

УДК 331.55

ЗОИДОВ КОБИЛЖОН ХОДЖИЕВИЧ

заведующий лабораторией,
ведущий научный сотрудник Института проблем рынка РАН,
кандидат физико-математических наук, доцент,
e-mail: kobiljonz@mail.ru.

УРУНОВ АСРОР АЛИЖОНОВИЧ

д.э.н., профессор ФГБОУ
«Государственный университет управления»,
e-mail: urunov@rambler.ru.

БОГАТЫРЕВ СЕРГЕЙ ИНДРИСОВИЧ

Заведующий кафедрой экономической экспертизы и финансового
мониторинга Института кибербезопасности и цифровых технологий
МИРЭА – Российского технологического университета,
e-mail: bogsi54@yandex.ru

ОСТАПЕНКО ВЛАДИСЛАВ АНАТОЛЬЕВИЧ

к.э.н., доцент ФГБОУ
«Государственный университет управления»,
e-mail: ostapenko-gui@mail.ru.

DOI:10.26726/1812-7096-2024-6-164-172

ДЕФИЦИТ КАДРОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Аннотация. Исследование направлено на выявление и анализ актуальных направлений основных проблем сравнительного анализа дефицита кадров в России и зарубежных странах. Дефицит кадров выступает одной из актуальных проблем рынка труда. Цель работы. Настоящее исследование направлено на то, чтобы выявить общие проблемы, связанные с дефицитом рабочей силы, в России, США и странах ЕС, определить относительно трудодефицитные и относительно трудоизбыточные сферы экономики, отрасли и профессии, что будет способствовать успешной разработке мер государственной политики по балансировке спроса и предложения на отечественном рынке труда. Задачи. Необходимо выяснить, является ли современная ситуация обострения кадрового дефицита в отечественной экономике аномальной и специфичной только для нашей страны, или она также имеет распространение за рубежом? Кроме того, подлежит изучению вопрос о профессионально-отраслевой структуре дефицита и профицита кадров. Её изучение позволит выяснить, какие профессии являются наиболее востребованными, а какие – избыточными, что даст возможность определить возможные шаги по балансировке спроса и предложения труда. Метод и методология работы. В процессе исследования использованы методы эволюционно-институциональной теории, эконометрического моделирования и аналитической оценки. Результаты. Показано, что для преодоления дефицита кадров необходимо, прежде всего, сосредоточить усилия на повышении производительности труда, чему в немалой степени может способствовать цифровизация производства. Следует выявлять и анализировать трудовые резервы в экономике, включая работников с вынужденной неполной, неустойчивой занятостью, создавать условия для сокращения скрытой безработицы. Еще одним возможным направлением снижения дефицита кадров может стать привлечение квалифицированных кадров из-за рубежа. Все перечисленные меры государственного регулирования рынка труда и занятости требуют взвешенного подхода, учитывающего не только экономические, но и политические и социальные последствия принимаемых решений. Выводы. Проведенное исследование позволяет сделать вывод об определенном сходстве динамики рынков труда в России, странах ЕС и США. Оно проявляется в росте количества вакантных рабочих мест и обострении проблемы кадрового дефицита.

В большинстве стран среди дефицитных профессий лидируют квалифицированные рабочие, водители, инженеры, медики, программисты. Напротив, в таких сферах деятельности, как образование, наука, реклама, масс-медиа, искусство отмечается наименьшая потребность в дополнительных работниках. Область применения результатов. Результаты исследования могут быть использованы органами власти России и других стран СНГ (ЕАЭС) для ликвидации существующих проблем в области рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, дефицит кадров, методы эволюционно-институциональной теории, эконометрическое моделирование, аналитическая оценка, профессиональные группы работников, вакансии.

ZOIDOV KOBILJON KHODZHIEVICH

Head of the Laboratory, Leading Researcher of Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor,
e-mail: kobiljonz@mail.ru.

