

## РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: СООТНОШЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И МЕХАНИЗМОВ САМОНАСТРОЙКИ

Г.Г. Руденко<sup>1</sup>, Ю.В. Долженкова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (Москва, Россия)*

<sup>2</sup> *Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Москва, Россия)*

### **Информация о статье**

Дата поступления  
29 июля 2019 г.

Дата принятия в печать  
21 августа 2019 г.

### **Тип статьи**

Аналитическая статья

### **Ключевые слова**

Субъекты рынка труда, инструменты государственного регулирования рынка труда, заработная плата, неформальная занятость, механизмы самонастройки рынка труда

**Аннотация.** На основе анализа данных статистики и результатов исследований российских экономистов обосновывается авторская позиция о том, что существует объективная необходимость перезагрузки процессов государственного регулирования российского рынка труда и обеспечения развития механизмов его самонастройки. О необходимости корректировки государственной политики в сфере труда и формирования механизмов ее реализации на всех уровнях управления, обеспеченности финансовыми ресурсами говорится, в первую очередь, на основе анализа такого важного индикатора рынка труда, как заработная плата. Отмечается и подтверждается проведенными исследованиями, что имеются ее значительные расхождения как по возрастным группам, так в отраслевом и региональном разрезе, также можно говорить и об определенном гендерном неравенстве. Другим не менее важным аспектом сбалансированного развития рынка труда называется оптимизация различных форм занятости населения. При этом, как показывают данные государственной статистики и исследования специалистов в этой сфере, в последние годы наблюдается устойчивый рост неформальной занятости, заемного труда, а доля наемных работников в общей структуре занятых имеет тенденцию к постоянному снижению. Утверждается, что все эти негативные тенденции приводят к разбалансированности национальных, региональных и внутренних рынков труда. При этом отмечается, что необходимые действия российского правительства, например, по легализации самозанятых работников не дают желаемых результатов: это связано с тем, что недостаточно продуманные решения привели в действие такие механизмы самонастройки, когда активно стала применяться практика оформления офисных работников как самозанятых через посредничество кадровых агентств, следовательно, начинают активно функционировать механизмы самонастройки рынка труда, которые являются более действенными по сравнению с инструментами государственного регулирования. Как вывод заключается необходимость сопряжения интересов всех субъектов российского рынка, которое может стать основой для обеспечения необходимого развития и взаимодействия рынков труда на всех уровнях управления.

## THE RUSSIAN LABOR MARKET: THE RATIO OF STATE REGULATION AND SELF-ADJUSTMENT MECHANISMS

G.G. Rudenko<sup>1</sup>, Yu.V. Dolzhenkova<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Plekhanov Russian University of Economics (Moscow, Russia)*

<sup>2</sup> *Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia)*

### **Article info**

Received  
July 29, 2019

Accepted  
August 21, 2019

### **Type paper**

Analytical paper

**Abstract.** Based on the analysis of statistics and the results of research by Russian economists, the author argues that there is an objective need to restart the processes of state regulation of the Russian labor market and ensure the development of mechanisms for its self-adjustment. The authors consider it possible to talk about the need to adjust state policy in the field of labor and the formation of mechanisms for its implementation at all levels of management, provision with financial resources, primarily on the basis of the analysis of such an important indicator of the labor market as wages. The article notes and confirms the research that there are significant differences both in age groups and in sectoral and regional contexts, we can also talk about a certain gender inequality. Another equally important aspect of the

**Keywords**

Subjects of the labor market, instruments of state regulation of the labor market, wage, informal employment, mechanisms of self-adjustment of the labor market

balanced development of the labor market is the optimization of various forms of employment. At the same time, as shown by state statistics and research by specialists in this field, in recent years there has been a steady increase in informal employment, wage labor, and the share of employees in the total structure of employees tends to decrease continuously. All these negative trends, according to the authors, lead to an imbalance in national, regional and domestic labor markets. At the same time, the necessary actions of the Russian government, for example, to legalize self-employed workers do not give the desired results, the article says. This is due to the fact that insufficiently thought-out decisions brought into effect such self-adjustment mechanisms, when the practice of designing office workers as self-employed through the mediation of recruitment agencies began to be actively used. Therefore, the authors note, self-adjustment mechanisms of the labor market are beginning to function actively, which are more effective in comparison with the instruments of state regulation. In this regard, it is necessary to combine the interests of all subjects of the Russian market, which can become the basis for ensuring the necessary development and interaction of labor markets at all levels of government.

