ЭКОНОМИКА ТРУДА

LABOR ECONOMICS

УДК 314.93

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РОССИЙСКИХ БАЗ ДАННЫХ РЫНКА ТРУДА ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ ПОКОЛЕНЧЕСКИХ И ЦИФРОВЫХ ТРАЕКТОРИЙ ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ*

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

*Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского научного фонда и Комитета экономической политики и развития Волгоградской области по гранту № 24-28-20066 https://rscf.ru/project/24-28-20066/

Аннотация. ***Введение.*** Дефицитность рынка труда, новые явления, связанные со сменой технологического уклада, обусловливают необходимость расширения направлений его исследования. Цель работы – оценка гипотезы о различиях поведения на рынке труда лиц, относящихся к различным поколениям и целесообразности расширения использования поколенческих группировок при формировании баз данных о занятости населения. ***Материалы и методы.*** Данные официальной статистики и специализированных организаций (социологических и рекрутинговых агентств) конца 2023 – начала 2024 годов. Методы исследования общенаучные и статистические. ***Результаты и обсуждения.*** Были обоснованы критерии проведения сравнительного анализа баз данных рынка труда: поколенческая классификация и дополнение традиционных форм занятости цифровыми. Особенности базы данных Росстата: аккумулируются по традиционной и платформенной занятости, в том числе по ряду позиций в разрезе возрастных групп. Выявлены отличия траекторий поведения индивидов разных поколений. В базах данных специализированных организаций возможностей проведения поколенческого анализа меньше по оценке числа занятых. Преимущественное внимание уделяется заинтересованности в использовании определенных инструментов на рынке труда, среди цифровых форм занятости удаленной работе. Проанализированные российские базы данных имеют общемировые преимущества и недостатки, определяемые современным уровнем развития общества. Основной – недостаточная точность оценки платформенной занятости. ***Выводы и рекомендации.*** Гипотеза о различиях поведения на рынке труда лиц, относящихся к различным поколениям, в ходе анализа получила подтверждение. Это позволяет

говорить о целесообразности расширения использования поколенческих группировок при формировании баз данных о занятости населения. Предлагается разработать рекомендуемые для использования при проведении исследований группировки респондентов. Это позволит расширить сопоставимость информации и принятие более гармоничных управленческих решений.

Ключевые слова: рынок труда, теория поколений, цифровая занятость, обследование рабочей силы, базы данных рабочей силы.

UDC 314.93

COMPARATIVE ANALYSIS OF RUSSIAN LABOR MARKET DATABASES TO IDENTIFY GENERATIONAL AND DIGITAL TRAJECTORIES OF POPULATION BEHAVIOR*

Tat'jana B. Ivanova
Volgograd Institute of Management, branch of RANEPA,
Volgograd, Russian Federation

*The article was prepared with the financial support of the Russian Science Foundation and the Committee for Economic Policy and Development of the Volgograd Region under grant No. 24-28-20066 https://rscf.ru/project/24-28-20066/

Abstract. ***Introduction.*** The scarcity of the labor market, new phenomena associated with the change of technological structure, necessitate the expansion of its research directions. The purpose of the work is to evaluate the hypothesis of differences in the behavior of persons belonging to different generations in the labor market and the expediency of expanding the use of generational groupings in the formation of employment databases. ***Materials and methods.*** Data from official statistics and specialized organizations (sociological and recruiting agencies) from the end of 2023 to the beginning of 2024. The research methods are general scientific and statistical. ***Results and discussions.*** Results and discussions. The criteria for conducting a comparative analysis of labor market databases were substantiated: generational classification and the addition of traditional forms of employment with digital ones. Features of the Rosstat database: they are accumulated by traditional and platform employment, including a number of positions by age groups. Differences in the trajectories of behavior of individuals of different generations are revealed. In the databases of specialized organizations, there are fewer opportunities for generational analysis in terms of the number of employees. Primary attention is paid to the interest in using certain tools in the labor market, among digital forms of employment, remote work. The analyzed Russian databases have global advantages and disadvantages determined by the current level of development of society. The main one is the insufficient accuracy of the assessment of platform employment. ***Conclusions and recommendations.*** The hypothesis of differences in the behavior of persons belonging to different generations in the labor market was confirmed during the analysis. This makes it possible to talk about the expediency of expanding the use of generational groupings in the formation of employment databases. It is proposed to develop groups of respondents recommended for use in con-

ducting research. This will expand the comparability of information and make more harmonious management decisions.

