

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44

УДК 331.52

JEL J21; J23

РЫНОК ТРУДА РФ В 2020-2021 ГГ.: БЕЗРАБОТИЦА И СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

А.В. Кашепов^a, К.В. Афонина^b, Н.В. Головачёв^c

^{a b c} Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

^a <https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

АННОТАЦИЯ

В статье производится анализ последствий воздействия пандемии COVID-19 на экономику и рынок труда в мире и в Российской Федерации. Основным вопросом является влияние кризиса на структуру экономики и спроса на труд в разрезе видов занятости и профессионально-квалификационных групп работников. Актуальность темы и новизна работы состоят в том, что в статье рассматриваются изменения, произошедшие на рынке труда и в сфере занятости в связи с кризисными явлениями 2020 года. Практическая значимость исследования состоит в отработке логики анализа кризисных явлений на рынке труда и содержатся рекомендации по совершенствованию статистического наблюдения безработицы.

Целью статьи является исследование отраслевой и профессиональной структуры занятости с целью учета происходящих изменений в анализе и прогнозе трудовой сферы на перспективу 2021 года. В статье обосновывается связь политики вынужденных ограничений экономической деятельности с безработицей и структурными изменениями на рынке труда, включая развитие дистанционной занятости и рост спроса на профессии, связанные с развитием интернета, связи и коммуникаций.

Ключевые слова: рецессия; рынок труда; безработица; структура спроса на труд.

Для цитирования: Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачев Н.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.

ORIGINAL PAPER

RUSSIAN LABOR MARKET IN 2020-2021: UNEMPLOYMENT AND STRUCTURAL CHANGES

A.V. Kashepov^a, K.V. Afonina^b, N.V. Golovachev^c

^{a b c} Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

^a <https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

ABSTRACT

The article analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on the economy and labor market in the world and in the Russian Federation. The main issue is the impact of the crisis on the structure of the economy and the demand for labor in the context of types of employment and professional qualification groups of workers. The relevance of the topic and the novelty of the paper is due to the fact that the article examines the changes that have occurred in the labor market and in the employment sector in connection with the 2020 crisis. The practical significance lies in the development of the logic of the analysis of the crisis phenomena in the labor market and contains recommendations for improving statistical monitoring of unemployment. The article aims to study the sectoral and professional structure of employment in order to consider the ongoing changes in the analysis and forecast of the labor market for 2021. The article substantiates the relationship between the policy of forced restrictions of economic activity and unemployment, as well as structural changes in the labor market, including the development of distance employment and the growth in demand for professions related to the development of the Internet, communications and liaison.

Keywords: recession; labor market; unemployment; structure of labor demand.

For citation: Kashepov A.V., Afonina K.V., Golovachev N.V. Russian labor market in 2020-2021: unemployment and structural changes. *Social and labor research*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.

ВВЕДЕНИЕ

Согласно докладу «Мониторинг МОТ: COVID-19 и мир труда. Седьмое издание» от 25.01.2021 г., численность потерянных рабочих часов в эквиваленте полной занятости (48 часов в неделю на человека), составлявшая в 2019 г. 188 млн человек, в 2020 г. составила 255 млн человек (рабочих мест), что составляет 8,8 % от общей мировой занятости. Согласно этому докладу, в период наиболее жесткого глобального локдауна (во II квартале) потери рабочего времени достигали в пересчете на год 18,2 % или 525 млн человек (рабочих мест). Потери доходов от труда, по оценке МОТ, составили в 2020 г. 3,7 трлн долл., что сопоставимо с оценкой МВФ глобальных потерь ВВП. По прогнозу МОТ, глобальные потери труда (условный эквивалент безработицы) в 2021 г. должны уменьшиться до 1,3-4,6 %, по среднему варианту прогноза они составят 3,0 %, то есть 90 млн человек (рабочих мест) [1]. Особенный интерес в докладе МОТ представляет оценка рисков падения спроса на труд (занятости) по секторам экономики. Как следует из доклада, наибольшее падение занятости в 2020 г. в мире испытали гостиницы, аренда жилья и рестораны – то есть отрасли, специализированные на обслуживании отдыхающих, туристов, командировочных, трудовых мигрантов и других подобных категорий населения. В период локдаунов в странах мира ограничивалась возможность для людей свободно перемещаться и пользоваться услугами рекреации, общественного питания. Сократилась также занятость в других отраслях услуг, деятельность которых также была ограничена во время локдаунов: в торговле, в некоторых отраслях промышленности, на транспорте, особенно в пассажирских перевозках. Из промышленного сектора наиболее эффективной для мирового рынка (и одновременно размещенной вне крупных городов, то есть за пределами зоны большинства локдаунов) оказалась горнодобывающая промышленность. В связи с массовым переходом многих видов деятельности в виртуальное пространство, значительно возросла занятость в сфере коммуникаций. Достаточно стабильную занятость в большинстве стран обеспечили образование, здравоохранение, финансы, страхование, социальная работа, государственное управление и оборона.

БЕЗРАБОТИЦА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Опыт стран ЕС интересен тем, что в этих странах реакция рынков труда на кризисные явления в экономике сглажена, так как институты рынка труда обеспечивают определенные гарантии за-

нятости. Опыт США представляет интерес по ряду причин: во-первых, это крупнейшая экономика в мире в текущих ценах (по паритету покупательной способности лидером является Китай); во-вторых, США понесли наибольшие демографические и экономические потери от пандемии Covid-19; в-третьих, в этой стране рынок труда является одним из наиболее гибких. Гибкость здесь понимается, как минимум институциональных барьеров к высвобождению рабочей силы, ограничение гарантий занятости.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (англ. OECD), в 2020 г. в еврозоне уровень безработицы увеличивался с 7,3 % в феврале до 8,7 % в августе, после чего началось снижение. В январе 2021 г. уровень безработицы в зоне евро составил 8,1 %. Ввиду серьезных различий между странами в продолжительности локдаунов, дифференциация между ними по уровню безработицы была значительной. Но в целом колебания этого показателя были значительно меньше, чем размах уровней производства ВВП¹.

В США за последние 30 лет больше безработных, чем в 2020 г., было только после финансового кризиса в 2009-2011 гг. Подъем безработицы в начале пандемии был очень резким. В начале года уровень безработицы составлял 3,5 %, а в апреле 2020 г. был достигнут максимум за несколько десятков лет – 23,1 млн человек (14,8 %). Но в среднем за год подъем безработицы был меньше, чем во время финансового кризиса 2009 г. В феврале 2021 г. численность безработных в этой стране снизилась до 10 млн человек (6,2 %)².