URUNOV MYSTERY ALIDZHONOVICH

doctor of Economics, Professor
FGBOU "State University of management»
e-mail: urunov@rambler.ru

BOGATYREV SERGEY INDRISOVICH

Head of the Department of Economic Expertise and Financial Monitoring of the Institute of Cybersecurity and Digital Technologies of the MIREA – Russian University of Technology,
e-mail: bogsi54@yandex.ru

OSTAPENKO VLADISLAV ANATOLYEVICH

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
State University of Management,
e-mail: ostapenko-guu@mail.ru

SHORTAGE OF PERSONNEL: COMPARATIVE ANALYSIS IN RUSSIA AND FOREIGN COUNTRIES

Annotation. *The research is aimed at identifying and analyzing relevant areas of the main problems of comparative analysis of the shortage of personnel in Russia and foreign countries. The shortage of personnel is one of the urgent problems of the labor market. The purpose of the work. This study aims to identify common problems related to labor shortages in Russia, the United States and the EU countries, to identify relatively labor-deficient and relatively labor-surplus sectors of the economy, industries and professions, which will contribute to the successful development of public policy measures to balance supply and demand in the domestic labor market. Tasks. It is necessary to find out whether the current situation of exacerbation of the personnel shortage in the domestic economy is abnormal and specific only for our country, or is it also widespread abroad? In addition, the issue of the professional and sectoral structure of staff shortages and surpluses is subject to study. Its study will make it possible to find out which professions are most in demand and which are redundant, which will make it possible to identify possible steps to balance labor supply and demand. The method and methodology of the work. The research uses the methods of evolutionary and institutional theory, econometric modeling and analytical assessment. Results. It is shown that in order to overcome the shortage of personnel, it is necessary, first of all, to focus efforts on increasing labor productivity, which can be greatly facilitated by the digitalization of production. It is necessary to identify and analyze labor reserves in the economy, including workers with involuntarily incomplete, unstable employment, and create conditions for reducing hidden unemployment. Another possible way to reduce the shortage of personnel may be to attract qualified personnel from abroad. All of these measures of state regulation of the labor market and employment*

require a balanced approach that takes into account not only the economic, but also the political and social consequences of the decisions taken. Conclusions. The conducted research allows us to conclude that there is a certain similarity in the dynamics of labor markets in Russia, the EU and the USA. It manifests itself in an increase in the number of vacant jobs and an aggravation of the problem of personnel shortage. In most countries, skilled workers, drivers, engineers, doctors, and programmers are the leaders among the scarce professions. On the contrary, in such fields of activity as education, science, advertising, mass media, and art, there is the least need for additional workers. The scope of the results. The results of the study can be used by the authorities of Russia and other CIS countries (EAEU) to eliminate existing problems in the field of the labor market.

Keywords: *labor market, labor force, shortage of personnel, methods of evolutionary and institutional theory, econometric modeling, analytical assessment, professional groups of employees, vacancies.*

Введение

Развитие рыночной экономики сопровождается колебаниями уровней занятости, безработицы и реальных ставок заработной платы [2-5, 8, 15]. Как следует из макроэкономических моделей рынка труда, спад производства обычно влечет за собой снижение потребности в рабочей силе и рост безработицы, тогда как в условиях макроэкономического подъема занятость населения в экономике растет, а безработица сокращается. Если на рынке труда временно, в силу тех или иных причин, образуется дефицит рабочей силы, он может быть преодолен за счет действия рыночных сил благодаря росту ставок заработной платы и постепенной подстройки предложения труда под возросший спрос.

Вышеописанные элементарные представления о динамике занятости и безработицы, как может показаться на первый взгляд, не требуют дополнительного подтверждения. Они прочно вошли в теоретические основания экономики труда и многочисленные учебники по экономической теории. Однако следует иметь в виду, что механизм рынка труда лишь в редких случаях соответствует идеальным моделям, широко представленным в учебной и научной литературе. В действительности, в каждой стране имеется свой оригинальный набор естественно-природных, исторических, политических, социально-культурных и иных факторов, обуславливающих особенности взаимной подстройки спроса на труд и предложения труда.

Несбалансированность рынка труда – традиционно рассматриваемая в экономической теории проблема. В кейнсианских макроэкономических моделях, как правило, труд выступает избыточным фактором производства, а капитал – ограниченным. Таким образом, в политике занятости акценты смещаются в сторону борьбы с безработицей различными способами, включая организацию общественных работ и повышение совокупного спроса посредством дополнительных государственных закупок, и снижения налогов. Представители неоклассической школы проблемы недостатка труда видят в контексте достижения потенциального объема выпуска, то есть с точки зрения обеспечения экономики страны необходимыми трудовыми ресурсами. Однако, вопросы преодоления дефицита кадров на локальных рынках труда в краткосрочной перспективе, как правило, остаются за пределами внимания.