**1. Введение.** Современное состояние российского рынка труда предъявляет новые требования к управлению социально-экономическими процессами, протекающими в его рамках. Объективно назревает потребность корректировки парадигмы модели управления социально-трудовыми отношениями, что обусловлено новыми вызовами экономического и политического свойства. В частности, следует обратить внимание на увеличение объемов и наращивание сложности системы связей в рамках национального рынка труда, масштабирование информационных потоков, перспективы цифровизации процессов управления практически во всех сферах и сегментах народнохозяйственного комплекса страны. Особое значение при этом приобретает постоянно изменяющееся соотношение между инструментами государственного регулирования и действием механизмов самонастройки в рамках рынков труда всех уровней – от национального до внутрикорпоративного. По этому поводу не достигнуто единого мнения между основными субъектами рынка труда – государством, бизнесом (работодателями), собственниками рабочей силы (наемными работниками, самозанятыми, безработными, добровольно незанятыми). Это приводит как к рассогласованности управленческих воздействий со стороны государственных органов, призванных стабилизировать ситуацию на национальном и региональных рынках труда, так и к выбору не ожидаемых данными органами моделей трудового поведения собственников рабочей силы. Результатом такого положения вещей становится разбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынках труда различных уровней, отсутствие объективных критериев формирования цены рабочей силы – идет ли речь о зара-

ботной плате наемных работников, формировании трудового дохода самозанятых или определении размеров, сроков и условий выплаты пособий по безработице.

**2. Обзор литературы.** Теоретические и практические аспекты функционирования рынка труда достаточно подробно рассмотрены в работах представителей ряда научных школ: МГУ им. М.В. Ломоносова (Т.О. Разумова и др.) [1], РЭУ им. Г.В. Плеханова (Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко и др.) [2], ВШЭ (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, С.Ю. Рошин) [3], Института народно-хозяйственного прогнозирования РАН (А.Г. Коровкин, И.Б. Королев и др.) [4], ВНИИ труда Минтруда России (Н.А. Волгин и др.) [5].

Следует отметить, что цифровизация экономики и использование современных интернет-технологий обусловили значительные трансформации современного рынка труда и возникновение новых форм занятости населения (дистанционная занятость, краудсорсинг). Происходят значительные изменения в системе социально-трудовых отношений. В фокусе внимания российских ученых находятся вопросы неформальной занятости, прекаризации труда. Эти тенденции нашли свое отражение в исследовательских работах А.Л. Сафонова, В.С. Половинко, Р.А. Долженко, Г.Г. Руденко, С.В. Сидоркиной, Ю.В. Долженковой, Л.В. Лapidус [2; 6–12], а также зарубежных авторов L.J. Dettling, C.B. Frey, M.A. Osborne, A.L. Kalleberg [13–15] и в исследованиях МОТ<sup>1</sup>.

Анализируя литературу, посвященную особенностям функционирования российского рынка труда, следует отметить малое количество работ, где присутствует научное осмысление происходящих изменений в этой сфере в связи формированием и развитием Нацио-

нальной системы квалификаций в Российской Федерации. Так, по мнению ученых новосибирской школы экономики труда, российский рынок труда будет трансформироваться в рынок квалификаций [16]. Однако данное утверждение вызывает сомнения, так как, на наш взгляд, рынок труда более широкое понятие, чем рынок квалификаций, так как включает ряд дефиниций и элементов, которые не имеют прямого отношения к квалификации работников, например поддержку незащищенных слоев населения, развитие самозанятости населения и др. Другой проблемой, не получившей достаточного освещения в научной литературе, являются вопросы сочетания государственного регулирования рынка труда и механизмов его самонастройки.

**3. Гипотезы и методы исследования.** Гипотеза настоящего исследования состоит в том, что существует несоответствие используемых моделей и инструментов управления российским рынком труда на современном этапе его развития. Поэтому для достижения сбалансированного развития национального рынка труда необходима согласованность управленческих воздействий на всех его уровнях, исключая выработку и реализацию разнонаправленных по ожидаемым и реальным результатам решений.

Основные используемые методы – критический анализ научной и методической литературы, статистический и эмпирические методы.

**4. Результаты исследования.** Современная практика управления социально-трудовыми отношениями со стороны российского государства характеризуется формированием управленческих решений на федеральном уровне, их «спуск» для претворения в жизнь на региональный уровень и не всегда обоснованный расчет на ожидаемую реакцию бизнеса (работодателей) и представителей различных категорий собственников рабочей силы на управленческие воздействия. Поскольку внутрикорпоративные рынки труда (в отличие от национального и региональных подсистем рынка труда) поддаются лишь косвенному воздействию со стороны государства, постольку основное столкновение приоритетов государственного регулирования и механизмов самонастройки рынков труда приходится на уровень непосредственного вовлечения собственников рабочей силы в трудовые отношения. Чем более значимо предприятие или организация для