Согласно долгосрочному прогнозу рынка труда США, опубликованному в 2019 году, занятость вырастет со 162,8 млн до 168,8 млн за 2019–2029 годы, за десять лет количество рабочих мест увеличится на 6,0 млн. Это отражает ежегодные темпы роста на 0,4 процента, что ниже, чем в 2009-2019 гг., когда годовые темпы роста в 1,3 процента, которые были поддержаны восстановлением после 2007-2009 гг. Ожидается, что сектор здравоохранения и социальной помощи добавит большинство новых рабочих мест, и 6 из 10 самых быстрорастущих профессий связаны со здравоохранением (заметим еще раз, что данный прогноз был разработан до пандемии Covid-19). Следующий долгосрочный прогноз, скорректированный на последствия пандемии, будет опубликован Бюро трудовой статистики США

¹ Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития. Режим доступа: <https://data.oecd.org/>

² Официальный сайт Бюро трудовой статистики США. Режим доступа: <https://stats.bls.gov/>

в 2021 г. В краткосрочном прогнозе, опубликованном 17.03.2021 предполагается, что безработица в 2021 г. составит 4,5 %, на 2022 г. – 4,2 %³.

РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Перейдем к анализу последствий пандемии COVID-19, ограничительных мер и экономической рецессии для российского рынка труда. Следует сразу заметить, что это влияние было абсолютно не прогнозируемым, как стихийное бедствие. До событий 2020 г. наиболее востребованными в научном сообществе были наши работы о возможном негативном воздействии на рынок труда повышения границ пенсионного возраста [2], а также те, в которых с помощью «индекса качества структурных сдвигов (ИКС)» мы анализировали рост и сокращение занятости в условно «прогрессивных» и «регрессивных» сферах экономики и подвергали сомнению концепцию некоторых экономистов о том, что «цифровизация это хорошо, но она вызовет массовую структурную безработицу» [3]. В 2020 г. российский рынок труда столкнулся с новыми проблемами и вопросами, появление которых мы не предвидели в названных работах [4].

Макроэкономические показатели рынка труда Росстат публикует в отчетах о результатах выборочных Обследований рабочей силы – ОРС (до 2016 г. – Обследования населения по проблемам занятости – ОНПЗ), методология которых совместима с рекомендациями МОТ и Международной конференции статистиков труда (МКСТ). Представители государственной службы занятости не всегда соглашались с точностью результатов выборочного ОРС, особенно в региональном разрезе. Но мы считаем возможным совместное использование в аналитических целях данных ОРС и регистрационной статистики службы занятости населения.

По данным ОРС, численность рабочей силы (экономически активного населения) в РФ уменьшилась с 75,7 млн человек в августе 2019 г. до 75,2 млн человек в декабре 2020 г. Реальная численность рабочей силы (предложение на макрорынке труда) в 2020 г. могла меняться в сторону повышения, вследствие изменения пенсионного возраста, либо в сторону понижения в результате закрытия границ для трудовых мигрантов, но в рамках методологии Росстата эти процессы не улавливались, поэтому существенных изменений в официально учтенной численности рабочей силы в 2020 г. зафиксировано не было.

³ Официальный сайт Бюро трудовой статистики США. Режим доступа: <https://stats.bls.gov/>

Численность безработных по обследованиям циклично (летом безработных в России меньше, зимой больше) снижалась от максимального уровня 10,4 млн человек в феврале 1999 г. (глобальный финансовый кризис и дефолт в России) до 3,5 млн человек в начале 2020 г. На этой траектории было два подъема – до 7,0 млн человек в феврале 2009 г. (глобальный финансовый кризис) и до 4,5 млн человек в марте 2015 г. (санкции), новый подъем произошел в августе 2020 г., когда безработица достигла значения в 4,8 млн человек. Уровень безработицы по ОРС в процентах от численности рабочей силы в данной точке составил 6,4%. Максимальный уровень безработицы в период пандемии был ниже, чем во время глобальных кризисов 1998 и 2008-2009 гг. К декабрю 2020 года этот показатель снизился до 5,9%. В феврале 2021 г. общая численность безработных составила 4,2 млн человек, а уровень снизился до 5,7%.

Разумеется, общая численность людей в РФ, которые нуждаются в работе, возрастает за счет категории, которая в методологии ОРС (ОНПЗ) относится к «лицам в трудоспособном возрасте, не входящим в состав рабочей силы» и конкретно делится на две категории – «потенциальная рабочая сила» и «лица, желающие работать, но не ищущие работу и не готовые приступить к ней». Суммарно численность этих двух последних категорий российского населения составляла в августе 2019 г. 3,5 млн человек и в августе 2020 г. 3,8 млн человек. Общая численность населения, нуждающегося в работе, таким образом, составляла в августе 2019 г. 6,8 млн человек (около 9,0% потенциальной рабочей силы) и в августе 2020 г. 8,6 млн человек (около 11%).

Более драматичной была в 2020 г. динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости. Массовое высвобождение работников российских предприятий, происшедшее в апреле-августе 2020 г., привело к увеличению зарегистрированной безработицы с 0,7 в начале года до 3,7 млн человек в сентябре (4,9% от рабочей силы). Такое количество людей, обратившихся к помощи государства в поисках работы, стало «рекордным» за 29 лет их регистрации. Предыдущий максимум – 2,8 млн человек, наблюдался в апреле 1996 г.. Благодаря восстановлению российской экономики в октябре 2020 г. снятие безработных с учета превысило постановку на учет, и их количество сократилось к декабрю до 2,8 млн человек (3,7%)⁴.

⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Экспертам по рынку труда предстоит исследовать, в том числе посредством социологических опросов безработных, все детали кризиса занятости 2020 г., и его статистического освещения. В частности, надо понять, за счет чего изменилось соотношение чисел зарегистрированных безработных и безработных по обследованиям. Является ли это поведенческим эффектом на рынке труда, или имеет место недоучет общей численности безработных, а методология обследований ОНПЗ нуждается в совершенствовании? А сокращение числа зарегистрированных безработных в октябре-декабре 2020 г. – в какой степени было вызвано восстановлением экономики, а в какой формальным порядком снятия с учета ранее зарегистрированных лиц?

