет, но планирую Перейдите к вопросу 16.

☐ Нет и не планирую Перейдите к вопросу 17.

14. По каким специальностям Вы получали/получаете дополнительное образование?

☐ Иностранный язык

☐ Аналитические навыки

☐ IT, программирование, разработка

☐ Ораторские курсы

☐ Право, юриспруденция

☐ Бухгалтерские курсы

☐ Психология

☐

Другое: _____

15. Какие направления дополнительного образования (образовательные программы, программы подготовки, пере подготовки и повышения квалификации) Вы с большой вероятностью планируете освоить в будущем?

☐ Иностранный язык

☐ Аналитические навыки

☐ IT, программирование, разработка

☐ Ораторские курсы

☐ Право, юриспруденция

☐ Бухгалтерские курсы

☐ Психология

☐ Никакие

☐

Другое: _____

_____ Переходите к вопросу 17 _____

16. Какие направления дополнительного образования (образовательные программы, программы подготовки, пере подготовки и повышения квалификации) Вы с большой вероятностью планируете освоить в будущем?

- | | |
|---|---|
| ☐ Иностранный язык | ☐ Аналитические навыки |
| ☐ IT, программирование, разработка | ☐ Ораторские курсы |
| ☐ Право, юриспруденция | ☐ Бухгалтерские курсы |
| ☐ Психология | |
| ☐ Никакие | ☐ |

Другое: _____

_____ Переходите к вопросу 17 _____

17. Увенчался ли Ваш поиск работы успехом? (Удалось пройти собеседование и устроиться на должность)

- ☐ Да Перейдите к вопросу 18.
- ☐ Нет Перейдите к вопросу 20.

18. В какой профессиональной области Вы нашли работу?

- ☐ Исследования, аналитика в маркетинговых агентствах и социологических центрах
- ☐ Маркетинг, реклама, PR в государственных организациях и частных компаниях
- | | | |
|---|---|-----------------------------|
| ☐ Образование и наука | ☐ IT, телекоммуникации | |
| ☐ Госорганы, НКО | ☐ Консалтинг | ☐ HR |
| ☐ Торговля, производство | ☐ СМИ, медиа | ☐ |

Другое: _____

19. Задействовали ли Вы личные связи, чтобы устроиться на работу?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Затрудняюсь ответить

_____ Переходите к вопросу 29 _____

20. В каких профессиональных областях Вы искали работу?

☐ Исследования, аналитика в маркетинговых агентствах и социологических центрах

☐ Маркетинг, реклама, PR в государственных организациях и частных компаниях

☐ Образование и наука

☐ IT, телекоммуникации

☐ Госорганы, НКО

☐ Консалтинг

☐ HR

☐ Торговля, производство

☐ СМИ, медиа

☐

Другое: _____

21. Будете ли Вы (при возможности) задействовать личные связи, чтобы устроиться на работу?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Затрудняюсь ответить

_____ Переходите к вопросу 29 _____

22. Через какие каналы Вы планируете искать работу? (Отметьте не более двух наиболее предпочтительных вариантов)

☐ Интернет

☐ Знакомые и друзья

☐ Специализированные печатные издания Кадровые агентства

☐ Ярмарки вакансий

☐ Другое: _____

23. Ваша стратегия поиска работы: (Отметьте не более двух наиболее предпочтительных вариантов)

- ☐ Искать вакансии определённой специализации (Например: социолог, аналитик и т.д.)
- ☐ Искать вакансии в определённых организациях
- ☐ Искать вакансии с определёнными навыками (Например: знание методики проведения исследований, статистики и т.д.)
- ☐ Откликаться на все вакансии подряд независимо от специализации, организации и навыков
- ☐ Другое: _____

24. Что в первую очередь влияет на Ваш выбор будущего места работы?

- ☐ Желание получать высокую зарплату
- ☐ Мнение родителей, родственников, друзей
- ☐ Желание реализовать себя в выбранной специальности
- ☐ Желание начать самостоятельную жизнь
- ☐ Желание сменить место жительства
- ☐ Другое: _____

25. Будете ли Вы задействовать личные связи при трудоустройстве на работу?