Настоящее исследование нацелено на определение общего и особенного в проблемах кадрового дефицита в России, США и ряде европейских стран. Прежде всего, необходимо выяснить, является ли современная ситуация обострения кадрового дефицита в отечественной экономике аномальной и специфичной только для нашей страны, или она также имеет распространение за рубежом? Кроме того, подлежит изучению вопрос о профессионально-отраслевой структуре дефицита и профицита кадров. Ее изучение позволит выяснить, какие профессии являются наиболее востребованными, а какие – избыточными, что даст возможность определить возможные шаги по балансировке спроса и предложения труда.

Проблемы и результаты исследования

Сложность оценки масштабов и структуры кадрового дефицита в российской экономике обусловлена отсутствием показателей дефицита и излишка рабочей силы в официальной статистике. Федеральная служба государственной статистики в свободном доступе представляет данные о

потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест. Однако, ориентируясь на этот показатель, необходимо учитывать ряд обстоятельств, а именно:

1) Исходные данные собираются по кругу выборочно обследованных организаций без субъектов малого бизнеса, следовательно, о дефиците кадров можно судить только в части потребности в работниках, имеющейся у крупных и средних организаций.

2) Обследованим Росстата остаются неохваченными финансовые организации, государственное управление и обеспечение военной безопасности, общественные объединения и экстерриториальные организации, что также сужает поле исследования.

3) По данным Росстата невозможно составить представление о соотношении количества свободных рабочих мест и численности соискателей вакансий.

Перечисленные проблемы приводят к необходимости дополнения статистических данных Росстата о ситуации на рынке труда экономико-статистическими и аналитическими материалами других организаций, занимающихся изучением кадрового дефицита. Однако, альтернативные источники информации также не лишены недостатков. Так, например, информационные порталы HeadHunter и SuperJob содержат данные о вакансиях и предложении труда в основном только в средних и крупных городах, оставляя без должного внимания проблемы занятости населения в малых городах и сельской местности.

По оценкам Росстата, в конце января 2024 г. потребность работодателей в работниках, заявленная в органы государственной службы занятости, составляла 1831 тыс. чел., что на 255 тыс. чел. больше, чем годом ранее. При этом об обострении проблемы кадрового дефицита свидетельствует динамика показателя нагрузки не занятого трудовой деятельностью населения на 100 заявленных вакансий: если в январе 2022 г. она составляла 47,2, то год спустя - 42,3, а еще через год – лишь 26,2. Таким образом, если в начале 2022 г. на каждого соискателя приходилось по 2,1 вакансий, то в январе 2023 г. – 2,4 вакансий, а в январе 2024 г. – около 4 [9-10].

Представленные данные отражают проблемы кадрового дефицита лишь на официальной части российского рынка труда, то есть охваченного услугами государственной службы занятости. Однако, многие безработные предпочитают искать работу иными способами. Кроме того, работодатели, особенно в части индивидуальных предпринимателей и малых предприятий, не всегда размещают информацию о вакантных рабочих местах на государственном портале «Работа в России». Таким образом, общая величина неудовлетворенной потребности работодателей в рабочей силе может отличаться от отражаемой в статистике органов государственной службы занятости. По оценкам Института экономики РАН, по итогам 2023 г. дефицит рабочей силы в России мог составлять порядка 4,8 млн. чел. [1].

Проведенный SuperJob в ноябре 2023 г. опрос 1 тыс. сотрудников кадровых служб организаций в 224 городах России свидетельствует о том, что 85% компаний на современном этапе испытывают дефицит кадров. На его отсутствие указали лишь 11% опрошенных, 4% затруднились ответить. За 2023 г. отмечался более чем полуторакратный рост количества вакантных рабочих мест, тогда как число резюме от соискателей даже незначительно сократилось (на 2%) (рис. 1) [17].