Тема предполагаемого занижения общей численности безработных в период кризиса, вызванного объективными причинами – экстремальными для статистики условиями пандемии Covid-19, начала обсуждаться в научном сообществе еще летом 2020 г. В ходе обсуждения отмечалось, что рост зарегистрированной безработицы произошел не только вследствие банкротства предприятий и увольнения работников, но и в результате принятия мер по упрощению регистрации и назначения пособий по безработице. В связи с этим выросла заинтересованность граждан в получении государственных услуг службы занятости. По поводу медленного роста общей безработицы на фоне быстрого увеличения зарегистрированной безработицы директор Центра трудовых исследований Государственного университета – Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ) В.Е. Гимпельсон отмечал, что это могло быть связано с объективными трудностями проведения обследований по телефону, вместо очного анкетного опроса, и последующей обработки и интерпретации результатов такого опроса [5].

В целях продолжения обсуждения данной проблемы мы составили таблицу 1 по данным ОРС, опубликованным Росстатом 25.03.2021 г. Как показывает условный альтернативный расчет общей численности безработных в таблице 1, существенно важно не только то, что значительно больше людей двинулись в центры занятости населения, но и то, что внутри категории «безработные по обследованиям – по способам поиска работы» часть ее, которая называется «обращение в органы СЗН» выросла в меньшей степени. Если бы мы экстраполировали на август 2020 г. соотношение чисел общей и зарегистрированной безработицы за январь 2020 г., альтернативная оценка числа безработных

составила бы около 18 млн человек. Подобного рода методы оценки за второй квартал использовал В.Е. Гимпельсон в процитированной выше статье. Но по нашей методике, которая применена в таблице 1, пик гипотетической безработицы составляет 10,3 млн человек – примерно, как во время кризиса 1999 г.

Как следует понимать эти альтернативные оценки, что является причиной гипотетически возможного недоучета безработицы? Возможно, методология (выборка, постановка вопросов в анкете и т.д.) выборочного обследования рабочей силы и расчета численности безработных по критериям МОТ, которая в спокойный период всех устраивала (кроме некоторых специалистов СЗН, которые предпочитали опираться только на свою ведомственную статистику) в условиях кризиса не была достаточно адекватной?

На период написания настоящей статьи общая безработица в РФ снижается благодаря восстановлению экономики, вновь увеличивается разрыв между числами безработных по обследованию и зарегистрированных. Поэтому нет практической необходимости в ломке статистических рядов и пересчете официальных оценок безработицы за 2020 г. Но мы считаем, что Федеральная служба государственной статистики (Росстат) должна в «коллораации» с другими экономическими ведомствами РФ и МОТ разобраться в том, насколько оказалась адекватна нынешняя статистическая методология тем вызовам, которые прозвучали во время пандемии Covid-19.

Весьма вероятно, что недоучет общей численности безработных будет обнаружен в различных странах мира, применяющих сопоставимую методологию выборочных обследований населения по проблемам занятости.

ПРОГНОЗЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В РФ

Согласно Министерству экономического развития РФ, восстановление экономики в 2021 г. будет сопровождаться улучшением ситуации на рынке труда. В среднем за 2021 г. уровень безработицы составит 5,2 %. При этом к концу следующего года уровень безработицы опустится ниже 5%. В 2022–2023 гг. уровень безработицы прогнозируется на уровне 4,7 % и 4,6 % соответственно⁵.

Мы рассчитываем прогнозы занятости по методу баланса трудовых ресурсов. Этот метод состоит

⁵ Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов. Министерство экономического развития РФ. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/Prognoz.pdf>

Таблица 1 / Table 1

Соотношения чисел безработных по обследованиям, зарегистрированных безработных и безработных по обследованиям по способам поиска работы, расчет условной (гипотетической) численности общей безработицы по месяцам 2020 г. / The ratio of the number of unemployed according to surveys, registered unemployed and unemployed according to surveys by job search methods, the calculation of the conditional (hypothetical) number of total unemployment by months of 2020

| Основной блок официальных данных Росстата | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------|---------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|----------|---------|--------|---------|
| | | Январь | Февраль | Март | Апрель | Май | Июнь | Июль | Август | Сентябрь | Октябрь | Ноябрь | Декабрь |
| 1 | Общая численность безработных (по обследованиям), тыс. чел. | 3482 | 3425 | 3485 | 4286 | 4513 | 4606 | 4731 | 4808 | 4777 | 4694 | 4616 | 4433 |
| 2 | Численность официально зарегистрированных безработных в государственной службе занятости, тыс. чел. | 700 | 710 | 727 | 1335 | 2153 | 2787 | 3313 | 3844 | 3887 | 3470 | 3133 | 2773 |
| 3 | Рабочая сила по обследованиям, тыс. чел. | 74843 | 74549 | 74867 | 74519 | 74548 | 74673 | 74960 | 75303 | 75258 | 75008 | 75339 | 75205 |
| 4 | Уровень общей безработицы, (строка 1/строка 3), % | 4,7 | 4,6 | 4,7 | 5,8 | 6,1 | 6,2 | 6,3 | 6,4 | 6,3 | 6,3 | 6,1 | 5,9 |
| 5 | Уровень зарегистрированной безработицы (строка 2/строка 3), % | 0,9 | 1,0 | 1,0 | 1,8 | 2,9 | 3,7 | 4,4 | 4,8 | 4,9 | 4,8 | 4,2 | 3,7 |
| 6 | Соотношение зарегистрированной и общей безработицы | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,6 |
| Данные из "Обследования рабочей силы" Росстата от 25.03.2021 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Январь | Февраль | Март | Апрель | Май | Июнь | Июль | Август | Сентябрь | Октябрь | Ноябрь | Декабрь |
| 7 | Безработные по способам поиска работы, обращение в органы СЗН, тыс. чел. | 1005 | 759 | 875 | 1084 | 1324 | 1574 | 1661 | 1896 | 1813 | 1767 | 1704 | 1548 |
| 8 | Соотношение обращений в СЗН и зарегистрированных безработных (строка 7/строка 2) | 1,4 | 1,1 | 1,2 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,6 |
| Проблема возможного недоучета общей безработицы (сопоставление строк 1 и 10) | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Соотношение общей безработицы и числа обращений в СЗН по обследованиям Росстата (строка 1/строка 7) | 3,5 | 4,5 | 4,0 | 4,0 | 3,4 | 2,9 | 2,8 | 2,8 | 2,6 | 2,7 | 2,7 | 2,9 |
| 10 | Гипотетическая численность безработных (строка 2/строка 8) | 2425 | 3205 | 2834 | 5280 | 7339 | 8156 | 5437 | 10329 | 5714 | 5213 | 8485 | 7941 |

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> / Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). Access mode: <https://rosstat.gov.ru/>

в том, что сначала рассчитывается «приход» труда (предложение), исходя из официального прогноза численности населения в трудоспособном возрасте (Росстат), а потребность в рабочей силе на основе официальных прогнозов роста ВВП и производительности труда (Министерство экономического развития). Потом сопоставление этих двух цифр позволяет определить перспективную безработицу.

