

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

SOCIAL AND ECONOMIC ANALYSIS

УДК 323.4

РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ РЕГИОНАЛЬНЫМ РЫНКОМ ЗАНЯТОСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Татьяна Борисовна Иванова

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС,
г. Волгоград, Российская Федерация

Владимир Геннадьевич Михайлов

Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева,
г. Кемерово, Российская Федерация

Аннотация. *Введение.* В настоящее время идет трансформация управления региональным рынком занятости. Это вызывает необходимость развития используемых для этого методологических подходов. Цель данного исследования – предложить направления их изменений. Гипотеза состоит в том, что для гармонизации состояния рынка труда надо формировать компетенции, связанные с переходом между секторами формальной и неформальной занятости, как механизма обеспечивающего получение дохода, устойчивости социально-психологического состояния и самореализации индивида.

Материалы и методы. Использованы неокейнсианский, неоклассический, институциональный подходы, поведенческая экономика. Применены монографический, статистический методы, алгоритмы проектного управления. Детализация нормативно – правовой базы и статистические расчеты выполнены по материалам Волгоградской области на временном периоде 2022-2025 годы.

Результаты. Специфика занятости населения Волгоградской области: более 70% трудится в формальном секторе, но его доля сокращается при росте удельного веса неформального. Из них около трех четвертых самозанятые, не использующие наемный труд, среди которых платформенных занятых не более 50 %. Пик неформальной занятости и безработи-

цы приходится на возраст 30–39 лет. Взаимодействие занятости в формальном и неформальном секторах экономики определяются: 1) макроэкономическими факторами (ВРП, уровнем безработицы, заработной платы), 2) поведенческими установками индивидов, за счет которых доля неформалов стабилизируется. В настоящее время неформальный сектор становится объектом государственного регулирования, но существуют разные точки зрения на перспективы его развития.

Выводы и рекомендации. Обоснована необходимость создания условий для гибких перетоков занятых между секторами. Разработана программа формирования концепции управления кадровым потенциалом региона. Учтена подготовка трудоспособного населения к работе в неформальном секторе. Предусмотрены возможности для реализации потребности экономики в решении кадровых проблем в формальном секторе.

Ключевые слова: формальный сектор экономики, неформальный сектор экономики, платформенная занятость, государственное регулирование рынка труда и занятости

UDC 323.4

DEVELOPMENT OF METHODOLOGICAL APPROACHES TO MANAGING THE REGIONAL EMPLOYMENT MARKET (BASED ON THE MATERIALS OF THE VOLGOGRAD REGION)

Tatiana B. Ivanova

Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA,
Volgograd, Russian Federation

Vladimir G. Mikhailov

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University,
Kemerovo, Russian Federation

Abstract. Introduction. Currently, there is a transformation of the management of the regional employment market. This necessitates the development of methodological approaches used for this purpose. The purpose of this study is to propose directions for their modification. The hypothesis is that in order to harmonize the state of the labor market, it is necessary to form competencies related to the transition between the formal and informal employment sectors, as a mechanism that ensures income, stability of the socio-psychological state, and self-realization of the individual.

Materials and methods. The study uses the neo-Keynesian, neoclassical, and institutional approaches, as well as behavioral economics. It employs monographic and statistical methods, as well as project management algorithms. The study details the regulatory framework and performs statistical calculations based on data from the Volgograd Region for the period 2022–2025.

Results. The specifics of employment in the Volgograd region: more than 70 % of the population works in the formal sector, but its share is decreasing as the share of the informal sector is increasing. Of these, about three-quarters are self-employed and do not use hired labor, with no more than 50 % of them being platform workers. The peak of informal employment and unemployment occurs between the ages of 30 and 39. The interaction between employment in the formal and informal sectors of the economy is determined by: 1) macroeconomic factors (GDP, unemployment rate, and wages), and 2) individual behavioral patterns that stabilize the share of the informal sector. Currently, the informal sector is becoming subject to government regulation, but there are different perspectives on its future development.

Conclusions and recommendations. Conclusions and recommendations. The need to create conditions for flexible flows of employees between sectors has been substantiated. A program has been developed to form a concept for managing the region's human resources. The preparation of the working-age population for work in the informal sector has been taken into account. Opportunities have been provided to meet the economic needs of solving personnel problems in the formal sector.

Keywords: formal sector of the economy, informal sector of the economy, platform employment, state regulation of the labor market and employment.

Введение. Дефицит кадров 2024 года, демографические проблемы, стратегический курс на повышение качества жизни и обеспечение безопасности и суверенитета страны активизировали внимание к рынку труда и занятости населения, расширили применение инструментов его исследования и регулирования. Среди них [11]:

- 1) формирование пятилетнего прогноза кадровой потребности с учетом мнения работодателей,
- 2) совершенствование системы образования и популяризация средней профессиональной подготовки,
- 3) развитие цифровой платформы «Работа в России», включающей не только сервисы для трудоустройства, но и для формирования карьерных траекторий,
- 4) повышение профессиональной переподготовки и квалификации населения в рамках реализации национального проекта «Кадры»,
- 5) создание особых условий для приоритетных или социально незащищенных слоев населения – участников СВО, многодетных семей, инвалидов, молодежи, исходя из факторов, обуславливающих сложности их трудоустройства.