Заслуживают внимания отраслевой и профессионально-квалификационные аспекты дефицита рабочей силы. Основываясь на доступных данных Росстата за III квартал 2023 г., можно отметить, что среди видов экономической деятельности наибольшим количеством требуемых работников списочного состава характеризовались: обрабатывающие производства (335,3 тыс. чел.), торговля (264,4 тыс. чел.), транспорт (197,7 тыс. чел.) «рис. 1».

При этом наиболее высокими темпами, по сравнению с соответствующим кварталом предыдущего года, росла потребность в дополнительных работниках в: обеспечении безопасности (на 36% за 2022 г. и на 59,5% за 2023 г.), жилищно-коммунальном хозяйстве (30,3% и 36,4% соответственно), розничной торговле (14,9% и 40,8% соответственно), обрабатывающих производствах (11,2% и 40,1% соответственно). В целом по экономике рост числа требуемых работников за период с третьего квартала 2021 г. по третий квартал 2023 г. составил 31,7%, причем по большинству видов экономической деятельности в 2023 г. фиксировалось ускорение этого роста [7, с. 9]. По данным портала HeadHunter, в марте 2024 г. вакансий стало на 32% больше, чем годом ранее [6].

В профессионально-квалификационном разрезе, по данным опроса портала SuperJob.ru,

наиболее дефицитными являются профессии квалифицированных рабочих, водителей грузовых автомобилей, машинистов специального транспорта, разнорабочих, инженерно-технических работников [17].