Алгоритм расчета выражается следующей формулой:

$$\text{ПРС} = \text{ПНТВ} * \text{К1} \quad (1)$$

где ПРС – перспективная численность рабочей силы; ПНТВ – перспективная численность населения в трудоспособном возрасте, К1 – коэффициент, выражающий соотношение чисел РС и НТВ в различные периоды времени. Применительно к 2021 г., с учетом происходящего повышения пенсионного возраста, расчет дает следующие результаты: ПРС=75,8 млн человек против 75,0 млн в 2020 г. То есть предполагается, что численность рабочей силы будет расти.

Затем рассчитывается перспективная оценка спроса экономики на рабочую силу. Это условно-расходная часть баланса, которая одновременно является прогнозом общей численности занятого населения и прогнозом численности рабочих мест. Перспективную потребность экономики в рабочей силе можно рассчитать на основе интеграции прогнозов роста производства ВВП и производительности труда по следующей формуле:

$$\text{ПЧЗ} = \text{ЧЗОП} * (\Delta \text{ВВП} / \Delta \text{ПТ}) \quad (2)$$

где ПЧЗ – перспективная численность занятых (рабочих мест) в экономике; ЧЗОП – численность занятых отчетного (базового) периода, $\Delta \text{ВВП}$ – рост валового внутреннего продукта в перспективном периоде, в разах; $\Delta \text{ПТ}$ – рост производительности труда в перспективном периоде, в разах. Расчет на 2021 г. дает следующие результаты: ПЧЗ=70,9 млн чел., против 70,1 в III кв. 2020 г.

Таким образом, численность безработных в 2021 г. может составить ЧБ=ПРС-ПЧЗ=4,9 млн чел., или 6,5 % рабочей силы.

Реальная численность безработных будет определяться прекращением пандемии на территории РФ и ее влияния на демографические и экономические составляющие произведенных расчетов. Многое зависит от успеха мер, осуществляемых Правительством РФ в плане поддержки экономики и населения, сохранения и развития системы рабочих мест.

МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рассмотрим, как выглядит ситуация на микроуровне с точки зрения различных экспертных организаций и кадровых агентств. На основе одного из самых популярных каналов поиска работы в России – агентства HeadHunter, было выявлено, что ситуация на рынке труда постепенно начинает восстанавливаться. Прирост вакансий в январе-ноябре 2020 года к январю-ноябрю 2019 г. составил 3%, прирост резюме в тот же период – 12%. Несмотря на данный прирост, дефицит специалистов высокой квалификации во многих отраслях сохраняется. Хотя на рынке появилось больше кандидатов, активно ищущих работу, и подающих заявки на новую должность, некоторые рабочие места по-прежнему сложно заполнить, и подходящих кандидатов мало. С другой стороны, наблюдается и обратная тенденция. Хотя квалифицированные кадры на данный момент ищут новое место работы, они также стали более избирательными в своем следующем карьерном движении из-за неопределенной глобальной ситуации. Работники хотят быть уверенными, что присоединяются к стабильному бизнесу. Наибольший дефицит в специалистах в ноябре 2020 г. оказался в сферах (по hh.индексу, который рассчитывается через отношение количества активных резюме к вакансиям)⁶:

- инсталляции и сервиса – 1;
- консультирования – 1,1;
- рабочего персонала – 1,3;
- страхования – 1,6;
- медицины и фармацевтики – 1,7;
- автомобильного бизнеса – 2,2;
- строительства и недвижимости – 2,5;
- IT – 2,6.

При этом, если рассматривать наиболее дефицитных специалистов в ноябре 2019 г., мы увидим те же профессиональные области с небольшим перемещением в данном рейтинге.

- консультирование – 1,1;
- инсталляция и сервис – 1,2;
- рабочий персонал – 1,7;
- страхование – 1,8;
- медицина и фармацевтика – 2,2;
- автомобильный бизнес – 2,5;
- IT – 2,9;
- строительство и недвижимость – 3,2.

Важно обратить внимание не только на абсолютные значения данных показателей, но и выявить наибольшую разницу в значениях данного индекса по профессиональным областям в этот же период. Так, мы видим, что самые значимые изменения произошли в следующих областях:

- государственной службы, некоммерческих организаций (-3,1 пункта);
- транспорта, логистики (-0,8 пункта);
- строительства, недвижимости (-0,7 пункта).

Так как данный индекс показывает соотношения количества резюме к вакансиям, то данные изменения могли произойти по двум причинам: увеличение спроса или уменьшение предложения. Рассматривая детализацию изменений отдельно по изменению спроса и предложения на рынке труда, мы обнаруживаем, что перечисленные выше изменения в основном связаны с увеличением предложения. Спрос в области государственной службы в ноябре 2020 г. по сравнению с ноябрем 2019 г. увеличился почти в 3 раза (предложение увеличилось при этом только на 50%), в сфере транспорта и логистики – на 30% (предложение на 7%), в строительстве – на 34% (предложение только на 2%). В этих областях конкуренция на рынке труда среди работодателей (в пользу работников) увеличилась⁷.

Наибольший положительный прирост hh-индекса в этот же период произошел в следующих направлениях:

- искусство, развлечения, масс-медиа (+2,2 пункта);
- добыча сырья (+0,8 пункта);
- наука, образование (+0,7 пункта).