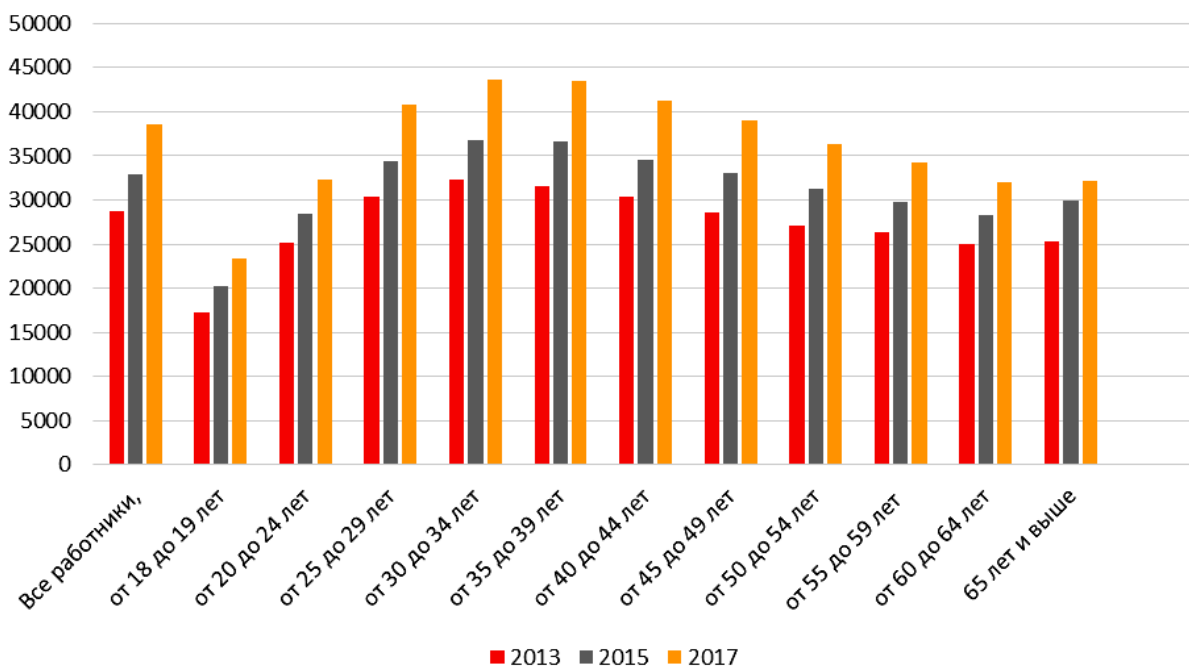
состояния и развития народнохозяйственного комплекса страны или его региональной подсистемы, тем более важной задачей является поддержание стабильной ситуации на их внутрикорпоративных рынках труда. Здесь на первый план выходит построение системы управления персоналом, приоритеты кадрового менеджмента во взаимодействии со стратегией развития предприятия или организации, на формирование и реализацию которой влияют такие внешние факторы, как стратегии развития региона и страны в целом.

Одним из самых значимых индикаторов состояния рынка труда любого уровня является заработная плата как цена рабочей силы, поскольку именно она – основа достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Различные группы наемных работников по-разному реагируют на динамику заработной платы в рамках рынков труда различных уровней. Наиболее исследована эта проблема в региональном разрезе, однако полагаем, что с точки зрения перспектив формирования предложения рабочей силы более значимыми являются различия в реакции различных возрастных групп населения на стартовые ставки оплаты труда. Как следует из данных выборочного обследования Росстата размера средней заработной платы по различным возрастным группам работников, за 2013–2017 гг.<sup>2</sup> наблюдался ее рост. Однако имеются отставания по ее величине у молодежи и у старших возрастных групп от 60 лет. В возрастных группах от 30 до 40 лет этот показатель является самым высоким и превышает аналогичный по всем обследованным работникам в целом. Обращает на себя внимание и тот факт, что размер средней заработной платы работников от 20 до 24 лет значительно отстает от размера средней заработной платы работников в наиболее трудоспособном возрасте (рис. 1).

Современные исследования подтверждают сформировавшуюся тенденцию разногласий между работодателями и лицами, завершающими профессиональное образование, по поводу уровня заработной платы. Исследователи полагают: «...новый уровень зарплат соответствует только минимальным ожиданиям таких соискателей... Так, компании готовы в среднем платить студентам и выпускникам до 31–40 тыс. руб. в месяц, что выше данных за прошлый год (16–30 тыс. руб. в месяц). В то же время 57 % молодых специалистов хотят

зарплату от 40 тыс. руб., четверть согласны на 30 тыс., а 15 % – на 15 тыс. руб.»<sup>3</sup> Мы далеки от того, чтобы определить единый оптимальный уровень оплаты труда для молодых специалистов всей страны, однако можно настаивать на необходимости его объективного обоснования на основе классической теории вос-

производства индивидуальной рабочей силы. В качестве же инструмента реализации такого подхода хорошо зарекомендовали себя соответствующие указы Президента РФ В.В. Путина, направленные на оптимизацию соотношения уровней оплаты труда различных категорий работников.