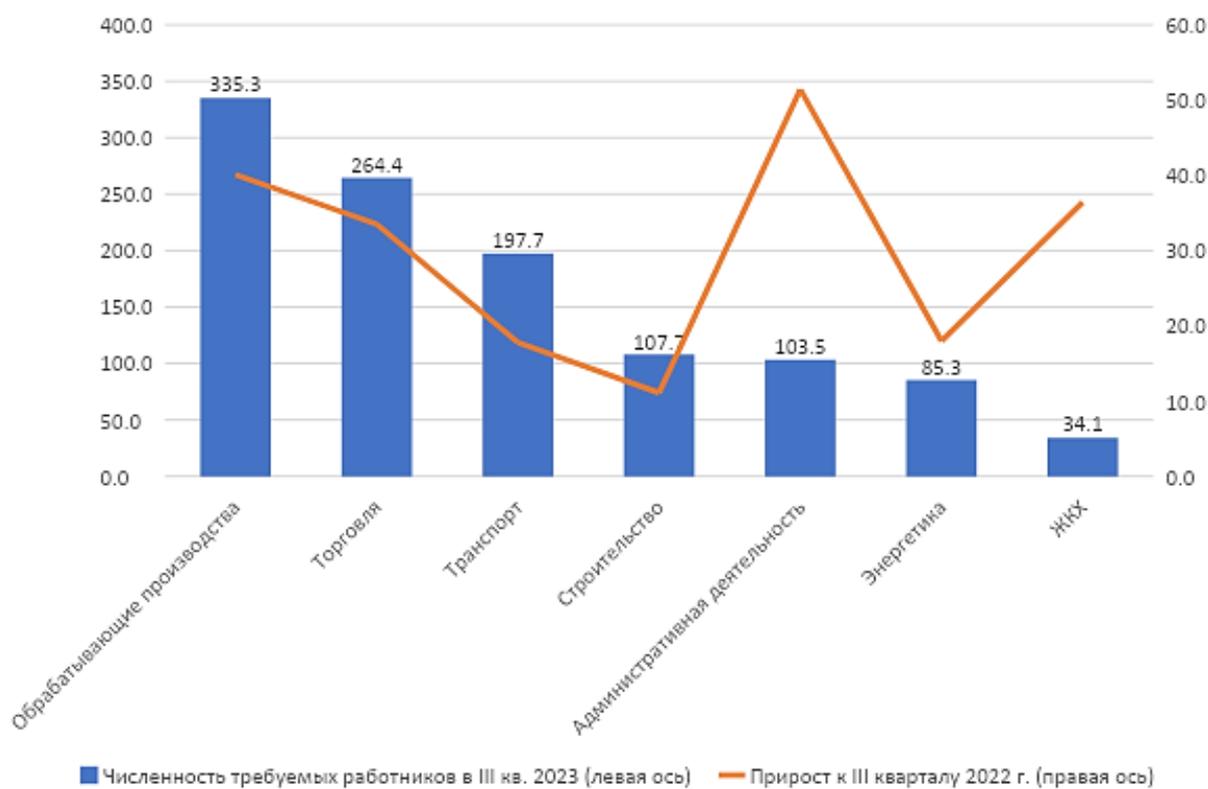


Рис. 1. Численность требуемых работников списочного состава на вакантные рабочие места в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в Российской Федерации в III квартале 2023 г. и ее прирост по отношению к III кварталу 2022 г.
Источник: составлено авторами на основе работы [7, с. 9].

Специалисты кадрового агентства HeadHunter оценивают дефицит кадров с помощью так называемого hh-индекса, который рассчитывается как отношение количества резюме от соискателей к числу вакансий на портале hh.ru. Считается, что, если значение этого индекса меньше 4, то это свидетельствует о наличии дефицита кадров. И, чем ниже опускается индекс, тем острее дефицит. В марте 2024 г. самое низкое значение hh-индекса отмечалось в следующих сферах отечественной экономики: розничная торговля (1,7), автомобильный бизнес (2,2), медицина и фармацевтика (2,4). Напротив, сравнительно высокие значения индекса были характерны для науки и образования (8,3), маркетинга и рекламы (12), искусства, развлечений, массмедиа (21,2), что может интерпретироваться как признак трудоизбыточности данных секторов экономики [6].

Изучение проблем дефицита рабочей силы на российском рынке труда полезно осуществлять с учетом современной ситуации в зарубежных странах. Проведенное недавно исследование в странах ЕС, Норвегии и Швейцарии свидетельствует об определенном сходстве составов дефицитных и избыточных профессий в Российской Федерации и Европейском сообществе [13]. В указанной работе отмечается, что отрицательный характер связи между уровнем безработицы и остротой дефицита рабочей силы отражается кривой Бевеиджа, которая строится в координатах «уровень безработицы – доля вакантных рабочих мест». В условиях пандемии COVID-19 уровень безработицы в странах ЕС повысился, но впоследствии на этапе посткризисного восстановления экономики потребность работодателей в дополнительной рабочей силе стала возрастать. Доля вакансий в общем количестве рабочих мест постепенно увеличивалась с 2010 г., а в 2022 г. по сравнению с 2020 г. количество вакантных рабочих мест почти удвоилось.

В разрезе профессиональных групп работников в 2022 г. самой дефицитной была признана профессия каменщика. Ее отнесли к дефицитным 19 обследованных стран, причем 57% стран определили нехватку таких работников как острую или значительную. В 18 странах в качестве дефицитных работодатели указали профессии: плотников и столяров, водителей фур, наладчиков и операторов металлообрабатывающих станков, медицинских сестер, сантехников и трубо-монтажников, электриков в строительстве и смежных видах деятельности. По степени остроты дефицита (как доли стран, указавших дефицит как острый или значительный, в общем количестве стран ЕС) лидируют такие профессии, как: кровельщики (78%), психологи (75%), водители большегрузного транспорта (73%), механики и ремонтники сельскохозяйственной и промышленной техники (67%), программисты (64%), маляры, уборщики и подсобные рабочие в офисах, гостиницах и других учреждениях, техники-электрики (по 63%), бетонщики (62%).

В общем списке 38 дефицитных профессий, 25 являются профессиями рабочих, еще 3 профессии младшего обслуживающего персонала и только 10 профессий специалистов. Причем, из дефицитных профессиональных групп специалистов три – это врачи различных специализаций, еще четыре группы – разработчики программного обеспечения, прикладных программ, мобильных приложений, системные аналитики.

Как видно из представленных перечней, оба критерия оценки дефицита рабочей силы говорят о преобладании рабочих профессий в составе наиболее дефицитных на рынке труда стран ЕС. Исключение составляют такие специалисты, как медики и психологи (высокая потребность в них, возможно, обусловлена экономическими проблемами в западных странах, недавней пандемией и ее последствиями для здоровья населения, а также геополитическими сдвигами) и программисты (эту профессию отнесли к дефицитной в 15 странах, причем в 64% стран, как отмечалось, ее охарактеризовали как остродефицитную).