Это означает, что в данных профессиональных областях в конце 2020 г. конкуренция среди соискателей увеличилась (что изменило рынок труда в пользу работодателей). Предложение в сфере развлечений увеличилось на 12% (спрос при этом упал на 8%), в области добычи сырья – на 21% (спрос увеличился только на 6%), в науке и обра-

⁶ Индекс HeadHunter. Общедоступная система для мониторинга рынка труда. Режим доступа: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index

⁷ Индекс HeadHunter. Общедоступная система для мониторинга рынка труда. Режим доступа: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index

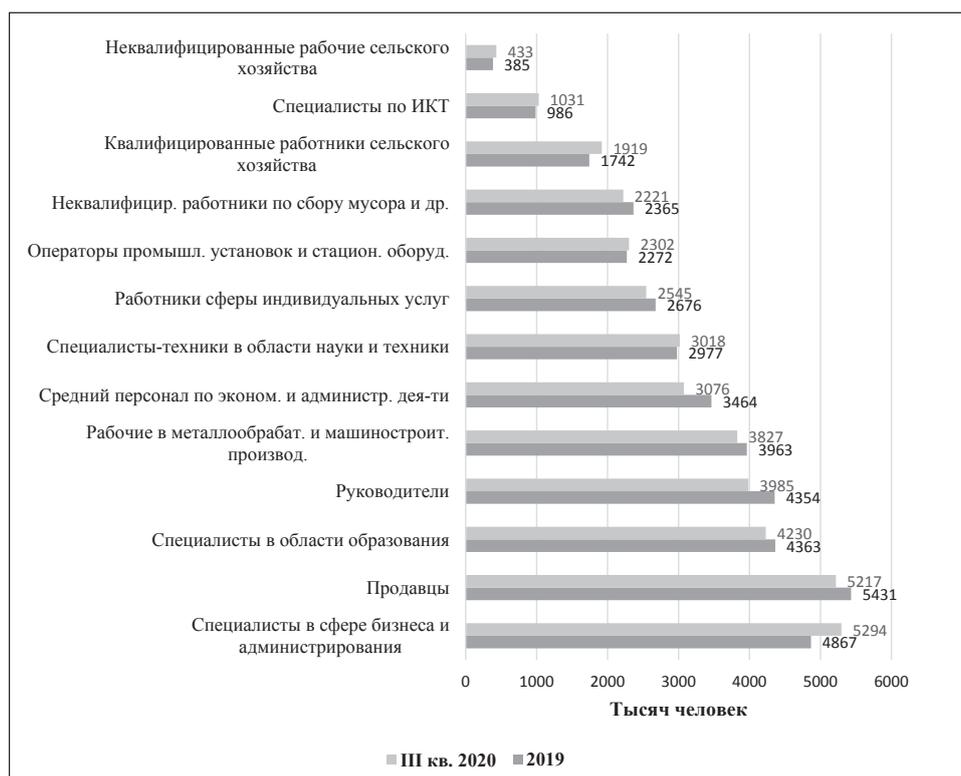


Рис. 1 / Fig. 1. Занятое население по группам занятий на основной работе / Employed population by occupation groups in the main job

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> / Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). Access mode: <https://rosstat.gov.ru>

зовании – на 18 % (спрос вырос при этом на 5 %).

Если рассматривать не дефицитность специалистов на рынке труда, а только спрос на работников, то мы увидим, что по сравнению с ноябрем предыдущего года, в 2020 г. чаще стали искать специалистов в следующих областях: госслужба (+193 %), медицина (+63 %), рабочий персонал (+45 %), строительство и недвижимость (34 %), транспорт и логистика (30 %). Отрицательная динамика в этот период проявилась в сфере искусства и развлечений (-8 %), у юристов (-3 %), в туризме и ресторанном бизнесе (-1 %). То есть уже к середине четвертого квартала 2020 г. ситуация на рынке труда немного стабилизировалась, переизбыток специалистов оказался небольшим. Однако, если сравнить период с января по ноябрь 2020 г. с январем-ноябрем 2019 г., проявится более серьезный вред пандемии, нанесенный рынку труда. Так, спрос на специалистов в этот период упал больше всего в банковской сфере (-20 %), в туристическом, гостиничном и ресторанном бизнесе (-19 %), на домашний (-19 %) и административный персонал (-16 %) и в сфере искусства и развлечений (-15 %). Возросший спрос в этот период проявился на работников госслужбы (+196 %), медицины (+39 %), на рабочий персонал (+20 %) и работников строительства и недвижимости (+19 %). Рассматривая данный процесс не в

динамике, а в абсолютных значениях, мы можем отметить, что наиболее высокий спрос на специалистов сохраняется в следующих профессиональных сферах (топ-5): продажи, рабочий персонал, IT, производство, транспорт и логистика. Специалистов в данных профессиональных сферах чаще всего ищут работодатели. Также выявляется тенденция активного наращивания государственного аппарата России.

После рассмотрения дефицита специалистов и спроса на работников в период пандемии, предлагаем также обратить внимание на изменения в структуре уже нанятого персонала, то есть не на потенциальные величины, а на фактические. Так, например, по опросу, проведенному «Kelly Services» и «Авито-работа» из-за коронавируса больше всего было нанято производственного персонала (+15 %), сотрудников в сфере онлайн-продаж (+12 %), логистики (курьеры) (+11 %), маркетинга и рекламы (11 %), административного персонала (10 %), офлайн-продаж (9 %) и IT-поддержки (8 %)⁸.

Рассмотрим официальные данные Росстата в разрезе отраслей, видов экономической деятельности. Для анализа рынка труда на микроуровне

⁸ Рынок труда глазами работодателей. Kelly и Авито Работа. 2020. Режим доступа: <https://www.kellyservices.ru/blog/2020/12/rynok-truda-ghlazami-rabotodatieliei-spros-na-sinikh-vorotnichkov-mieniaiet-rossiiskii-rynok-truda>

более полезны данные ОНПЗ в разрезе профессионально-квалификационных групп. Наибольший прирост в структуре занятости населения по «группам занятий на основной работе» в третьем квартале 2020 г. по сравнению с 2019 г. произошел в сфере бизнеса и администрирования (+427 тыс. чел.). Занятость также увеличилась среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих сельского хозяйства (+225 тыс. чел.), IT-специалистов (+45 тыс. чел.), специалистов-техников в области науки и техники (+41 тыс. чел.) и операторов промышленных установок и стационарного оборудования (+30 тыс. чел.). Наибольший отток произошел в категориях среднего специального персонала по экономической и административной деятельности (-388 тыс. чел.), руководителей (-369 тыс. чел.), продавцов (-214 тыс. чел.), неквалифицированных работников по сбору мусора и др. неквалифицированных работников (-144 тыс. чел.), рабочих в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве (-136 тыс. чел.), специалистов в области образования (-133 тыс. чел.) и работников сферы индивидуальных услуг (-131 тыс. чел.). Отметим, что сокращение некоторых категорий неквалифицированных работников могло произойти не по причине сокращения экономической активности и спроса на эти категории, но в результате снижения предложения (дефицита кадров) трудовых мигрантов в результате закрытия границ с зарубежными странами.