Keywords: labor market, generational theory, digital employment, labor force survey, labor force databases.

Введение. Одной из существенных проблем постиндустриального общества является сокращение численности трудоспособного населения и дефицит кадров. Хотя число проживающих на планете и превышает по данным ООН 8 млрд. чел., но темпы роста жителей сокращаются и в настоящее время составляют менее 1 %.

В долгосрочном плане появление новых технологий – искусственного интеллекта, роботизации, нейросетей – создадут предпосылки для сокращения потребности в рабочей силе. В краткосрочном периоде цифровизация ведет к изменениям рынка труда, которые усиливают дефицитность кадров в традиционных секторах занятости, так как с появлением таких форм как дистанционная и платформенная формируются новые модели трудового поведения. Это вызывает необходимость разработки новых подходов к исследованиям рынка труда и, следовательно, оценку достаточности для этого информации, формируемой в настоящее время.

Научной проблемой, на решение которой направлено данное исследование, является сравнительный анализ российских баз данных для выявления поколенческих поведенческих траекторий различий населения в условиях цифровизации экономики. Акцент на поколенческих характеристиках сделан в связи с широко распространившимся в настоящее время изучением возрастных особенностей индивидов, объясняющих их рефлексию на различные общественные события. Проведена оценка гипотезы о различиях поведения на рынке труда лиц, относящихся к различным поколениям и целесообразности расширения использования поколенческих группировок при формировании баз данных о занятости населения. Для её проверки были решены задачи: 1) определены критерии сравнительного анализа баз данных рынка труда, исходя из стадий жизненного цикла индивидов и форм занятости в условиях цифровизации экономики, 2) проанализированы базы данных Росстата и специализированных организаций по возможностям применения поколенческого подхода и цифровых форм занятости, 3) проведен их сравнительный анализ, сформулированы выводы и рекомендации.

Материалы и методы. Материалами исследования стали данные официальной статистики и специализированных организаций (социологических исследований, рекрутинговых агентств). В связи с высокой изменчивостью состояния рынка труда, были изучены данные конца 2023 – начала 2024 годов. Методы исследования: анализ (выявление теоретических подходов, специфики баз данных), группировки и обработка статистических рядов (преобразование информации баз данных в соответствии с введенными группированными признаками), сравнение полученных результатов, синтез (формулировка предложений и рекомендаций).

Результаты и обсуждения. ***Определение критериев сравнительного анализа баз данных рынка труда.*** *Теоретические подходы к формированию группировок, определяющих периодизацию жизненного цикла индивида.* На индивидуальном уровне основы поведенческой траектории зависят от стадии жизненного цикла личности, определяемой физиологическими качествами человека. Наиболее известной является периодизация, предложенная

Э. Эриксоном [24]: младенчество (до года), раннее детство (1–3 года), дошкольный возраст (3–6 лет), школьный возраст (6–12), юность (12-19), начало взрослого возраста (20–25), взрослый возраст (26–64), зрелый (65 лет – смерть).

В теории поколений исследуются отличия в форме реализации этих стадий. Н. Хоув и В. Штраус выделили поколения молчаливых (1925–1944 годы рождения), бэби – бумеров (1944–1967), поколение X (1967–1984), Y (миллениумы, 1984–2000), Z (2000–2015), в том числе с 2011 года поколение α. В. В. Радаев [18, 19, 20] с учетом времени взросления при наступлении исторически значимых для России событий незначительно сместил годы периодизации поколений, выделив: мобилизационное поколение (рождение до 1938 года), оттепели (1939–1946) и застоя (1947–1967), что в приведенной выше классификации соответствует беби-бумерам, реформенное (1968–1981) – поколение X, миллениалов (1982–2000), поколение Z (2001 и младше). Кроме того, миллениалы разделены на 2 группы – старшие (1982–1990 года рождения) и младшие (1991–2000, группа 3С – смартфоны, социальные сети, спад экономики).