На другом конце спектра распределения профессиональных групп работников по уровню потребности в них работодателей находятся те, которые определяются как избыточные. Избыточность профессии означает превышение предложения рабочей силы её представителей над спросом на рынке труда со стороны работодателей. Из числа ЕС, а также Норвегии и Швейцарии в 13 странах избыточной в 2022 г. была профессия графического дизайнера, в 11 странах – администраторов, офисных работников, в 10 странах – продавцов-консультантов и секретарей, в 8 странах – дизайнеров интерьеров и журналистов. Обращает на себя внимание тот факт, что в среднем избыточность профессий отмечается в меньшем числе стран, чем дефицит. В то же время три профессиональные группы абсолютно во всех странах стран характеризовались значительной избыточностью (отметим, что 100%-ная значительная или острая дефицитность той или иной профессиональной группы работников всеми странами одновременно не указывалась): садоводы, фотографы и неквалифицированные рабочие. Весьма высокой (в 80% стран) была оценка избыточности офисных работников и секретарей. В общей сложности, в списке избыточных 38 профессий представлено 8 профессий рабочих, 7 профессий младшего обслуживающего персонала, остальные профессии специалистов.

Таким образом, на рынке труда стран ЕС отмечается нехватка представителей ряда рабочих профессий, тогда как избыточных профессий рабочих сравнительно немного. В то время, как дефицитными являются лишь несколько укрупненно выделяемых профессиональных групп специалистов (врачи, психологи, программисты), специалистов, имеющих с избытком, достаточно много. В первую очередь, это офисные работники, а также дизайнеры, переводчики, экскурсоводы, представители ряда творческих профессий (художники, журналисты, музыканты, композиторы и др.).

В США на протяжении последних 20 лет большую часть времени число безработных устойчиво превышало количество предлагаемых рабочих мест на рынке труда. Уровень участия населения в рабочей силе за период с 2001 по 2023 гг. снизился с 67 до 62,7%, причем в 2020 г. он опустился даже ниже 60%, но потом повысился. Таким образом, в качестве долгосрочной тенденции можно отметить падение экономической активности населения на рынке труда, что свидетельствует о кризисных явлениях в американской экономике.

В последние годы американский рынок труда, как и западноевропейский, характеризуется дисбалансом на рынке труда с преобладанием спроса на труд над предложением труда. По данным Торговой палаты США, за время пандемии была приостановлена работа около 120 тыс.

предприятий, свыше 20 млн. человек оказались в положении безработных. В 2020 г. численность безработных превышала количество вакансий почти шестикратно. В дальнейшем, однако, по мере преодоления экономических последствий пандемии, уровень безработицы стал постепенно снижаться, а количество вакантных рабочих мест возрастать. В 2023 г. 9,5 млн. вакантных рабочих мест приходилось на 6,5 млн. чел. безработных.

Среди причин нехватки работников в американской экономике эксперты отмечают:

- досрочный выход работников на пенсию в условиях пандемии COVID-19;
- сокращение притока иностранной рабочей силы (если в 2015-2016 гг. население США выросло за счет положительного сальдо внешней миграции на 1049 тыс. чел., то за 2020-2021 гг. – лишь на 246 тыс. чел., таким образом, влияние иммиграции на прирост населения сократилось на 76%);
- сокращение участия женщин в рабочей силе вследствие снижения количества рабочих мест в индустрии ухода за детьми, где доля женщин составляла 95% от общего числа работников, в период пандемии (примерно на 370 тыс. мест);
- увеличение пособий по безработице и социальной поддержки незанятого населения. По оценкам Торговой палаты США, 68% безработных с 2020 г. по сентябрь 2021 г. получали от государства пособие, превышающее утраченный заработок [14]. Дополнительные выплаты составляли несколько сотен долларов в неделю, что ослабляло мотивацию к трудоустройству.