*Рис. 1. Динамика средней заработной платы по возрастным категориям за 2013–2017 гг., руб.*

*Fig. 1. Dynamics of average wages by age categories for 2013-2017, rubles*

Немаловажную проблему с точки зрения достижения сбалансированного развития рынка труда представляет оптимизация соотношения различных видов и форм занятости, которое влияет на формирование как спроса, так и предложения рабочей силы. На протяжении ряда лет специалисты отмечают сокращение масштабов традиционной занятости, характеризующейся наличием стационарного рабочего места, заключением трудового договора с соблюдением всех норм трудового законодательства. Заемный труд, так и не признанный в официальном статусе, наращивает масштабы применения в нашей стране. По данным Ассоциации частных агентств занятости, рынок услуг, оказываемых данными структурами, вырос за 2018 г. на 14 %, достигнув объема 69,9 млрд руб., при этом оборот сегмента аутсорсинга бизнес-процессов вырос на 15 %, достигнув 51,1 млрд руб., объем услуг по предоставлению заемного труда – на 12,7 % и составил 10,8 млрд руб., а наименьший рост по-

казал рынок подбора постоянного персонала – 7,4 %, до 7,9 млрд руб.<sup>4</sup> Вместе с тем наблюдается увеличение потребности заемных работников в отраслях нефтегазового комплекса, энергетике, в сфере консалтинга и сервиса (рис. 2).

По нашему мнению, в данном случае речь идет о преобладании механизмов самонастройки рынка труда над инструментами государственного его регулирования, что, однако, не следует однозначно оценивать как негативное явление. Достижение сбалансированности интересов государства и общества в регулировании социально-трудовых отношений можно считать достойной целью управления рынками труда.

Именно с указанной точки зрения представляется целесообразным подойти к решению проблемы формирования неформальной занятости. Однозначно негативный взгляд на неформальную занятость должен уйти в прошлое, государству следует обратить большее

внимание на причины, порождающие данное явление, а не на разработку репрессивных мер по борьбе с ним. Эксперты Всемирного банка полагают, что для России характерен рост масштабов неформальной занятости во всех отраслях, ее размеры оцениваются в диапазоне от 15,1 до 21,2 % занятого населения, или от 10,9 до 15,0 млн чел., а ряд исследователей считают, что эти данные гораздо выше и со-

ставляют около 30 % занятого населения, или примерно 25 млн чел. [6, с. 29]. Наибольший прирост численности неформально занятых происходит за счет работников, не имеющих хотя бы начального высшего образования. Недополученные доходы бюджета из-за непоступления платежей от работников неформального сектора, согласно оценкам, составляют от 1 до 2,3 % ВВП<sup>5</sup>.