Общефедеральные подходы находят достойное продолжение на региональном уровне, обеспечивая реализацию как ранее намеченных направлений воздействия на рынок труда, так и разработку новых инструментов. Так, значительное число нормативно-правовых актов по этому направлению принято в Волгоградской области. В Стратегии социально-

экономического развития региона [5] предусмотрены мероприятия по следующим направлениям: 1) обеспечение работодателей кадрами: прогнозирование потребности в специалистах определенного профиля, создание условий их подготовки, например, путем формирования образовательно-производственных кластеров в рамках проекта «Профессионалитет», стимулирование трудоустройства уязвимых слоев населения, увеличение числа рабочих мест; 2) развитие кадрового потенциала: помочь в разработке индивидуальных карьерных траекторий, ранняя профориентация, повышение престижности рабочих профессий, привлечение к трудовой деятельности женщин с детьми за счет предоставления им возможностей переобучения и предоставления мест в детских дошкольных учреждениях, социальная поддержка безработных; 3) использование инструментов переключения лиц старше 15 лет между формальным и неформальным секторами занятости: оказание помощи в ведении предпринимательской деятельности, популяризация новых налоговых режимов (самозанятости). Использованию указанных инструментов способствует реализация региональных проектов «Создание благоприятных условий для осуществления деятельности самозанятыми гражданами», «Создание условий для легкого старта и комфортного ведения бизнеса», «Акселерация субъектов малого и среднего предпринимательства». В 2024 году была утверждена государственная программа Волгоградской области «Развитие рынка труда и обеспечение занятости в Волгоградской области» [6], в которой сделан акцент на обеспечение устойчивого роста численности населения за счет подпрограмм «Активная политика занятости и социальная поддержка безработных граждан», «Реализация государственной политики в сфере охраны труда», «Оказание содействия добровольному переселению в Волгоградскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2021–2030 годы». Одним из инструментов их реализации является внедрение «организационных и технологических инноваций с использованием цифровых и платформенных решений в целях поддержки уровня занятости населения» [6].

Эти документы актуализировали Концепцию развития трудовых ресурсов Волгоградской области на 2017–2025 годы [7], в которой отмечались такие проблемы рынка труда Волгоградской области как сокращение численности населения, неформальная занятость, скрытая безработица. Для ихнейтрализации предлагалось создание возможностей сочетания работы и семейных обязанностей, переподготовка кадров, снижение нелегальной занятости, в том числе мигрантов, формирование механизма перераспределения специалистов внутри региона, развитие предпринимательской деятельности, в том числе за счет привлечения молодежи, создание новых рабочих мест для всех слоев населения с особым вниманием к социально уязвимым слоям населения. Среди результатов ключевых направлений реализации Концепции указывалось: снижение неформальной занятости, повышение удельного веса занятых в общей численности трудоспособного населения, рост квалификации кадров в соответствии с потребностями работодателей.

Предпринятые меры в сочетании с внешними факторами социально-экономического развития страны (демографическая яма, СВО, антироссийские санкции) обусловили резкое снижение уровня зарегистрированной безработицы. По итогам 2024 года она составила 0,18 %, еще более снизившись по сравнению с 2023 годом. Это стало историческим минимумом современной истории региона [9]. По итогам 2024 года рейтинг рынка труда Волгоградской области, рассчитываемый РИА Рейтинг, улучшился, получив 78,54 балла, рассчитанных на основе заработной платы, условий труда, занятости и емкости [12].

Тем не менее, несмотря на позитивные изменения, достигнутые в 2024 году, в 2025 стали наращиваться, как и в других субъектах РФ, негативные тенденции – сокращение вакансий, снижение темпов роста заработной платы, рост цен в сфере пассажироперевозок как во многом сферы неформальной экономики.

Цель данного исследования – предложить направления развития методологических подходов к управлению региональным рынком занятости. Гипотеза состоит в том, что для гармонизации состояния рынка труда надо формировать компетенции, связанные с переходом между секторами занятости, как механизм, обеспечивающий получение дохода, устойчивость социально – психологического состояния и самореализацию индивида.