Среди отраслей экономики США, испытывающих наибольшую нехватку рабочей силы, отмечаются:

- транспортная отрасль (водители грузовиков, работники складов, курьеры и посыльные)
- гостиничный бизнес (опрос, проведенный Американской ассоциацией отелей и размещения (American Hotel and Lodging Association) в отелях по всей Америке, показал, что 87% респондентов испытывают нехватку рабочей силы, при этом 36% указали на острый дефицит персонала).
- общественное питание (персонал для приготовления и подачи блюд);
- здравоохранение (по данным AMN Healthcare, больше всего в американских медицинских учреждениях не хватает смежных медицинских работников, в частности, радиологов, сонографистов, стоматологов и физиотерапевтов) [16].

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод об определенном сходстве динамики рынков труда в России, странах ЕС и США. Оно проявляется в росте количества вакантных рабочих мест и обострении проблемы кадрового дефицита. В большинстве стран среди дефицитных профессий лидируют квалифицированные рабочие, водители, инженеры, медики, программисты. Напротив, в таких сферах деятельности, как образование, наука, реклама, масс-медиа, искусство отмечается наименьшая потребность в дополнительных работниках.

Представляется, что для преодоления дефицита кадров необходимо, прежде всего, сосредоточить усилия на повышении производительности труда, чему в немалой степени может способствовать цифровизация производства. Следует выявлять и анализировать трудовые резервы в экономике, включая работников с вынужденной неполной, неустойчивой занятостью, создавать условия для сокращения скрытой безработицы. Еще одним возможным направлением снижения дефицита кадров может стать привлечение квалифицированных кадров из-за рубежа. Все перечисленные меры государственного регулирования рынка труда и занятости требуют взвешенного подхода, учитывающего не только экономические, но и политические и социальные последствия принимаемых решений.

Литература

1. Ахапкин Н.Ю. *Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения* // Вестник Института экономики РАН. – 2023. – № 6. – С. 7-25.
2. Зоидов К.Х. *Эволюционно-институциональный подход при исследовании и измерениях неравновесных процессов эволюции социально-экономических систем* / К.Х. Зоидов. – 3-е изд., исп. и доп. / Под ред. чл.-корр. РАН В.А. Цветкова. М.: ИПР РАН, 2023. 517 с.
3. Зоидов К.Х., Рязанцев С.В., Гневашева В.А. *К проблеме формирования новой эволюционной модели*

российского рынка труда в условиях интеграции и глобализации. Часть I // Региональные проблемы преобразования экономики, 2013. - № 3(37). – С. 51 – 60.

4. Зоидов К.Х., Рязанцев С.В., Гневашева В.А. К проблеме формирования новой эволюционной модели российского рынка труда в условиях интеграции и глобализации. Часть II // Региональные проблемы преобразования экономики, 2013. - № 4(38). – С. 50 – 58.

5. Зоидов К.Х. Дифференциация заработной платы в регионах как фактор развития экономического пространства России / К.Х. Зоидов, В.А. Остапенко, А.А. Урунов // Экономика труда. – 2023. – Т. 10. № 4. – С. 577-594.

6. Мальцева Е. Какие регионы в большей степени страдают от дефицита кадров [Электронный ресурс]. – URL: <https://ura.news/news/1052753144> (дата обращения: 21.04.2024).

7. Рынок труда отдельных отраслей экономики России: текущая ситуация и ожидаемый фокус перемен. III квартал 2023 года. – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 46 с.

8. Спильниченко В.К. Трансформация банковских платежных систем в экономике России // Экономический журнал. 2012. № 2 (26). С. 56-64.

9. Социальное положение России. 2023 г. М.: Росстат, 2023. – 360 с.

10. Социальное положение России. Январь – февраль 2024 г. М.: Росстат, 2024. – 313 с.

11. Урунов, А. А. Особенности формирования сбережений иностранной рабочей силы на рынке труда России / А. А. Урунов, И. Б. Родина, А. Ф. Владимирова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2020. – № 1(82). – С. 33-41.

12. Цветков В.А., Зоидов К.Х., Янкаускас К.С., Кобил Ш.К. Моделирование влияния бедности, безработицы, волатильных процентных ставок и неравенства на экономическую безопасность государства / Под ред. чл.-корр. РАН В.А. Цветкова, к.ф.-м.н., доцента К.Х. Зоидова. – М.: ИПР РАН, 2021. – 328 с.

13. EURES Report on labour shortages and surpluses 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. 125 p.

14. Ferguson, S. Understanding America's Labor Shortage: The Most Impacted Industries [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage-the-most-impacted-industries> (дата обращения: 16.12.2023).