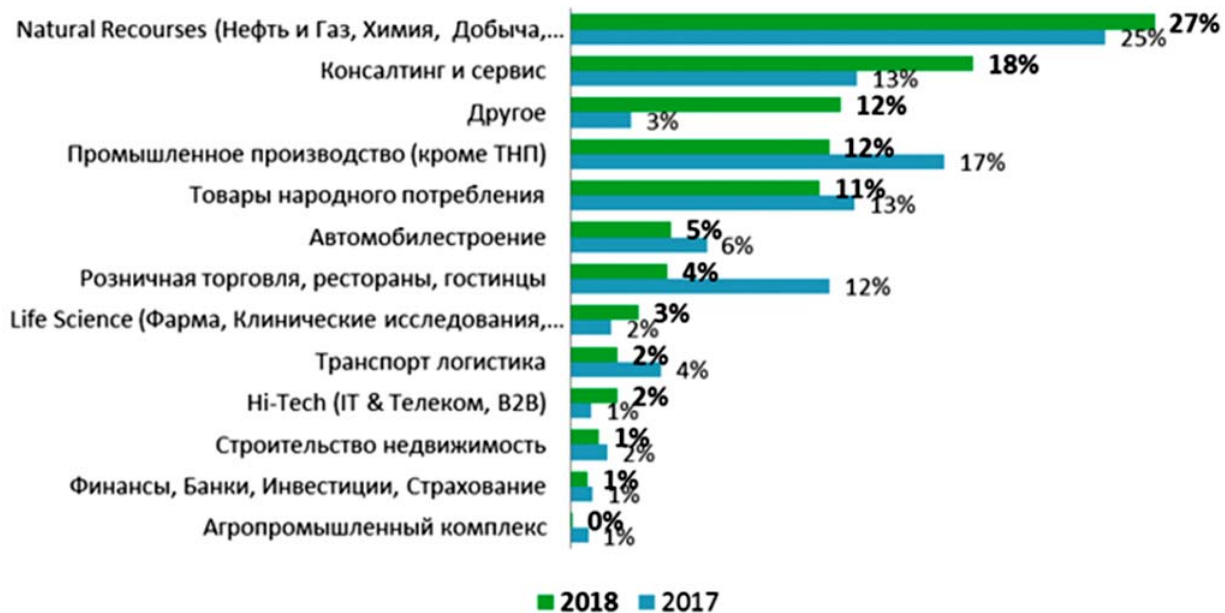


Рис. 2. Распределение заемного персонала по отраслям в 2017–2018 гг., %

Fig. 2. Distribution of borrowed personnel by industry in 2017-2018, %

Мы разделяем сформировавшееся мнение о том, что основной причиной роста неформальной занятости является недостаток рабочих мест в формальном секторе экономики, однако видим здесь и определенное противоречие: получается, что представители рабочих профессий, имеющие по преимуществу среднее специальное образование, также подпитывают неформальную занятость, хотя промышленные предприятия в своем большинстве относятся к формальному сектору экономики. Напрашивается сравнение с ситуацией времен плановой экономики СССР, когда на государственных предприятиях усилиями «цеховиков» производились неучтенные излишки продукции, формировавшие теневую экономику. Люди, производившие эти излишки, в нашей сегодняшней терминологии, также могли бы быть отнесены к категории «неформально занятых». Очевидно, что неформальная занятость как по своим причинам, так и по группам населения,

охваченных ею, представляет собой весьма неоднородное явление. В ее границах оказываются представители как теневой занятости, граничащей с криминальной, так и самозанятые граждане. Предпринимаемые в нашей стране шаги по легализации самозанятости можно признать целесообразными, хотя говорить об их эффективности пока преждевременно. Примечательно, что инициирует различные меры в данной области именно государство, в частности – проводя эксперимент по налогообложению самозанятых. Между тем самозанятые не проявляют инициативы в данном вопросе, а Министерство финансов России при поддержке регионов предполагает внести в правительство предложения по расширению масштабов налогообложения самозанятых. По данным Федеральной службы по налогам и сборам, за 5 месяцев 2019 г. в Москве, Татарстане, Московской и Калужской областях зарегистрировались как самозанятые более 106 тыс. физи-

ческих лиц. Как известно, названные регионы не отличаются максимально высокой долей самозанятых в масштабах страны. К таковым, по данным Росстата, относятся Чечня (63,9 % населения в возрасте 15–72 лет, занятого на основной работе в неформальном секторе экономики, и самостоятельно занятых в общей численности занятого населения), Дагестан (55 %), Ингушетия (49,2 %), Кабардино-Балкария (41,3 %). Именно об этих регионах идет речь в предложениях по расширению масштабов налогообложения самозанятых. По мнению экспертов, просьбы о вхождении в периметр эксперимента исходят не от самозанятых, а от местных властей – для них это способ пополнить региональные бюджеты<sup>6</sup>.

Обращает на себя внимание тот факт, что методология расчета вышеприведенного показателя предусматривает суммирование численности населения, занятого на основной работе в неформальном секторе экономики, и численности самостоятельно занятых. Не разделяя упомянутые категории занятых, соответственно, не разделяются и причины, порождающие теневую и самостоятельную занятость, а отсюда – один шаг до отождествления теневой и самостоятельной занятости. Государство тем самым демонстрирует свою цель – сбор налогов, – оставляя «за бортом» проблемы развития рынка труда как такового, задачи минимизации всех видов безработицы и создания рабочих мест с учетом как приоритетов развития регионов, так и профессионально-квалификационной структуры трудоспособного населения.