- ☐ Да ☐ Нет ☐ Затрудняюсь ответить

26. Какие профессиональные направления Вы для себя рассматриваете? (Отметьте не более трёх наиболее предпочтительных вариантов)

- ☐ Исследования, аналитика в маркетинговых агентствах и социологических центрах

☐ Маркетинг, реклама, PR в государственных организациях и частных компаниях

☐ Образование и наука

☐ IT, телекоммуникации

☐ Госорганы, НКО

☐ Консалтинг

☐ HR

☐ Торговля, производство

☐ СМИ, медиа

☐

Другое: _____

27. Представьте, что Вы используете Интернет для поиска работы. Как изначально будет осуществляться ваш поиск?

☐ Искать работу на сайте-агрегаторе вакансий (HeadHunter, SuperJob и т.п.)

☐ Искать вакансии на сайте компаний (например, в разделе «Карьера у нас»)

☐ Искать вакансии через поисковую систему (Яндекс, Google и т.д., которые выведут на страницы агрегаторов или компаний с соответствующими компаниями)

☐ Другое: _____

28. Приведите примеры поисковых запросов (от 2 и более), которые Вы бы набирали для поиска работы в Интернете, браузере и на сайтах агрегаторах вакансий Например: работа Ipsos, HR вакансии и т.д.

29. Какие профессии, по Вашему мнению, пользуются наибольшим спросом на современном рынке труда? (Отметьте не более трех наиболее предпочтительных вариантов)

☐ IT-специалисты

☐ Менеджеры по продажам

☐ Специалисты с медицинским и фармацевтическим образованием

Маркетологи

☐ Дизайнеры

☐ Финансовые аналитики

☐ Педагоги
профессии

☐ Инженеры

☐ Рабочие

☐ Переводчики

☐ Психологи и психотерапевты

☐ Другое: _____

30. На какие профессии, по Вашему мнению, спрос снижался в последние 2 года?

☐ Юрист

☐ Педагог

☐ Журналист

☐ Страховой агент

☐ Менеджер по продажам

☐ Авто ретейлер

☐ Гос служащие

☐ Банковский персонал

☐

Другое _____

31. Какие профессии в будущем будут наиболее востребованными?

☐ IT-медик или биоинформатик

☐ Генетический консультант

☐ Игропрактик

☐ Урбанист-эколог

☐ Проектировщик жизненного цикла космических сооружений

☐ Разработчик моделей Big Data

☐ Специалист по альтернативной энергетике

☐ Цифровой лингвист

☐ Инженер 3D-печати

☐ Другое: _____

32. Как Вы полагаете, что в современной России важнее всего для успешного трудоустройства?

☐ Наличие связей и протекция в организации

- ☐ Соответствие кандидата требованиям должности
- ☐ Затрудняюсь ответить
- ☐ Другое _____

33. Укажите ваш пол:

- ☐ м ☐ ж ☐ не хочу отвечать

34. Укажите ваш возраст:

- ☐ 16-17
- ☐ 18-20
- ☐ 21-23
- ☐ 24-26

35. Уровень получаемого в настоящий момент образования:

- ☐ бакалавриат
- ☐ магистратура
- ☐ аспирантура.

Приложение 2

Словарь для составления запросов по теме поиска работы в Интернете

Профессии	Инженер, программист, аналитик данных, разработчик, специалист БД Врач, медсестра, фармацевт, стоматолог, диетолог, окулист, офтальмолог, хирург, логопед, ветеринар. Менеджер, маркетинг, финансовый аналитик, бухгалтер, HR-менеджер, экономист, копирайтер, SMM-менеджер, рекрутер. Учитель, педагог, преподаватель, библиотекарь, воспитатель, тьютор. Дизайнер, веб-дизайнер, фотограф, видеооператор, звукооператор, актёр, ведущий. Исследователь, научный сотрудник, биолог, химик, физик, социолог. Юрист, архитектор, социальный работник, пожарный, военный, логист.
Компании	Яндекс, Яндекс крауд, РЖД, Mail.ru Group, Сбер, Luxoft, HeadHunter, Тинькофф, OZON, Wildberries, X5 Retail Group, Ашан, Магнит, МТС, Крок, Контур, 1С, Газпром,