15. Nelson R.R., Winter S.J. An evolutionary theory of economic change. Moscow: Finstatinform. 2000. 452 p.

16. Sandoval F. The Industries Most Affected by America's Labor Shortage [Электронный ресурс]. URL: <https://www.route-fifty.com/workforce/2023/01/industries-most-affected-americas-labor-shortage/382337/> (дата обращения: 18.12.2023).

17. SuperJob зафиксировал кадровый голод в 85% компаний России [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/04/12/2023/6569bebe9a7947509806ffa8> (дата обращения: 21.04.2024).

References

1. Akhupkin N.Yu. The Russian economy under sanctions restrictions: dynamics and structural changes // Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. – 2023. – No. 6. – pp. 7-25.

2. Zoidov K.Kh. Evolutionary and institutional approach in the study and measurement of nonequilibrium processes of evolution of socio-economic systems / K.Kh. Zoidov. – 3rd ed., Spanish and additional / Edited by chl.-corr. RAS V.A. Tsvetkova. M.: IPR RAS, 2023. 517 p.

3. Zoidov K.Kh., Ryazantsev S.V., Gnevasheva V.A. On the problem of forming a new evolutionary model of the Russian labor market in the context of integration and globalization. Part I // Regional problems of economic transformation, 2013. - № 3(37). – Pp. 51-60.

4. Zoidov K.Kh., Ryazantsev S.V., Gnevasheva V.A. On the problem of forming a new evolutionary model of the Russian labor market in the context of integration and globalization. Part II // Regional problems of economic transformation, 2013. - № 4(38). – Pp. 50-58.

5. Zoidov, K.Kh. Wage differentiation in the regions as a factor in the development of the economic space of Russia / K.Kh. Zoidov, V. A. Ostapenko, A. A. Urunov // Labor economics. – 2023. – Vol. 10. No. 4. – Pp. 577-594.

6. Maltseva E. Which regions suffer more from a shortage of personnel [Electronic resource]. – URL: <https://ura.news/news/1052753144> (date of application: 04/21/2024).

7. The labor market of certain sectors of the Russian economy: the current situation and the expected focus of change. III quarter of 2023. – Moscow: ISIEZ HSE, 2024. – 46 p.

8. Spilnichenko V.K. Transformation of bank payment systems in the Russian economy // The Economic

Journal. 2012. No. 2 (26). Pp. 56-64.

9. *The social situation of Russia. 2023 Moscow: Rosstat, 2023. – 360 p.*

10. *The social situation of Russia. January – February 2024 Moscow: Rosstat, 2024. – 313 p.*

11. Urunov, A. A. *Features of the formation of savings of foreign labor in the Russian labor market / A. A. Urunov, I. B. Rodina, A. F. Vladimirova // Bulletin of the Tajik State University of Law, Business and Politics. Social Sciences Series. – 2020. – № 1(82). – Pp. 33-41.*

12. Tsvetkov V.A., Zoidov K.Kh., Yankauskas K.S., Kobil Sh.K. *Modeling the impact of poverty, unemployment, volatile interest rates, and inequality on the state's economic security / Edited by Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences V.A. Tsvetkov, PhD in Physics and Mathematics, Associate Professor K.Kh. Zoidov. – M.: MEI RAS, 2021. – 328 p.*

13. *EURES Report on labour shortage and surpluses 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. 125 p.*

14. Ferguson, S. *Understanding America's Labor Shortage: The Most Impacted Industries [Electronic resource]. – URL: <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage-the-most-impacted-industries> (accessed: 12/16/2023).*

15. Nelson R.R., Winter S.J. *An evolutionary theory of economic change. Moscow: Finstatinform. 2000. 452 p.*

16. Sandoval F. *The Industries Most Affected by America's Labor Shortage [Electronic resource]. URL: <https://www.route-fifty.com/workforce/2023/01/industries-most-affected-americas-labor-shortage/382337/> (date of reference: 12/18/2023).*

17. *SuperJob recorded a personnel shortage in 85% of Russian companies [Electronic resource]. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/04/12/2023/6569bebe9a7947509806ffa8> (date of application: 04/21/2024).*