Рынок труда, отреагировав на приоритеты государства в вопросе легализации неформальной занятости, включил механизмы самонастройки. Выразилось это в том, что сформировалась практика оформления офисных работников в качестве самозанятых. Организации ставят при этом очевидную цель – экономия на налогах (13 % для резидентов и 30 % для нерезидентов Российской Федерации) и страховых взносах (30 % фонда оплаты труда). При этом найм работника осуществляется не по трудовому договору, а как самозанятого с посредничеством частного кадрового агентства. Именно на последнее ложатся риски привлечения к ответственности со стороны государства как регулятора отношений в области налогов и сборов. Работники также несут определенные потери – заключая гражданско-правовые договоры с кадровым агентством вме-

сто трудовых с непосредственным работодателем, они лишаются права на отпуск и социальные гарантии. Эксперты частных агентств занятости подтверждают наличие проблемы, констатируя, что руководители ряда российских компаний злоупотребляют нормами закона о самозанятости: «Регулятору пришлось наложить несколько показательных штрафов и инициировать поправки к закону, по которым доход бывших работников от работ по гражданско-правовым договорам с бывшим работодателем в течение двух лет после увольнения не считается профессиональным и не дает налоговых льгот. ...В случае проверки отношения работодателей с псевдо-"самозанятыми" будут признаны трудовыми»<sup>7</sup>.

Между тем, в отличие от стран с традиционно рыночной экономикой, относящихся к экономически развитым, в России принадлежность к тем или иным видам неформальной занятости не становится гарантией высоких доходов. Об этом свидетельствует тот факт, что регионы России, характеризующиеся высоким уровнем населения, занятого на основной работе в неформальном секторе экономики, и самостоятельно занятых, одновременно являются и лидерами по минимальным доходам населения, масштабам распространения бедности.

Косвенным образом это подтверждается и динамикой численности среднего класса (мы придерживаемся критерия отнесения к среднему классу населения с доходом от 39 тыс. до 99 тыс. руб. в месяц на человека), представители которых сосредоточены, преимущественно, в регионах с высоким уровнем жизни. Кроме того, доля представителей среднего класса в структуре населения демонстрирует отрицательную динамику: если в 2000-е гг. она росла, достигнув максимума – 37 % – в 2014 г., то к 2017 г. сократилась до 30 %. Одновременно снижалась доля доходов этой группы в совокупных доходах населения: с 48 % в 2014 г. до 39 % в 2017 г. Эксперты полагают, что российский средний класс не только сокращается, но и огосударствляется: если раньше традиционно считалось, что его представителями являются люди, экономически независимые от государства, то сегодня в нашей стране в его структуре преобладают представители организаций, в которых работодателем является государство. Если в 2003 г. на госслужбе было занято около 10 % российских представителей среднего класса, то в 2017 г. их доля достигла

17 %<sup>8</sup> и, судя по всему, продолжает увеличиваться. Плюсы и минусы такого положения вещей пока неочевидны и нуждаются в более детальном анализе, однако можно предположить, что это свидетельствует об усилении государственного присутствия в экономике и, одновременно, о снижении эффективности негосударственных предприятий и организаций.

Попытки государства перевести неформально занятых в формальный сектор экономики в ряде случаев не находят понимания собственников рабочей силы и бизнеса, что порождает противодействие этих субъектов рынка труда легализации занятости. Предполагаем, что только совпадение экономических интересов в сфере социально-трудовых отношений создаст надежную основу сокращения масштабов неформальной занятости.

**5. Выводы.** Таким образом, как показывает анализ статистических данных, характеризующих состояние современного российского рынка труда, для него характерны прекаризация в оплате труда различных возрастных групп работников, дифференция ее по регионам. Еще одной негативной тенденцией является значительное количество неформальных занятых, которое с каждым годом увеличивается. Попытки государства перевести часть этой занятых в самозанятых не приводит к желаемым результатам. Негативным следствием этой инициативы со стороны власти на федеральном и региональных уровнях стало то, что в результате самонастройки рынка труда появилась практика оформления организациями части своих работников в качестве самозанятых в целях экономии на налогах. Еще одной

проблемой становится то, что вопросы с налогообложением самозанятых продумали, а вопросы, связанные с техникой безопасности и охраной труда, не проработаны. В то же время к самозанятым относят, например, строителей, чей труд характеризуется опасными и вредными условиями. Следовательно, можно говорить о различии интересов всех субъектов рынка труда в этой сфере. Указанные негативные тенденции и «проблемные зоны» на рынке труда говорят о несоответствии используемых моделей и инструментов управления российским рынком труда в современных условиях и необходимости согласованности управленческих воздействий на всех его уровнях, обеспечивающих согласование и сопряжение интересов его участников.

#### Примечания

<sup>1</sup> Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. URL: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--en/index.htm>.

<sup>2</sup> Затраты на рабочую силу и заработная плата. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#).

<sup>3</sup> Мануйлова А. Выпускники и работодатели разошлись в зарплатных ожиданиях // Коммерсант. 2019. 27 июня. С. 2.

<sup>4</sup> Рынок подбора, предоставления и аутсорсинга персонала: итоги 2018, прогнозы 2019. URL: [http://achaz.ru/press\\_center/420/](http://achaz.ru/press_center/420/).