	Роснефть, ЛУКОЙЛ, Новатэк, Транснефть
Сайты поиска работы	HeadHunter, hh, hh.ru, Хэдхантер, хх, Работа.ру, Суперджоб, SJ, Superjob.ru, Авито работа, avito работа, Зарплата.ру, GorodRabot.ru, Job.ru, Career.ru, Google Карьера, Rabota.yandex.ru, Freelance.ru, Rabotavrossii.ru
Навыки и умения	Продажи, ремонт, уборка, отчетность, контроль, администрирование, документы, документооборот, ПК, 1С, печать текста, Python, Java, JavaScript, C++, SQL, Tableau, Power BI, R, Python, AWS, Azure, GCP (SEO, SEM, SMM, дизайн, UX/UI, машинное обучение, ИИ, ML/AI, Кибербезопасность, Agile, Scrum, Kanban, Разработка, iOS, Android
Слова-помощники	Вакансия, работа, устроиться, поиск сотрудников, вахта, удалёнка, удалённая работа, смены, заработная плата, ЗП, переезд.

Приложение 3

Результаты моделирования динамики занятости для федеральных округов России

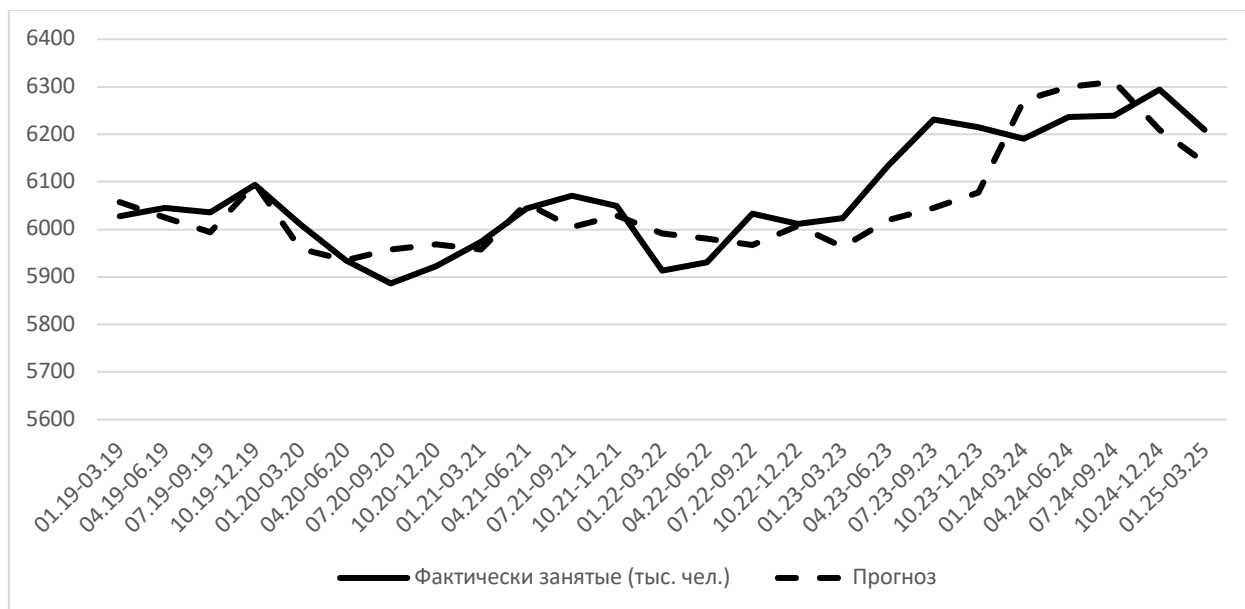
Модель для Дальневосточного ФО

$Y_1 = 8124.15 + \text{"менеджер по продажам"} \cdot \text{cubert}^2 * 1220.18 + \text{"курьер вакансии"} \cdot \text{cubert} * \text{"работа частичная занятость"} \cdot \text{cubert} * (-315.67)$