Материалы и методы. Сложившийся в настоящее время в обществе методологический подход к управлению региональным рынком занятости основан на использовании неокейнсианской, неоклассической, институциональной теориях, а также поведенческой экономики. Он связан с исследованием преимущественно традиционных форм занятости, формированием лояльности и вовлеченности сотрудников в производственный процесс на конкретном предприятии. Изменчивость рынка труда и занятости, цифровизация, вариативность поведенческих установок вызывают необходимость развития методологических подходов к управлению этим направлением общественной жизни, что отражено в цели исследования. В ходе его проведения были решены следующие задачи: 1) проанализирована специфика занятости населения Волгоградской области, 2) на основе монографического метода рассмотрено взаимодействие занятости в формальном и неформальном секторах экономики, 3) разработана программа кадрового потенциала региона с учетом подготовки трудоспособного населения к работе в неформальном секторе и реализацией потребности экономики в решении кадровых проблем формального сектора. Статистические расчеты выполнены по материалам выборочных обследований рабочей силы Росстата для Волгоградской области. Ограниченностю исследования одним регионом обусловлена задачами, поставленными в ходе выполнения гранта, и степенью детализации проработки исследуемого материала. Использованный временной горизонт 2022–2025 годы (в объеме опубликованных данных) обусловлен целесообразностью учета только современных тенденций, которые сформировались после COVID–19 под влиянием расширения цифровизации трудовых отношений, усилением действия внешнеэкономических факторов, ростом популяризации режима самозанятости.

Результаты исследования. Анализ специфики занятости населения Волгоградской области. Результаты выборочного обследования рабочей силы по материалам Волгоградской области, характеризующие рынок формально и неформальной занятости, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Доля занятых в различных секторах занятости в общей численности занятого населения в возрасте 15 лет и старше, %

Период	Формаль- ном	Нефор- мальном	Только в нефор- мальном	В формальном и неформаль- ном	Работа в неформальном	
					Основная	Дополни- тельная
1 квартал 2022 г.	78,6	21,4	20,4	1,0	0,07	0,93
2 квартал 2022 г.	78,4	21,6	20,4	1,3		1,29
3 квартал 2022 г.	78,2	21,8	20,4	1,5		1,45
Итого 2022 год	78,3	21,7	20,5	1,2	0,02	1,19
1 квартал 2023 г.	75,8	24,2	22,7	1,5		1,52
2 квартал 2023 г.	79,4	20,6	19,2	1,4	0,05	1,32
3 квартал 2023 г.	76,8	23,2	22,4	0,8		0,80
Итого 2023 год	76,8	23,2	22,0	1,2	0,01	1,16
1 квартал 2024 г.	72,2	27,8	26,4	1,4		1,42
2 квартал 2024 г.	71,3	28,7	27,5	1,2		1,25
3 квартал 2024 г.	70,0	30,0	27,5	2,5	0,13	2,36
Итого 2024 год	70,8	29,2	27,6	1,6	0,03	1,57
1 квартал 2025 г.	72,6	27	25,4	2,0	0,00	1,98
2 квартал 2025 г.	71,0	29	27,7	1,4		1,38

Источник: рассчитано авторами по [2].

Приведенные расчеты показывают следующие закономерности распределения занятых старше 15 лет по секторам за период 2022–2025 годов в целом и по отдельным кварталам:

- доля занятых в формальном сокращается при росте удельного веса в неформальном,
- 94 % от доли неформального сектора приходится на лиц, которые не работают в формальном,
- для 98 % тех, кто работает в обоих секторах, неформальная занятость является дополнительной, но их по сравнению с теми, кто работает только в неформальном секторе в среднем в 16,5 раз меньше,
- в 3 квартале (2022–2024 годы) доля неформальных занятых возрастает по сравнению с первым и вторым, эта динамика обусловлена как занятыми только в неформальном секторе (2023 год), так и в обоих секторах сразу (2022, 2024 гг.).

В целом это отражает полученную авторами ранее закономерность на основе исследования секторов занятости по всем субъектам РФ: существует приверженность индивидов к определенной форме получения дохода. При среднем значении в 23,6 % доли лиц, занятых

только в неформальном секторе, стандартное отклонение составляет 3,25, то есть разброс равен 13,8 %. Медианное значение меньше среднего, равно 22,6 %, превышает нижнее значение интервала отклонения, имеющего значение 20,3 %. Это позволяет говорить, что доля жителей Волгоградской области, работающих только в неформальном секторе экономики, составляет 22–23 % всех занятых старше 15 лет.

Результаты выборочного обследования рабочей силы позволяют получить еще ряд характеристик занятости населения Волгоградской области за 2024 год:

- 91,7 % работает за заработную плату, остальные с целью получения прибыли,
- самозанятые, не использующие наемный труд, составляют среди независимых работников 77,3 %, а среди всех занятых 6,4 %,
- в качестве основной назвали платформенную занятость 3,2 % всех работающих, из которых 57,6 % мужчины, 92 % проживают в городе.

То есть, неформальная экономика в большей степени представлена самозанятыми мужчинами, являющимися городскими жителями, из которых не более 50 % являются платформенными занятymi.

В таблице 2 приведены возрастные характеристики формальной и неформальной занятости. Расчеты сделаны в 2 вариантах: 1) в каждой возрастной группе доля занятых в формальном и неформальном секторах одинакова, 2) доля занятых в неформальном секторе по разным возрастным группам отличается, данные получены на основе социологического опроса, проведенного авторами в июле – августе 2024 года в Волгоградской области. Во всех случаях пик численности неформального сектора приходится на возрастную группу 30–39 лет. Среди них же и более всего безработных – 47,3 % от общего числа. 79,5 % безработных имеют опыт работы, почти третья из них (28,6 %) уволились с прежнего места работы по собственному желанию, а еще третья (31,7 %) по другим причинам.