Если рассматривать данные сферы занятости еще шире, то можно сказать, что больше всего пострадали в период пандемии работники сферы обслуживания и торговли (-522 тыс. чел.) и специалисты среднего уровня квалификации (-400 тыс. чел.). При этом в этот же период занятость увеличилась среди специалистов высшего уровня квалификации (+276 тыс. чел.) и квалифицированных работников сельского, лесного хозяйства и рыболовства (+177 тыс. чел.). В целом, количество занятого населения в России в третьем квартале 2020 г. по сравнению с 2019 г. сократилось на 1,5 млн человек.

Таким образом, с одной стороны, рынок труда после пандемии восстанавливается быстрее, чем в предыдущие спады, во время которых уровень безработицы оставался высоким в течение нескольких лет. С другой стороны, большинство, или значительная часть рабочих мест, сокращенных в 2020 г. в сферах гостиничного бизнеса, авиации, круизов, автомобилестроения, ресторанного бизнеса, досуга и развлечений не восстановятся в 2021 г. Многие из специалистов соответствующих

профессий в 2021 г. не смогут найти работу в своей прежней области. Им потребуются новые навыки для перехода в другую сферу деятельности. Также ситуация среди работодателей пока остается нестабильной. Из-за пандемии многие из них продолжают работать наполовину своих возможностей и находятся в состоянии неопределенности, что, вероятно, замедлит набор ими новых работников в 2021 г. Как от людей, меняющих работу, так и тем более от безработных, потребуется изменить поведение и стереотипы в сфере трудоустройства – в сторону большей гибкости и адаптивности.

Повышенный спрос на рабочую силу в 2021 г. ожидается в электронной коммерции и здравоохранении. С учетом снятия ограничений, введенных из-за коронавируса, и вакцинации, ожидается восстановление деловой активности и наиболее активный рост занятости также в индустрии отдыха и гостиничного бизнеса, которая наиболее пострадала в период пандемии. По оценкам Forbes, прогноз занятости в 2021 г. здесь составит +26%. Второй и третий по величине прирост на рынке труда прогнозируется для сектора транспорта и коммунальных услуг (+22%) и отрасли оптовой и розничной торговли (+20%)⁹.

В долгосрочной перспективе, по оценкам экспертов, из-за пандемии коронавируса, отраслевых изменений в экономике в сторону сферы услуг, цифровизации и других трендов, к 2040 г. будет наблюдаться наибольшая нехватка специалистов в сферах: IT; клининга (уборки); медицины; немедицинских профессий в области здравоохранения, ухода и медицинских технологий; воспитания, социальных профессий и теологии (церковные профессии). В то время как предложение в сферах управления и организации бизнеса, финансовых услуг и бухгалтерского и налогового консультирования будет в несколько раз превышать спрос¹⁰. Перераспределение из сфер с относительно избыточным предложением могло бы покрыть недостаток в других областях, значимых для экономики и общества в целом. Однако, подобные изменения нужно совершить уже сейчас. Эта проблема могла бы решиться посредством выбора подрастающим поколением дальнейшего обучения по профилю востребованных профессий.

⁹ Here's Where The Jobs Will Be In 2021. Forbes. 21 December 2020. Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/kristinstoller/2020/12/21/heres-where-the-jobs-will-be-in-2021/?sh=2f3742e81541>

¹⁰ COVID19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 2020. Режим доступа: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_131736.php

Для этого государство и бизнес должны сделать данную перспективу для них более привлекательной. Поспособствовать выбору будущих специалистов можно с помощью большего количества бюджетных мест в вузах в этих областях, грантов, обмена студентами, обмена передовым опытом и другими ресурсами между странами для развития глобального рынка труда, гибкости, повышения качества образования, развития данных профессиональных областей и поиска новых решений. Для работодателей также особенно важно переобучать уже готовых специалистов, своих сотрудников в соответствии с потребностями бизнеса. Компании должны выращивать свои умы и таланты самостоятельно, так как система образования в любом случае не способна быстро реагировать на изменения структуры экономики и возникающие потребности на рынке. Это становится главным трендом, позволяющим решить проблему острой нехватки квалифицированных работников во многих областях.

Спрос на переподготовку персонала и повышение квалификации также увеличивается из-за роста автоматизации на предприятиях и инвестиций в новые технологии. В период пандемии данный процесс только усилился. Статистика KPMG по миру показала, что 75 % руководителей ускорили внедрение технологий из-за COVID-19, причем 22 % из них сообщили, что прогресс резко ускорился и на годы опередил их желаемый технологический опыт¹¹. Пандемия также распространила цифровую трансформацию рабочего места как в России, так и во всем мире. Можно сказать, что именно дистанционные технологии сохранили многим работу. По разным источникам, число сотрудников, работающих удаленно, выросло в период пандемии как минимум в 2 раза.

Так, во время пандемии COVID-19 был сделан большой шаг в сторону диджитализации бизнеса, а по мере изменения бизнеса и экономических требований меняются и навыки, необходимые для создания и использования новых рабочих мест. В связи с большим дефицитом опыта в области технологий сотрудникам необходимо дополнительное обучение для удовлетворения потребностей цифровой трансформации. По исследованию Deloitte, более половины руководителей во всем мире, в том числе и в РФ, считают, что от 50% до 100% их персонала потребуются изменить свои на-

выки и способности в ближайшие три года. То есть на данный момент большинство сотрудников не обладают навыками и способностями, необходимыми для их нынешней работы и работы в будущем¹². Все это доказывает необходимость для бизнеса организации обучения персонала.

В 2021 году наиболее востребованными направлениями будут: искусственный интеллект, машинное обучение, облачные вычисления, интернет вещей, кибербезопасность, аварийное восстановление, AR и VR, блокчейн, IT в здравоохранении и UX-дизайн. При этом, многие из данных направлений в России пока не преподаются на должном уровне в университетах. Необходимо расширять число бюджетных мест для обучения по этим направлениям, и увеличивать финансирование соответствующих научных исследований и практических разработок.