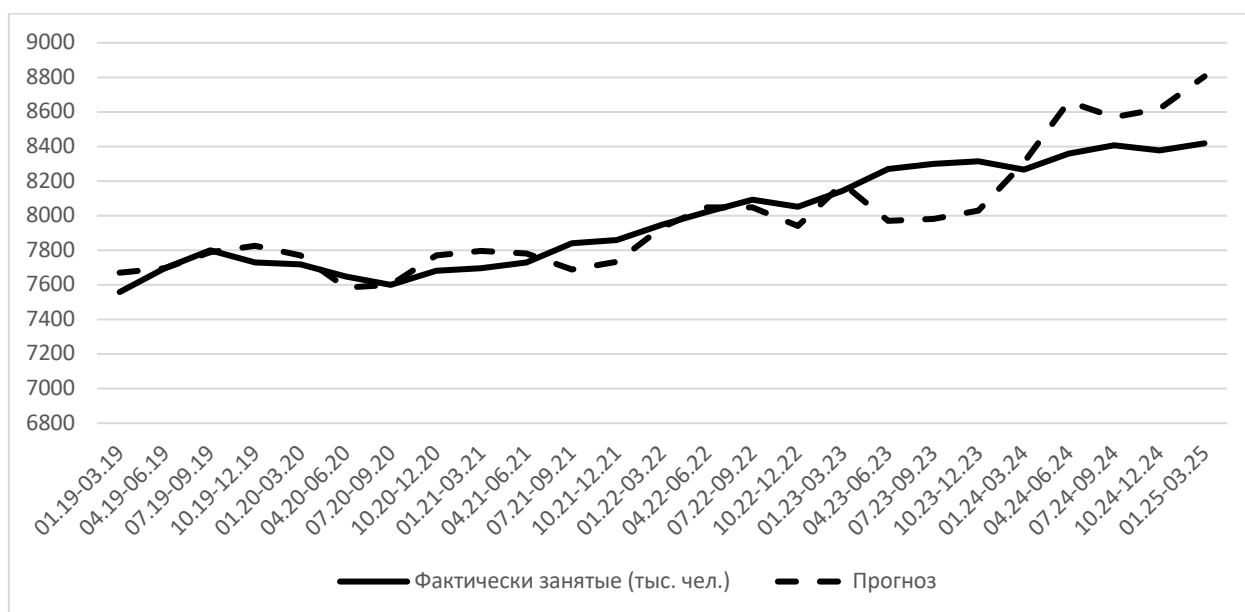
Модель для Уральского ФО

$$Y1 = 5653.08 + \text{"\"работа яндекс\", cubert"}^2 * 519.866 + \text{"\"машинист вакансии\", cubert"} * \text{"\"вакансии администратор\", cubert"} * 428.258 + \text{"\"вакансии ржд\", cubert"} * \text{"\"работа вахтой\", cubert"} * (-22.8255)$$