Таблица 2 – Численность занятых различных возрастных групп в неформальном секторе (ЧЗВГ)

Возраст, лет	15 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	70+
ЧЗВГ при равной средней доле 22,5 %, тыс. чел.	0,97	49,59	81,11	77,76	62,4	18,7	0,13
Доля самозанятых, %	65	14	14	9	6	6	6
ЧЗВГ, исходя из доли самозанятых, тыс. чел.	2,81	25,26	50,47	31,10	16,66	4,99	0,04
Доля занятых в неформальном секторе, исходя из % самозанятых в возрастной группе	12,19	2,63	2,63	1,69	1,13	1,13	1,13
ЧЗВГ по доле занятых в неформальном секторе, исходя из % самозанятых в возрастной группе	0,53	4,74	9,46	5,83	3,12	0,93	0,00

Источник: рассчитано авторами на основе предыдущих расчетов и результатов социологического опроса, проведенного в июле – августе 2024 года в Волгоградской области.

В целом каждый пятый житель Волгоградской области работает в неформальном секторе, $\frac{3}{4}$ которого – самозанятые, не использующие наемный труд. Через платформы деятельность как основную ведут только 3,2 % занятых, что составляет не более 50 % самозанятых. Пик неформальной занятости и безработицы приходится на возраст 30–39 лет.

Анализ взаимодействия занятости в формальном и неформальном секторах экономики. Из проведенного выше анализа видно многообразия форм занятости населения. Помимо них, в исследованиях рабочей силы, проводимых Росстатом по методике МОТ [8], фиксируются численность волонтеров, занятых домашним хозяйством, помощников при осуществлении собственного производства и другие. Это позволяет формировать более детализированную картину хозяйственной деятельности населения.

В тоже время даже занятость в формальном секторе имеет более сложную конфигурацию по сравнению с существующими подходами её оценки, направленными в основном на фиксацию безработицы. Работа по найму в организованном секторе может осуществляться на крупных предприятиях, в том числе с государственным участием, на средних и малых, которые имеют многолетнюю историю существования, нередко ещё со времен существования СССР или даже царской России. Часть из них является основой моногородов, участвуют в выполнении гособоронзаказа, они могут являться крупными налогоплательщиками федерального или регионального уровней. Возможна работа в созданных относительно недавно малых и средних предприятиях, ориентированных на достаточно длительно устойчивое развитие, часть из них станет «газелями», часть через 5–7 лет прекратит существование, а их собственники займутся организацией иных видов деятельности или станут наемными работниками. Степень устойчивости и параметры функционирования в каждой из приведенных групп существенно различаются, но они не оцениваются при прогнозировании изменений рынка труда. В тоже время именно здесь сталкиваются две противоположные стороны занятости. С одной, физические лица со своими представлениями о карьерно – образовательной траектории, с другой, работодатели, предоставляющие рабочие места, в том числе индивиды, формирующие собственную занятость в неформальном секторе. Формами взаимодействия между ними являются:

- переток из формального в неформальный сектор и обратно,
- поиск работы в статусе безработного,
- организация собственного дела в виде юридического лица с возможностью найма работников за счет различных форм поддержки – государственной, на основе кредитов, помощи родственников и друзей,
- деятельность в неформальном секторе – регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, самозанятого, помочь в ведении домашнего бизнеса,
- уход в теневую экономику.

Исследования [2] взаимосвязей формального и неформального секторов показали, что в краткосрочном плане с ростом инвестиций, малого предпринимательства, валового регионального продукта, заработной платы неформальная занятость имеет тенденцию к сокращению, но в динамике повышение доходов приводит к расширению спроса на услуги, противодействуя сокращению неформалов, делая их присутствие в экономике достаточно стабильной величиной. В тоже время при отсутствии экономического роста было диагностировано сжатие неформальной занятости, как реакции на сокращение платежеспособного спроса, причем при определяющей роли в этих изменениях трудоустройства по найму.

При этом неформальный рассматривается субъектами хозяйственной деятельности как способ сокращения государственного воздействия. При льготных условиях его осуществления, как это было в последние годы с самозанятостью, неформальный сектор выходит из тени, но при ужесточении условий может вновь в неё возвращаться. По опросу ФНС, проведенному в октябре 2025 года, 64 % самозанятых указали, что при ужесточении госрегулирования прекратят деятельность или перейдут в теневой сектор и только 10 % вернутся в традиционный найм [13]. На основании этих же материалов были сделаны выводы, что рост самозанятости идет за счет выхода из теневого сектора, а не переоформления трудовых отношений. За время реализации пилотного проекта (2019–2024 годы) число граждан, не декларирующих доходы, снизилось в 4 раза – до 1,3 млн. человек.