Другой важный аспект, на который работодатели должны обратить сейчас внимание – это психологическое состояние сотрудников в кризисный период. Многие работники в 2020 г. находились в состоянии «выгорания» и стресса из-за страха потерять работу, домашних проблем, изоляции, ощущения переутомления, нестабильности. Эти факторы безусловно сказываются на здоровье работников. Из-за этого снижается также лояльность персонала (одна из самых важных ценностей компаний). Помимо беспокойства о собственном будущем, при дистанционной работе сотрудники не чувствуют прежней связи с командой и компанией в целом. Это меньше свойственно молодежи, которая «родилась со смартфоном в руках», больше – работникам среднего и старшего поколения. С другой стороны, это, безусловно, индивидуально, и зависит не только от возраста, но и от психологических особенностей личности. Так, по результатам опроса, проведенного Superjob в декабре 2020 г., количество сотрудников, желающих остаться на удаленном формате работы или выйти в офис после нормализации эпидемиологической обстановки распределились почти поровну: 41 % и 45 % соответственно¹³.

В такой ситуации, во избежание снижения мотивации, лояльности персонала и дальнейшей потери перспективных сотрудников, в период пандемии, и даже после нормализации ситуации,

¹¹ Long-term growth amid talent and digital issues. KPMG. 2020. Режим доступа: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/09/ceo-are-building-a-path-to-long-term-growth-for-their-businesses.html>

¹² Beyond reskilling. Deloitte. 15 May 2020. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/reskilling-the-workforce-to-be-resilient.html>

¹³ Социологический опрос. Superjob. 26 декабря 2020. Режим доступа: <https://domodedovo.superjob.ru/research/articles/112617/zhelayuschih-ostatsya-na-udalenne-navsegda-stalobolshe-v-2-raza/>

работодателю важно обратить внимание на некоторые моменты. С одной стороны, пандемия ударила по бюджету компаний, некоторые даже оказались на грани банкротства. Бизнесу пришлось снизить издержки, и так как основной расходной статьей часто оказываются затраты на персонал, в 2020 г. мы наблюдали массовое сокращение штата, снижение заработной платы, сокращение рабочего времени, отказа от индексации ЗП, обучения, бонусов и др. Мы понимаем, что работодатели должны контролировать расходы, так как многие из них продолжают бороться за выживание. С другой стороны, если компании потеряют оставшуюся часть персонала, издержки и экономические потери в будущем будут намного больше. Мы наблюдаем уже сейчас, что 87 % работников хотят поменять работу. При этом, по оценкам Hays, 45 % хотят сменить конкретно работодателя, 18 % сменить профессию и отрасль, 20 % – только отрасль¹⁴. Бизнес держится на сотрудниках, поэтому важно сейчас сохранить этот ценный ресурс, иначе после завершения кризиса, бизнес уже не сможет восстановиться. Предприятия должны найти баланс между нынешней экономией затрат на персонал, и возможными будущими потерями от его нехватки.

В первую очередь, важно оценить потребность в персонале по разным вакансиям и постараться заместить их максимально с помощью тех сотрудников, которых компания планирует сократить из-за пандемии. Безусловно, не каждый работник может быть защищен от потери работы. В крайнем случае, можно предложить сотруднику временный перевод в другой отдел на менее квалифицированную должность с более низкой заработной платой, которая позволит сохранить стабильный заработок и предыдущее рабочее место, которое в будущем снова освободится после завершения пандемии и стабилизации обстановки.

Второй аспект, который нужно учесть работодателю, это потребность сотрудников в нахождении на дистанционном режиме работы или в офисе. После нормализации эпидемиологической обстановки важно быть гибкими, не возвращать всех в офлайн или наоборот. Нужно учитывать желания персонала и предлагать оба варианта. Так, многие компании уже это понимают. В России, по оценкам EY, около 75 % работодателей хотят совмещать работу удаленно и в офисе, 25 % компаний при этом планируют в дальнейшем полностью отказаться от удаленной работы. Многие (46 %) считают, что необходимость работать удаленно негативно от-

разилась на эффективности персонала. Однако, такие скептические взгляды наблюдаются в основном в компаниях с традиционной бизнес моделью (65 %), технологичные же компании (более 30 %) считают, что пандемия повлияла позитивно на бизнес и открыла новые возможности¹⁵. Гибридный подход к организации рабочей деятельности становится вторым трендом будущих лет. Гибридная модель рабочего места позволит распределять время между офисом и удаленным местом работы в зависимости от наиболее продуктивного способа выполнения обязанностей, а также обеспечит вовлеченность сотрудников в процессе работы и сплотит команду (офис), с другой стороны предложит независимость и гибкость (дом). Например, можно распределить дни в течение недели в офисе и дома, либо сделать это по часам (неполный рабочий день офлайн). Также есть возможность разделить персонал на несколько команд, и чередовать присутствие в офисе по дням или неделям. Вариантов подобных графиков множество, главное – должна присутствовать гибкость во всем: и во времени, и в способах работы.

Другой аспект работы, где проявилась гибкость в период пандемии, и который сохранится уже после завершения кризиса – это изменения в формате заключения трудовых соглашений. Во избежание рисков, все больше работодателей заключают с соискателями срочные трудовые договоры, договоры гражданско-правового характера, ведут свою деятельность с фрилансерами, привлекают исполнителей по аутсорсингу и т.д. В Европе и Америке уже на протяжении нескольких лет людям сложно получить от работодателя бессрочный трудовой договор. По мере распространения гибких трудовых отношений усиливается тренд, когда работники не привязываются к одной фирме, а набирают себе несколько проектов в разных компаниях по интересам, развивая при этом свой профессионализм. «Штатный» формат работы сменяется временным, происходит изменение состава трудовых ресурсов компании. Более 50 % руководителей в России отмечают вклад в повышении общей эффективности предприятий персонала, привлеченного на разовые работы, однако 66% признают, они неэффективны в управлении внештатным персоналом. Мы ожидаем, что со временем на российском рынке труда к внештатным работникам будут относиться также, как и к тем, кто работает постоянно и полный рабочий день, с точки зрения

¹⁴ Карантин и поиск новой работы. Hays. 2020. Режим доступа: <https://hays.ru/research/karantin-i-poisk-novoj-raboty/>

¹⁵ Новая реальность в технологиях бизнеса. EY. 20 октября 2020. Режим доступа: https://www.ey.com/ru_ru/covid-19/new-normal-in-business-technology

льгот и добавленной стоимости для их организации, так как в условиях растущей нехватки квалифицированного персонала, эффективное управление этим пластом персонала станет обязательным условием для роста бизнеса.