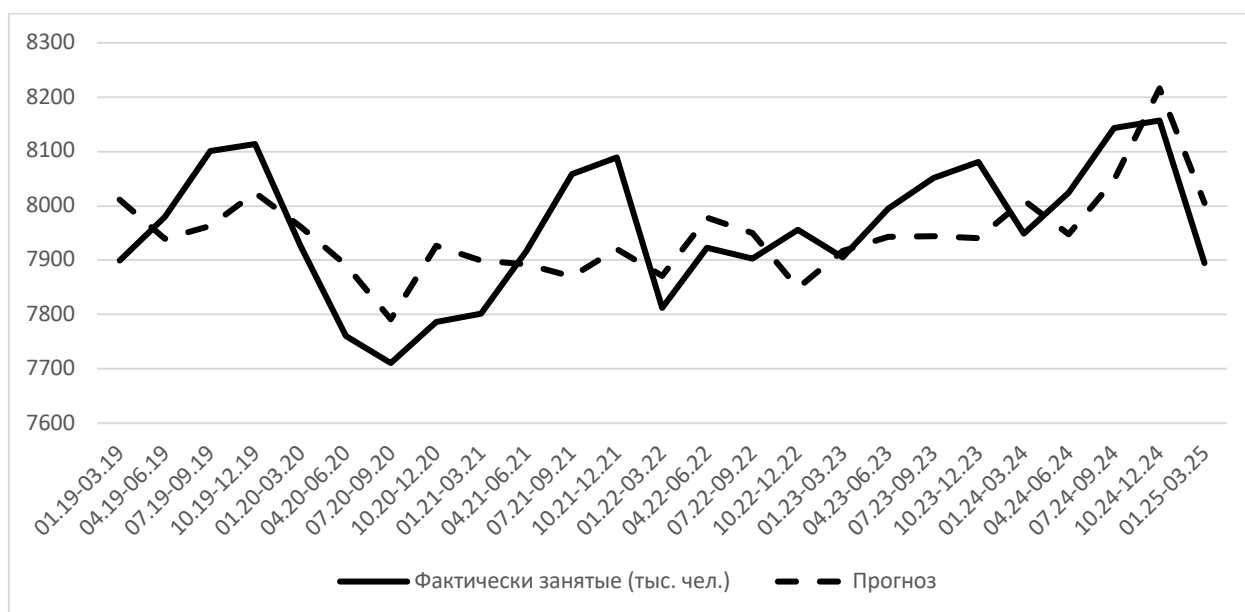
Модель для Южного ФО

$$Y1 = 7012.3 + \text{"вакансии аналитик"} \cdot \text{cubert}^2 \cdot 1574.42 + \text{"маркетолог"} \cdot \text{cubert}^2 \cdot 1010.46$$



Модель для Сибирского ФО

$$Y1 = 7482.92 + \text{"торговый представитель"} \cdot 269.76 + \text{"работа вахтой"} \cdot \text{cubert} + 646.843$$



Модель для Приволжского ФО

$$Y1 = 6540.8 + \text{"разработчик python"} \cdot \text{cubert} + 985.4 \cdot \text{"официант вакансии"} + \text{cubert}^2 \cdot (-742.1) + \text{"удаленная работа"} \cdot \text{cubert} + \text{"программист 1c"} \cdot \text{cubert} + 205.9$$



Модель для Северо-Кавказского ФО

$$Y1 = 3454.56 + N11 * N71 * 7.22464e-05$$

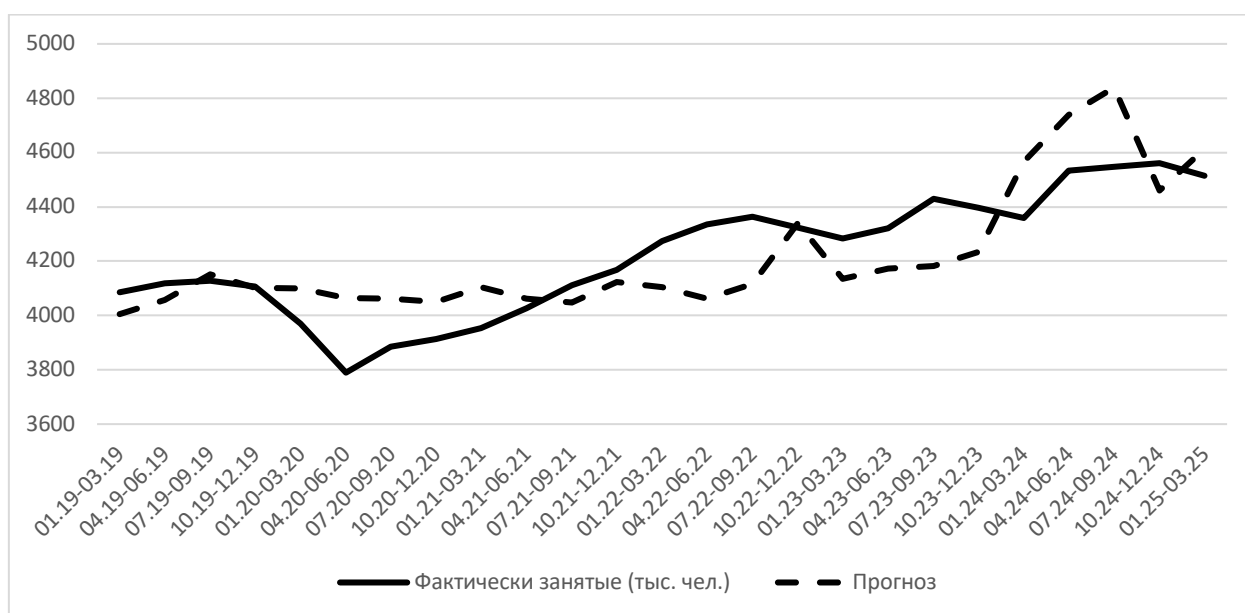
$$N71 = 2267.67 + N82 * N96 * 9.51723e-05$$