Повышение масштабов и значимости неформального сектора обусловило расширение инструментов государственного воздействия с учетом присутствия на рынке труда неформалов. В частности, предлагается развитие государственного регулирования по таким направлениям как [11]:

- 1) создание возможностей оперативного реагирования на конфигурацию занятости при изменениях потребности в трудовых ресурсах,
- 2) регулирование правоотношений физических лиц при оказании услуг и/или выполнении работ через цифровые платформы,
- 3) обеспечение противодействия нелегальной занятости и легализации трудовых отношений,
- 4) повышение социальной защищенности самозанятых,
- 5) ведение базы данных о доходах, не связанных с трудовыми правоотношениями.

Все это позволяет говорить о расширении подхода к формированию и регулированию занятости с учетом повышения её многообразия. Но в действующих в настоящее время нормативных актах субъектов федерации заложено положение о принятии мер для сокращения неформальной занятости [7]. При этом на федеральном уровне запланировано сокращение только её определенной части – нелегальной [11] для чего территориальным органам Федеральной службы по труду и занятости поручено до 1 декабря 2025 года сформировать механизм противодействия нелегальной занятости.

Тем не менее, и в научной литературе вопрос о направлении воздействия на неформальную занятость остается дискуссионным. В работе Н. В. Пилипчук [10] на основе анализа противодействия неформальной занятости в странах Евросоюза получено: 1) её сокращение должно вестись не на глобальном, а на национальном уровне; 2) развитие урбанизации приводит к сокращению неформального сектора [15]; 3) отсутствует положительное взаимодействие между активностью онлайн-фрилансеров и числом неформалов; 4) сокращение последних идет при росте ВРП и числа работающих в сфере услуг; 5) слабая корреляция между безработицей и уровнем неформальной занятости; 6) в развитых странах величина неформального сектора стабилизируется и формируется противодействие попыткам его дальнейшего снижения. То есть, хотя в исследовании и отмечается необходимость сокращения неформалов, но проведенный статистический анализ показывает ограниченность такой возможности. В результате авторы делают разделенный и нами вывод о наличии скрытых взаимосвязей между формальной и неформальной занятостью, которые требуют дальнейшего изучения.

В статье Т. Б. Ивановой [14] на основе изучения мирового опыта, в том числе пилотного проекта «Работа на фриланс – проекте» МОТ в Уганде, обоснован иной подход к неформальной занятости. Предлагается её не сокращать, а расширять возможности получения работниками необходимых профессиональных компетенций, разрабатывая и реализуя программы повышения платформенной грамотности по аналогии с программой повышения финансовой грамотности, внедряемой во всех странах мира. Исследования 2025 года показали, что данный вывод следует распространить на формирование компетенций и по иным формам существования неформальной занятости. Одной из них является креативная индустрия, развитие которой стало широко стимулироваться с принятием федерального закона «О развитии креативных (творческих) индустрий» [4]. В связи с этим предлагается программа выстраивания концепции управления кадровым потенциалом региона с учетом подготовки трудоспособного населения к работе в неформальном секторе и реализацией потребности экономики в решении кадровых проблем формального сектора.

Разработка программы управления кадровым потенциалом региона с учетом подготовки трудоспособного населения к работе в неформальном секторе и реализацией потребности экономики в решении кадровых проблем формального. При разработке программы использованы шаблоны формирования паспорта подпрограмм по развитию рынка труда и занятости Волгоградской области.

Наименование: Расширение направлений управления кадровым потенциалом региона в неформальном и формальном секторах экономики.

Уполномоченный орган исполнительной власти Волгоградской области, ответственный за реализацию программы: комитет экономической политики и развития Волгоградской области.

Цели программы: создание условий для оперативного перехода трудоспособного населения между формальным и неформальным секторами экономики как отражение изменения состояния рынка труда и жизненных потребностей индивидов.

Задачи программы: 1) формирование профессиональных компетенций деятельности на неформальном рынке в контексте его использования при формировании карьерно-образовательных траекторий; 2) развитие форм проведения свободного времени, связанных с креативной индустрией; 3) поддержка создания условий гибкой организационной культуры, обеспечивающей бесшовный переход между формальной и неформальной занятостью.

Этапы и сроки реализации программы: 2027–2030 годы в один этап.

Финансирование: за счет средств областного бюджета, субсидии из федерального бюджета, предоставляемые в целях софинансирования расходных обязательств региона, внебюджетные источники.

Основные показатели эффективности программы: 1) число образовательных программ, введенных в учреждениях СПО и ВПО региона, по формированию карьерно-образовательных траекторий с учетом ИП, самозанятости; 2) количество лиц, прошедших подготовку по образовательным программам, введенным в учреждениях СПО и ВПО региона, по формированию карьерно-образовательных траекторий с учетом ИП, самозанятости; 3) число образовательных программ, введенных в учреждениях СПО и ВПО региона, по функционированию креативной индустрии; 4) количество лиц, прошедших подготовку по образовательным программам, введенным в учреждениях СПО и ВПО региона, по функционированию креативной индустрии; 5) число мероприятий по созданию условий гибкой организационной культуры, обеспечивающей бесшовный переход между формальной и неформальной занятостью; 6) количество участников мероприятий по созданию условий гибкой организационной культуры, обеспечивающей бесшовный переход между формальной и неформальной занятостью.