В настоящее время точка зрения об устойчивости межпоколенных различий на основе указанных, а также иных исследований, является преобладающей. Выделены их специфические черты. Так, в работах В. В. Радаева [18; 19; 20], по мнению Н. В. Богачев, Е. В. Сивак, отличия миллениалов от более старших поколений состоят в сокращении потребления алкоголя и табака, росте частоты использования интернета, в том числе для онлайн покупок, активность в социальных сетях, более поздние сроки рождения детей, выхода на рынок труда, чему способствует увеличение срока обучения. Они ориентированы на быстрый материальный, профессиональный успех, используя различные возможности для его достижения, готовы для этого к частой смене места работы или профессии. При этом в ряде аналитических материалов обосновывается, что эти различия начинают проявляться в более старшем, трудоспособном возрасте, а, например, для подростков не характерны [4].

В серии книг по теории поколений выявлены следующие поколенческие черты [9, 10, 11, 12], полученные при исследованиях в России:

- беби-бумеры – трудоголики (живут, чтобы работать), важны рабочая этика, продвижение по карьерной лестнице, стабильность, склонны к работе в команде, заинтересованы в получении материального вознаграждения, раннее создание семьи, всплеск рождаемости, предпочитают поколение Y для передачи дел по сравнению с поколением X, ценности – наличие команды, большие цели, успех, долгосрочные планы, вовлеченность, статус;

- поколение X – прагматики, индивидуалисты, важно материальное вознаграждение, эгоистичны, ценности – профессионализм, уникальность, свобода, равноправие, неформальность, склонность к изменениям как стилю жизни, ответственность, личное общение;

- миллениумы – ценности – позитивный настрой, влиять на изменения в стране, современность, визуальные качества, публичный успех, партнерство, быть на связи в сети, поддерживать экологичность;

- поколение Z (хоумлендеры) – исследовательские качества, стремление к творчеству и искусству, ЗОЖ, безопасность (готовы для её достижения к росту общественного контроля), комфортная среда, значимость семьи, разнообразие, любимое дело, культура еды и вкуса.

И. Шебураков [23] общими чертами поколений Y и Z называет ценность свободы, самостоятельность, высокую креативность, отсутствие авторитетов, гедонизм, эгоизм, малый горизонт планирования. Последнее наиболее характерно для Z, которым менее важен комфорт и финансовое благополучие. Обратной стороной медали, чертами, которые воспринимаются негативно, можно считать отсутствие для них авторитетов, эгоизм и гедонизм (особенно для поколения Z), малый горизонт планирования. Для Z значительно менее важен комфорт и финансовое благополучие, для Y – добиться успеха любой ценой. В 2024 году у представителей поколения Y и Z проявляется тип поведения, названный гостинг, обусловленный отсутствием стремления построить карьеру в одной организации, что было свойственно старшему поколению, и, как следствие, пренебрежительное отношение к увольнению. Стимулом смены работодателя для молодежи может стать даже не большая оплата труда, а переход в коллектив с более приемлемой для него организационной культурой.

Индивидуальные и групповые особенности развития индивида формируют его карьерные траектории. В статье Ю. И. Поваренкова [16] проводится обзор существующих подходов к их периодизации:

– Д. Сьюпера – пробуждение (до 14 лет), исследование (15–24), консолидация (25–44), сохранение (45–64), спад;

– Д. И. Завалишиной, осуществившей периодизацию по трудовому стажу – адаптации (до 5 лет), идентификации (до 10 лет), выбор способа существования в профессии (10–15 лет);

– К. А. Марковой – допрофессионализм, профессионализм, супер- (творчество, смежные профессии, самопроектирование себя как личности), не/после профессионализм;

– Е. А. Климова, который к собственно профессиональному развитию относит этапы оптации (11–18 лет), профессиональной подготовки (15–23), адаптации, интернала (фазы мастерства, авторитета, наставника).

Как видим, профессиональная периодизация основывается на возрастной, предполагая наращивание компетенций. Хотя возможно и обратное движение, что видно по появлению такой стадии как непрофессионализм, под которым понимается низкая продуктивность профессиональной деятельности.

Рынок труда со стороны предложения рабочей силы характеризуется одновременным существованием представителей различных поколений, находящихся на разных стадиях карьерной траектории. Их сдвиги во времени ведут к изменениям ожиданий работников от предложений на рынке труда. Условно временно́е движение поколений по карьерной траектории показано в таблице 1.