Несмотря на то, что большинство россиян хотят сменить место работы, и в период изоляции благодаря электронным технологиям это можно сделать гораздо легче (проще попасть на виртуальное собеседование, можно проходить их по несколько раз в день в разных компаниях; у многих появилась возможность переехать, рынок труда благодаря работе в онлайн расширился), мы считаем, что у бизнеса еще есть время удержать ценных специалистов. По опросу Naus, большинство сотрудников считает (58 %), что сейчас все же неподходящее и нестабильное время для поиска новой работы¹⁶. Кроме того, не все работодатели пока доверяют онлайн-собеседованию. При отсутствии личных встреч, прежде чем принять решение, менеджмент использует дополнительные этапы отбора: онлайн-оценки, тесты, задания и т.д. Не все соискатели привыкли к такому формату оценивания, многие нервничают и не знают, как показать себя, как выделиться среди других многочисленных кандидатов через экран компьютера. Для соискателей все это лишний стресс, лишнее время, неудивительно, что большинство предпочло сохранить свое место в период пандемии и дождаться более подходящей возможности. Так, ожидается, что в 2021 г. процесс найма будет занимать гораздо больше времени, чем раньше.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, глобальный и российский рынки труда столкнулись в период пандемии COVID-19 с вызовами и трансформациями, которые потребовали экстренного реагирования, пересмотра или формирования «с нуля» основных направлений политики в сфере занятости. Наиболее важным вопросом стал вопрос о безработице, резкое увеличение которой произошло в результате сокращения штатов и банкротства предприятий во II квартале 2020 г. Правительством РФ и органами исполнительной власти был предпринят широкий комплекс мер по поддержке бизнеса в нашей стра-

¹⁶ Работа будущего. HR 2025. Deloitte. 2019. Режим доступа: <https://www.oracle.com/ru/a/ocom/docs/future-hr-deloitte.pdf>

не. В дополнение к этой политике, муниципальные органы управления и служба занятости напряженно работали, решая практические вопросы трудоустройства, в результате этой работы к концу 2020 г. удалось переломить тренд роста безработицы.

Многие другие трансформации на рынке труда, происшедшие в рассматриваемый период, проявляют себя как ускорение трендов цифровизации, увеличения гибкости трудовых отношений, расширения дистанционных форм работы. Большинство из этих трансформаций не поддаются однозначному определению в категориях «хорошо-плохо», но они происходят, поэтому необходимо их дальнейший мониторинг, обсуждение, разработка новых методов их прогнозирования в российских условиях, законодательное сопровождение. В контексте такого сопровождения своевременным было принятие в РФ законодательства о дистанционном труде. Изменения в структуре спроса на труд, необходимость эффективного перераспределения рабочей силы, на основе качественного совершенствования ее подготовки и переподготовки.

Необходимо реализовать основные предложения Министерства труда и социальной защиты РФ, которые прозвучали на совещании с Президентом РФ по вопросам ситуации на рынке труда 28 января 2021 г., в том числе относительно того, что «дополнительно востребованные на региональном рынке труда профессии, навыки смогут получить не менее 115 тысяч человек»¹⁷.

Таким образом, наша рабочая жизнь изменилась из-за COVID-19, и влияние пандемии ускорило большинство тенденций, которые уже наблюдались в нашей рабочей культуре. С другой стороны, пандемия принесла множество новых трудностей, с которыми столкнулись и работники, и работодатели. Все эти проблемы нам удастся решить в будущем только сообща: государство, бизнес и те, на чьих плечах держится эта система – на работниках. Социальная ответственность – вот что требуется нынешнему миру.

¹⁷ Доклад Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом по вопросам ситуации на рынке труда. 28 января 2021 г. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/793>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. 25 January 2021.
2. Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. Социально-трудовые исследования. 2019;(1(34)):44-56.
3. Кашепов А.В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. Социально-трудовые исследования. 2020;(1(38)):19-30.
4. Кашепов А.В. Факторы и экономические последствия пандемии коронавируса. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021;(2):38-45. DOI: 10.17513/vaael.1595
5. Гимпельсон В. Труд на карантине: как пандемия повлияла на оценки российской безработицы. РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

REFERENCES

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. 25 January 2021.
2. Kashepov A.V. Forecasting the conjuncture of the labor market in the context of modern institutional reforms. Social and labor research. 2019;1(34):44-56. (In Russ.).
3. Kashepov A.V. The structure of employment in the economy by type of activity and major professional groups. Social and labor research. 2020;1(38):19-30. (In Russ.).
4. Kashepov A.V. Factors and economic consequences of the coronavirus pandemic. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2021;2:38-45. DOI: 10.17513/vaael.1595
5. Gimpel'son V. Quarantined Labor: How the Pandemic Affected Estimates of Russian Unemployment. RBC. Access mode: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Алексей Владимирович Кашепов – доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия
Aleksei V. Kashepov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
 avkash@list.ru



Кристина Викторовна Афонина – студент Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия
Kristina V. Afonina – student, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
 kris.afonina2011@gmail.com



Никита Валерьевич Головачёв – студент Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия
Nikita V. Golovachev – student, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
 neks321@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Кашепов А. В. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала (введение, 1-4 раздел), формулирование выводов.

Афонина К. В. – логическое структурирование материала (5 раздел), сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов.

Головачёв Н. В. – логическое структурирование материала (5 раздел), сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов.

AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Kashepov A.V. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed the critical analysis of literature, logically structured the material (introduction, sections 1-4), wrote the conclusions.

Afonina K.V. – logically structured the material (section 5), collected statistical data, designed tables and graphical representations of results.

Golovachev N.V. – logically structured the material (section 5), collected statistical data, designed tables and graphical representations of results.

Статья поступила в редакцию 30.01.2021; после рецензирования 23.02.2021, принята к публикации 02.03.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted to the editorial office on 30.01.2021; after reviewing on 23.02.2021, it was accepted for publication on 02.03.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.