Ожидаемые конечные результаты реализации программы к 2030 году: 1) достижение доли образовательных программ, введенных в учреждениях СПО и ВПО региона, по формированию карьерно-образовательных траекторий с учетом ИП, самозанятости до 70 % от их общего числа; 2) увеличение количества лиц, прошедших подготовку по образовательным программам, введенным в учреждениях СПО и ВПО региона, по формированию карьерно-образовательных траекторий с учетом ИП, самозанятости до 50 % обучающихся от численности на начало каждого учебного года; 3) достижение доли образовательных программ, введенных в учреждениях СПО и ВПО региона, по функционированию креативной индустрии до 70 % их общего числа; 4) увеличение количества лиц, прошедших подготовку по образовательным программам, введенным в учреждениях СПО и ВПО региона, по функционированию креативной индустрии до 50 % обучающихся от численности на начало каждого учебного года; 5) провести не менее 100 обучающих методологических мероприятий по со-

зданию условий гибкой организационной культуры, обеспечивающей бесшовный переход между формальной и неформальной занятостью; 6) обеспечить участие в мероприятиях по созданию условий гибкой организационной культуры, обеспечивающей бесшовный переход между формальной и неформальной занятостью, не менее 20 предприятий региона всех форм собственности.

Основные мероприятия по реализации программы: 1) нормативно-правовое сопровождение; 2) информационное сопровождение; 3) прохождение профессионального обучения, получение дополнительного профессионального образования, в том числе в области креативной индустрии; 4) организация стажировок работы на маркетплейсах; 5) консультирования в выстраивании карьерно-образовательных траекторий с учетом возможностей неформальной занятости.

Финансирование программы возможно за счет средств, выделяемых на сферу образования в части реализуемых образовательных программ. В настоящее время осуществляется их пересмотр и потому введение дополнительных курсов будет осуществляться гармонично в рамках их текущего пересмотра.

Выводы и рекомендации. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. В условиях повышения множественности форм занятости концепция управления кадровым потенциалом региона заключается в необходимости формирования у населения навыков работы в обоих секторах экономики как формальном, так и неформальном. Это создаст компетенции для работы в каждом из них, облегчит переход из одного в другой и станет, тем самым, инструментом стабилизации регионального развития, обеспечивающего возможности получения дохода, повышения устойчивости социально-психологического состояния индивида и его самореализации, сокращая миграционные потоки, обусловленные отсутствием рабочих мест. Деятельность в неформальной занятости способствует при достижении положительных финансовых результатов переходу в формальную, например, за счет открытия собственного дела. Сокращение миграции трудовых ресурсов расширяет возможности привлечения кадров в условиях дефицитного рынка труда в формальный сектор.

Приведенный концептуальный подход отражен в предложенной программе «Расширение направлений управления кадровым потенциалом региона в неформальном и формальном секторах экономики». Её целью является создание условий для оперативного перехода трудоспособного населения между формальным и неформальным секторами экономики как отражение изменения состояния рынка труда и жизненных потребностей индивидов. Эти взаимодействия будут усложняться при изменении системы государственного регулирования, прежде всего, налогообложения, что является в настоящее время предметом активного обсуждения экспертного сообщества.

ПРИМЕЧАНИЯ

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда и Комитета образования и науки Волгоградской области по гранту № 24-28-20066 <https://rscf.ru/project/24-28-20066/>

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2016–2024 годы. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 01.11.2025).
2. Нураев, Р. М., Ахмадеев, Д. Р. Формальная и неформальная занятость как «близнецы – братья»: современная российская практика // Terra Economicus. 2015. Т. 13, № 3. С. 16-33.
3. О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Поддержка занятости населения». Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10 ноября 2023 года № 552-п (с изменениями на 29 сентября 2025 года). Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/> (дата обращения: 01.11.2025).
4. О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации. Федеральный закон от 08.08.2024 № 330-ФЗ (последняя редакция) // СПС Консультант-Плюс (дата обращения: 01.11.2025).
5. О Стратегии развития Волгоградской области до 2030 года. Закон Волгоградской области от 28.12.2021 г. № 134-ОД. Принят Волгоградской областной Думой 24.12.2021 в ред. Закона Волгоградской области от 13.10.2023 № 78-ОД. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/578044892?ysclid=mhzugf2p5j48344339> (дата обращения: 01.11.2025).
6. Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие рынка труда и обеспечение занятости в Волгоградской области». Постановление Администрации Волгоградской области от 25.09.2017 № 503-п (с изм. на 28.12.2024г.). Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/450356607?ysclid=mhzt66yzsn91272287> (дата обращения: 01.11.2025).
7. Об утверждении Концепции развития трудовых ресурсов Волгоградской области на 2017–2025 годы. Постановление Губернатора Волгоградской области от 10.08.2017 г. № 502. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/450294906?ysclid=mhzy4ju565399027992> (дата обращения: 01.11.2025).