<sup>5</sup> Агурва Сангхи. Что делать с неформальной занятостью // Ведомости. 2019. 21 июня. С. 7.

<sup>6</sup> Гришина Т. Самозанятых заподозрили в работе // Коммерсант. 2019. 3 июля. С. 2.

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Рувинский В. Средний класс от государства // Ведомости. 2019. 26 июня. С. 6.

#### Литература

1. Разумова Т. О. Молодежь на рынке труда: преимущества и риски в условиях прекаризации // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / гл. науч. ред. В. Н. Бобков. – М. : МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. – С. 314–320.

2. Долженкова Ю. В., Руденко Г. Г. Векторы развития экономики труда как науки в информационном обществе // Костинские чтения : сб. материалов первой междунар. науч.-практ. конф. (19 апр. 2018 г.) / под общ. ред. Ю. В. Долженковой, С. А. Шапиро. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – С. 195–200.

3. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения : докл. Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ / под ред.: В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой, С. Рощина. – М., 2017. – 145 с. – URL: [https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad\\_trud.pdf](https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf).

4. Коровкин А. Г., Королев И. Б. Некоторые проблемы современного этапа развития сферы занятости и рынка труда в цифровой экономике // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегод. междунар. науч.-практ. конф. по про-

блемам социально-трудовых отношений (18 заседание), 24 мая 2018 г. / редкол.: А. А. Федченко, О. А. Колесникова. – Воронеж : Истоки, 2018. – С. 130–132.

5. The use of economic and mathematical methods of the nonlinear dynamic model in labor market research / M. N. Dudin et al. // *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. – 2018. – Vol. 119, № 15b. – С. 2599–2602.

6. Сафонов А. Л., Некипелова Д. В. Оценка влияния налогового маневра на сокращение количества занятых в неформальном секторе экономики России // *Социально-трудовые исследования*. – 2018. – № 4. – С. 28–41.

7. Половинко В. С., Долженко Р. А. «Новый подход» к классификации нестандартных форм трудовых отношений // *Вопросы экономики и права*. – 2016. – № 97. – С. 40–48.

8. Половинко В. С. Модель регулирования миграционных процессов региона (на примере Омской области) // *Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика»*. – 2018. – № 2 (62). – С. 177–189. – DOI: 10.25513/1812-3988.2018.2.177189.

9. Долженко Р. А., Бакаленко А. В. Перспективы использования краудсорсинга в практике бизнеса // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2018. – № 2. – С. 102–109.

10. Долженкова Ю. В., Сидоркина С. В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // *Вестн. НГУЭУ*. – 2015. – № 1. – С. 156–161.

11. Ланидус Л. В. Цифровая экономика. Управление электронным бизнесом и коммерцией : моногр. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 381 с.

12. Независимая оценка квалификаций работников в нефтегазовом комплексе / В. Г. Мартынов и др. // *Нефтяное хозяйство*. – 2018. – № 3. – С. 102–105.

13. Dettling L. J. Broadband in the labor market: the impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation // *ILR Review*. – 2017. – Vol. 70, iss. 2. – P. 451–482.

14. Frey C. B., Osborne M. A. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? // *Technological Forecasting and Social Change*. – 2017. – Vol. 114. – P. 254–280.

15. Kalleberg A. L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74.1. – P. 1–22.

16. Сотникова С. И. Независимая оценка квалификаций трудоспособных граждан: новый контур национальной системы квалификаций // *Вестн. НГУЭУ*. – 2017. – № 1. – С. 283–296.

### References

1. Razumova, T.O. Molodezh' na rynke truda: preimushchestva i riski v usloviyakh prekarizatsii [Youth in the labor market: advantages and risks in the conditions of precarization], in: Bobkov V.N. (Ed.) *Neustoichivost' zanyatosti (prekarizatsiya): osobennoe i obshchee s uchetom integratsionnykh usilii gosudarstva i obshchestva [Instability of employment (precarization): special and General, taking into account the integration efforts of the state and society]*, Moscow, MAGISTR-PRESS publ., 2015, pp. 314-320. (in Russian).

2. Dolzhenkova Yu.V., Rudenko G.G. Vektory razvitiya ekonomiki truda kak nauki v informatzionnom obshchestve [Vectors of development of labor economy as a science in the information society], in: Dolzhenkova Yu.V., Shapiro S.A. *Kostin readings*, Collection of materials of the first international scientific-practical conference, April 19, 2018, Moscow, Berlin, Direct-Media publ., 2018, pp. 195-200. (in Russian).

3. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Roshchin S. (Eds.) *Rossiiskii rynek truda: tendentsii, instituty, strukturnye izmeneniya [The Russian Labor Market: Trends, Institutions, Structural Changes]*, Report of the Center for Labor Research and Labor Market Research Laboratories at HSE, Moscow, 2017, available at: [https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad\\_trud.pdf](https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf) (in Russian).

4. Korovkin A.G., Korolev I.B. Nekotorye problemy sovremennogo etapa razvitiya sfery zanyatosti i rynka truda v tsifrovoi ekonomike [Some problems of the modern stage of development of employment and labor market in the digital economy], in: Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A. (Eds.) *Innovatsionnye dominanty sotsial'no-trudovoi sfery: ekonomika i upravlenie [Innovative dominants of the social and labor sphere: Economics and management]*, Materials of the annual international scientific and practical conference on the problems of social and labor relations (18 meeting), May 24, 2018, Voronezh, Istoki publ., 2018, pp. 130-132. (in Russian).



5. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Volgin N.A., Vashalomidze E.V., Pak O.A. The use of economic and mathematical methods of the nonlinear dynamic model in labor market research. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 2018, Vol. 119, no. 15b, pp. 2599-2602.

6. Safonov A.L., Nekipelova D.V. Impact assessment of tax maneuver on reduction of quantity of employees in the informal economy of Russia. *Social & Labor Research*, 2018, no. 4, pp. 28-41. (in Russian).

7. Polovinko V.S., Dolzhenko R.A. "Novyi podkhod" k klassifikatsii nestandartnykh form trudovykh otnoshenii ["New approach" to classification of non-standard forms of labor relations]. *Questions of Economics and Law*, 2016, no. 97, pp. 40-48. (in Russian).

8. Polovinko V.S. Model of migration processes regulation in the region (on example of Omsk region). *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2018, no. 2 (62), pp. 177-189. DOI: 10.25513/1812-3988.2018.2.177-189. (in Russian).

9. Dolzhenko R.A., Bakalenko A.V. Prospects of using the crowdsourcing in business practice. *Management in Russia and Abroad*, 2018, no. 2, pp. 102-109. (in Russian).

10. Dolzhenkova Yu.V., Sidorkina S.V. Distance employment in Russia: current state and outlook. *Vestnik NSUEM*, 2015, no. 1, pp. 156-161. (in Russian).

11. Lapidus L.V. *Tsifrovaya ekonomika. Upravlenie elektronnyim biznesom i kommersiei [Digital economy. E-business and Commerce management]*, Monograph, Moscow, INFRA-M publ., 2018, 381 p. (in Russian).

12. Martynov V.G., Eremina I.Yu., Kibovskaya S.V., Rudenko G.G., Dolzhenkova Yu.V. Independent assessment of staff qualification in the oil and gas sector. *Oil Industry*, 2018, no. 3, pp. 102-105. (in Russian).

13. Dettling L.J. Broadband in the labor market: the impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation. *ILR Review*, 2017, Vol. 70, iss. 2, pp. 451-482.

14. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 2017, Vol. 114, pp. 254-280.

15. Kalleberg A.L. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 2009, Vol. 74.1, pp. 1-22.

16. Sotnikova S.I. Independent assessment of qualification able-bodied citizens: new contour of national system of qualifications. *Vestnik NSUEM*, 2017, no. 1, pp. 282-296. (in Russian).

#### **Сведения об авторах**

**Руденко Галина Георгиевна** – д-р экон. наук, профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала»  
Адрес для корреспонденции: 117997, Россия, Москва, Стремянный пер., 36  
E-mail: Rudenko.GG@rea.ru

**Долженкова Юлия Вениаминовна** – д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление персоналом и психология»  
Адрес для корреспонденции: 125993, Россия, Москва, Ленинградский пр., 49  
E-mail: YVDolzhenkova@fa.ru

#### **Для цитирования**

Руденко Г. Г., Долженкова Ю. В. Российский рынок труда: соотношение государственного регулирования и механизмов самонастройки // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 3. – С. 161–169. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).161-169.

#### **About the authors**

**Galina G. Rudenko** – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Basic chair of Chamber of Commerce of Russia "Development of Human Capital"  
Postal address: 36, Stremyanniy per., Moscow, 117997, Russia  
E-mail: Rudenko.GG@rea.ru

**Yuliya V. Dolzhenkova** – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Personnel Management and Psychology  
Postal address: 49, Leningradskii pr., Moscow, 125993, Russia  
E-mail: YVDolzhenkova@fa.ru

#### **For citations**

Rudenko G.G., Dolzhenkova Yu.V. The Russian labor market: the ratio of state regulation and self-adjustment mechanisms. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 3, pp. 161-169. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).161-169. (in Russian).