$$N96 = 6965.63 + \text{"маркетолог, cubert"} * 688.221$$

$$N11 = 2966.58 + N82 * N86 * 8.16723e-05$$

$$N86 = 6956.07 + \text{"маркетолог, cubert"} * \text{"тестировщик, cubert"} * 1716.76$$

$$N82 = 6978.79 + \text{"разработчик, cubert"} * 408.249$$



Модель для Северо-Западного ФО

$$Y1 = 3454.56 + N11 * N71 * 7.22464e-05$$

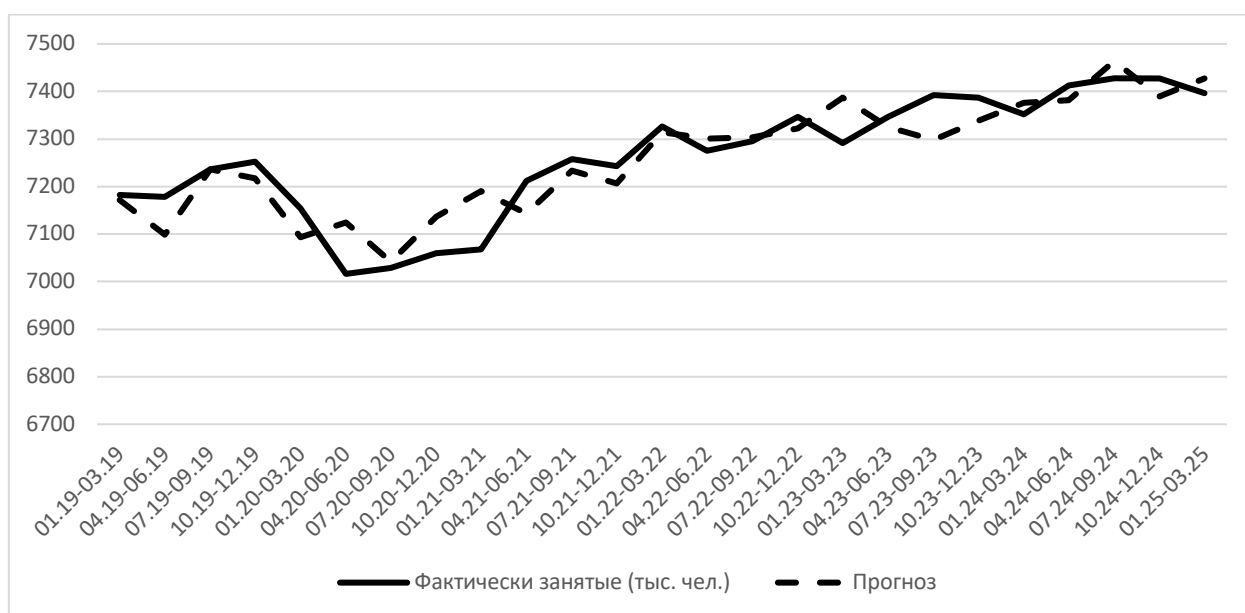
$$N71 = 2267.67 + N82 * N96 * 9.51723e-05$$

$$N96 = 6965.63 + \text{"маркетолог, cubert"} * 688.221$$

$$N11 = 2966.58 + N82 * N86 * 8.16723e-05$$

$$N86 = 6956.07 + \text{"маркетолог, cubert"} * \text{"тестировщик, cubert"} * 1716.76$$

$$N82 = 6978.79 + \text{"разработчик, cubert"} * 408.249$$



Модель для Центрального ФО:

$Y1 = 20315.7 + \text{"разработчик, cubert"} * \text{"тестировщик, cubert"} * 2046.19 +$
 $\text{"вакансии аналитик", cubert"} * \text{"тестировщик, cubert"} * (-3350.23) + \text{"работа}$
 $\text{яндекс", cubert"} * \text{"вакансии администратор", cubert"} * 734.807$