8. Основные методологические и организационные положения по проведению выборочного обследования рабочей силы. Приказ Росстата от 29 декабря 2023 г. № 707 в ред. от 13.11.2024. URL: <https://24.rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.11.2025).

9. Отчет Губернатора Волгоградской области о результатах деятельности Администрации Волгоградской области в 2024 году. URL: <https://www.volgograd.ru/governator/about/files/Отчет-2024.pdf> (дата обращения: 01.11.2025)

10. Пилипчук, Н. В. Неформальная занятость: оценка роли международного сотрудничества и факторов воздействия / Н. В. Пилипчук, Е. Е. Кукина, И. Г. Суханова // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2024. Т. 26, № 1. С. 94-109. DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2024.1.8>

11. Постановление Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 12 февраля 2025 года № 14-СФ «Текущее состояние и перспективы развития рынка труда и сферы занятости населения» // СПС Консультант Плюс (дата обращения: 01.11.2025).

12. Рейтинг регионов по рынку труда – итоги 2024 года. РИА Рейтинг. Россия сегодня. URL: <https://riarating.ru/> <https://riarating.ru/infografika/> 20250908/630285706.html (дата обращения: 01.11.2025).

13. Среди самозанятых 64 % прекратят деятельность при недовольстве НПД, 15.11.2025. Ведомости. URL: [https://www.vedomosti.ru/economics/ news/2025/10/29/1150656-sredi-samozanyatiyah](https://www.vedomosti.ru/economics/news/2025/10/29/1150656-sredi-samozanyatiyah) (дата обращения: 01.11.2025).

14. Цифровая занятость в карьерно-образовательных траекториях индивида: расширение направлений профессиональной подготовки и формируемых компетенций / Т. Б. Иванова, С. М. Миронова, Е. Г. Смолина, М. Д. Фисенко // Перспективы науки и образования. 2025. № 3(75). С. 646-659. DOI 10.32744/pse.2025.3.43

15. New Urbanization and Informal Employment: Scale, Pattern, and Social Integration / M. Chen [et al.] // Progress in Geography. 2021. P. 50–60.

REFERENCES

1. *Itogi vy`borochnogo obsledovaniya rabochej sily` 2016 - 2024 gody`* [Results of the Sample Labor Force Survey. 2016 – 2024]. Federal`naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Available at: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (accessed 1 november 2025).
2. Nureev, R. M., Axmadeev, D. R. Formal`naya i neformal`naya zanyatost` kak «bliznecy – brat`ya»: sovremennaya rossiskaya praktika [Formal and informal employment as «twins»: modern Russian practice] // *Terra Economicus*, 2015. T.13, № 3. S. 16-33.
3. O gosudarstvennoj programme Xanty` – Mansijskogo avtonomnogo okruga – Yugry` «Podderzhka zanyatosti naseleniya» [About the state program of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra «Support for Employment»]. Postanovlenie Pravitel`stva Xanty` – Mansijskogo avtonomnogo okruga – Yugry` ot 10 noyabrya 2023 goda № 552-p (s izmeneniyami na 29

sentyabrya 2025 goda). E`lektronny`j fond pravovy`x i normativno-texnicheskix dokumentov. Available at: <https://docs.cntd.ru/> ((accessed 1 november 2025)).

4. *O razvitiu kreativny`x (tvorcheskix) industrij v Rossiskoj Federacii* [On the development of creative industries in the Russian Federation]. Federal`ny`j zakon ot 08.08.2024 № 330-FZ (poslednyaya redakciya). SPS Konsul`tant-Plyus (accessed 1 november 2025).

5. *Strategii razvitiya Volgogradskoj oblasti do 2030 goda* [On the Development Strategy for the Volgograd Region until 2030]. Zakon Volgogradskoj oblasti ot 28.12.2021 g. № 134-OD. Prinyat Volgogradskoj oblastnoj Dumoj 24.12.2021 v red. Zakona Volgogradskoj oblasti ot 13.10.2023 № 78-OD. E`lektronny`j fond pravovy`x i normativno - texnicheskix dokumentov. URL: <https://docs.cntd.ru/document/578044892?ysclid=mhzugf2p5j48344339> (accessed 1 november 2025).

6. *Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy` Volgogradskoj oblasti «Razvitiie ry`nka truda i obespechenie zanyatosti v Volgogradskoj oblasti»* [On approval of the State Program of the Volgograd Region «Development of the Labor Market and Employment in the Volgograd Region】. Postanovlenie Administracii Volgogradskoj oblasti ot 25.09.2017 № 503-p (s izm. na 28.12.2024 g.). E`lektronny`j fond pravovy`x i normativno-texnicheskix dokumentov. URL: <https://docs.cntd.ru/document/450356607?ysclid=mhzt66yzsn91272287> (accessed 1 november 2025).

7. *Ob utverzhdenii Koncepcii razvitiya trudovy`x resursov Volgogradskoj oblasti na 2017 – 2025 gody`* [Approval of the Concept for the Development of Labor Resources in the Volgograd Region for 2017-2025]. Postanovlenie Gubernatora Volgogradskoj oblasti ot 10.08.2017 g. № 502. E`lektronny`j fond pravovy`x i normativno-texnicheskix dokumentov. URL: <https://docs.cntd.ru/document/450294906?ysclid=mhzy4ju565399027992> (accessed 1 november 2025).

8. *Osnovny`e metodologicheskie i organizacionny`e polozheniya po provedeniyu vy`borochnogo obsledovaniya rabochej sily`* [Basic methodological and organizational provisions for conducting a sample survey of the workforce]. Prikaz Rosstata ot 29 dekabrya 2023 no. 707 v red. ot 13.11.2024. Razdel 2.6. p. 29. Available at: <https://24.rosstat.gov.ru/> (accessed (accessed 1 november 2025).

9. *Otchet Gubernatora Volgogradskoj oblasti o rezul`tatax deyatel`nosti Administracii Volgogradskoj oblasti v 2024 godu* [Report of the Governor of the Volgograd Region on the results of the Volgograd Region Administration's activities in 2024]. URL: <https://www.volgograd.ru/governator/about/files/Otchet-2024.pdf> (accessed 1 november 2025).

10. Pilipchuk, N. V. Informal Employment: Assessment of the Role of International Cooperation and Impact Factors / N. V. Pilipchuk, E. E. Kukina, I. G. Sukhanova // *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Journal of Volgograd State University. Economics], 2024, vol. 26, no. 1, pp. 94-109. DOI: <https://doi.org/10.15688/ek.jvolsu.2024.1.8>.

11. Postanovlenie Soveta Federacii Federal'nogo Sobraniya Rossijskoj Federacii ot 12 fevralya 2025 goda № 14-SF. *Tekushhee sostoyanie i perspektivy` razvitiya ry`nka truda i sfery` zanyatosti naseleniya* [Current state and prospects for the development of the labor market and employment sector] // SPS Konsul`tant Plyus (accessed 1 november 2025).
12. *Rejting regionov po ry`nku truda – itogi 2024 goda* [Regions' Labor Market Rankings: Results of 2024]. RIA Rejting. Rossiya segodnya. URL: <https://riarating.ru/> <https://riarating.ru/infografika/20250908/630285706.html> (accessed 1 november 2025).
13. Sredi samozanyatyh 64% prekratyat deyatel`nost` pri nedovol`stve NPD [Among the self-employed, 64 % will stop working if they are dissatisfied with the NAP], 15.11.2025. *Vedomosti*. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2025/10/29/1150656-sredi-samozanyatih> (accessed 1 november 2025).
14. Cifrovaya zanyatost` v kar`erno-obrazovatel`nyx traektoriyax individu: rasshirenie napravlenij professional`noj podgotovki i formiruemiyx kompetencij [Digital Employment in Individual Career and Educational Trajectories: Expanding Professional Training and Formed Competencies]. T. B. Ivanova, S. M. Mironova, E. G. Smolina, and M. D. Fisenko. *Perspektivy` nauki i obrazovaniya*. 2025. № 3 (75). S. 646-659. DOI 10.32744/pse.2025.3.43.
15. New Urbanization and Informal Employment: Scale, Pattern, and Social Integration / M. Chen [et al.] // *Progress in Geography*. 2021. P. 50–60.

Информация об авторах

Татьяна Борисовна Иванова, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного управления и менеджмента Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственного управления при Президенте Российской Федерации, ул. Гагарина, 8, 400005 г. Волгоград, Российская Федерация, nika20021960@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1103-8210>, SPIN-код: 9190-9220, AuthorID: 221498

Владимир Геннадьевич Михайлов, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой аэрологии, охраны труда и природы Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, ул. Весенняя, 28, 650000 г. Кемерово, Российская Федерация, mvg.eohp@kuzstu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8864-2574>, SPIN-код: 4088-3617, AuthorID: 385569

Information about Authors

Tat'jana B. Ivanova, Doctor of Sciences (Economics), Professor, Department of Corporate Management, Volgograd Institute of Management – Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Gagarina St. 8, 400066 Volgograd, Russian Federation, nika20021960@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0002-1103-8210>, SPIN-код: 9190-9220, AuthorID: 221498

Vladimir G. Mikhailov, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Aerology, Occupational Health and Safety, Kuzbass State Technical University named after T. F. Gorbachev, 28 Vesennaya Street, 650000 Kemerovo, Russian Federation, mvg.eohp@kuzstu.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8864-2574>, SPIN-code: 4088-3617, AuthorID: 385569

Для цитирования: Иванова Т. Б., Михайлов В. Г. Развитие методологических подходов к управлению региональным рынком занятости (по материалам Волгоградской области) // Параметры управления, экономики и права. 2025. Т. 6, № 4 (18). С. 56-72. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2025_N4.pdf