Табл. 1 – **Временно́е движение поколений беби-бумеров, X, Y, Z по карьерной траектории**

Год	**Стадия карьерной траектории по Д. Сьюперу**		
	исследование	**сохранение**	**спад**
2014	X	Y + беби-бумеры	беби-бумеры, молчаливые
2024	Z + X	X + Y	беби-бумеры
Источник: разработано автором.			

Выбор конкретного направления занятости объясняется теориями карьерного консультирования [7]:

– Дж. Холланда – выявление профессиональных интересов индивида и подбор для него в соответствии с этим сферы деятельности;

– Д. Стьюпера – Я-индивид анализирует Я-концепции и выбирает на основе этого роли, которые хотел бы выполнять с учетом профессиональных мини-циклов и при комплексном учете всех качеств человека;

– теория адаптации к работе – оцениваются требования работника и работодателя, их соответствие друг другу;

– Л. Готтфредсона – исключение неподходящих альтернатив, выбор из оставшихся и компромисс из возможных вариантов для принятия окончательного решения;

– А. Бандура – карьерный выбор осуществляется на основе представления индивида о своих способностях (самоэффективности), ожидаемых результатов, личных целей;

– контекстуальное объяснение карьеры как определяемой поведением и предыдущей историей развития индивида;

– конструктивизм – конструирование карьеры, исходя из взаимодействия с внешней средой;

– теория активного вовлечения – используется колесо карьерных опций (возможности, опыт, образование, ценности, интересы, навыки, личное окружение);

– рамка теории систем – путем фиксации качеств работника в схеме системы индивида, включающей его различные характеристики в прошлом, настоящим и будущим;

– теория конструирования карьеры М. Савикаса – вписывание работы в жизнь с учетом ценностей, желаний, проблем;

– коренные карьерные теории – использование культурных традиций;

– трансакция «индивид – среда» – взаимодействие индивида для адаптации характеристик внешней среды (организации) в соответствии со своими ценностями;

– теория культурной подготовки – построение карьеры как глобального процесса с учетом культурной специфики конкретного сообщества.

Поколенческое карьерное поведение связано с ростом прекариарности. Общепринято мнение, что карьера беби-бумеров была линейной: получение к 25 годам образования, трудоустройство на стабильную работу, создание семьи и рождение детей [15]. Образовательно-карьерные траектории поколения У [13] описываются как вариативные за счет различных способов совмещения работы и учебы: короткое обучение и работа (совмещается с работой), длительное обучение (не всегда совмещается с работой, возможен уход полностью на рынок труда, а затем вновь возврат к обучению), смешанный (транзитный – в высшее образование через СПО и прекарный – длительная временная занятость и различный срок обучения).

Анализ карьерных теорий показывает, что разработка поведенческой траектории конкретного индивида основывается на его психофизиологических особенностях, накопленных компетенциях, специфике ближнего окружения (дом, семья), потребностям и ценностям. Они определяют желаемую модель поведения на рынке труда, которая затем адаптируется под предложения, поступающие от работодателей. При появлении точек соприкосновения между ними, работник начинает реализовывать определенные трудовые функции, испытывая при этом большую или меньшую степень удовлетворенности трудом. Следствием этого мо-

жет стать лояльность к месту работы, под которой в широком смысле будем понимать систему жизнедеятельности, включающую в себя конкретное место трудоустройства и территорию проживания.

В целом, проведенный анализ теоретических подходов определения периодизации жизненного цикла индивида позволяет говорить о влиянии поколенческих отличий в каждой из них – жизненного, профессионального циклов, карьерной траектории.

Обоснование требований к базам данных для оценки занятости с учетом цифровизации экономики. Цифровизация экономики, развитие логистической инфраструктуры повышает вариативность трудоустройства. Под логистической инфраструктурой нами понимается комплекс юридических и материальных условий, создающих возможности мобильности рабочей силы – соотношения валютных курсов, наличие рабочих мест, миграционное законодательство, сфера гостеприимства и т.п. Все это приводит к повышению разнообразия каналов притоков и оттоков региональных трудовых ресурсов за счет использования не только оффлайн, но и он-лайн форм (рис.).

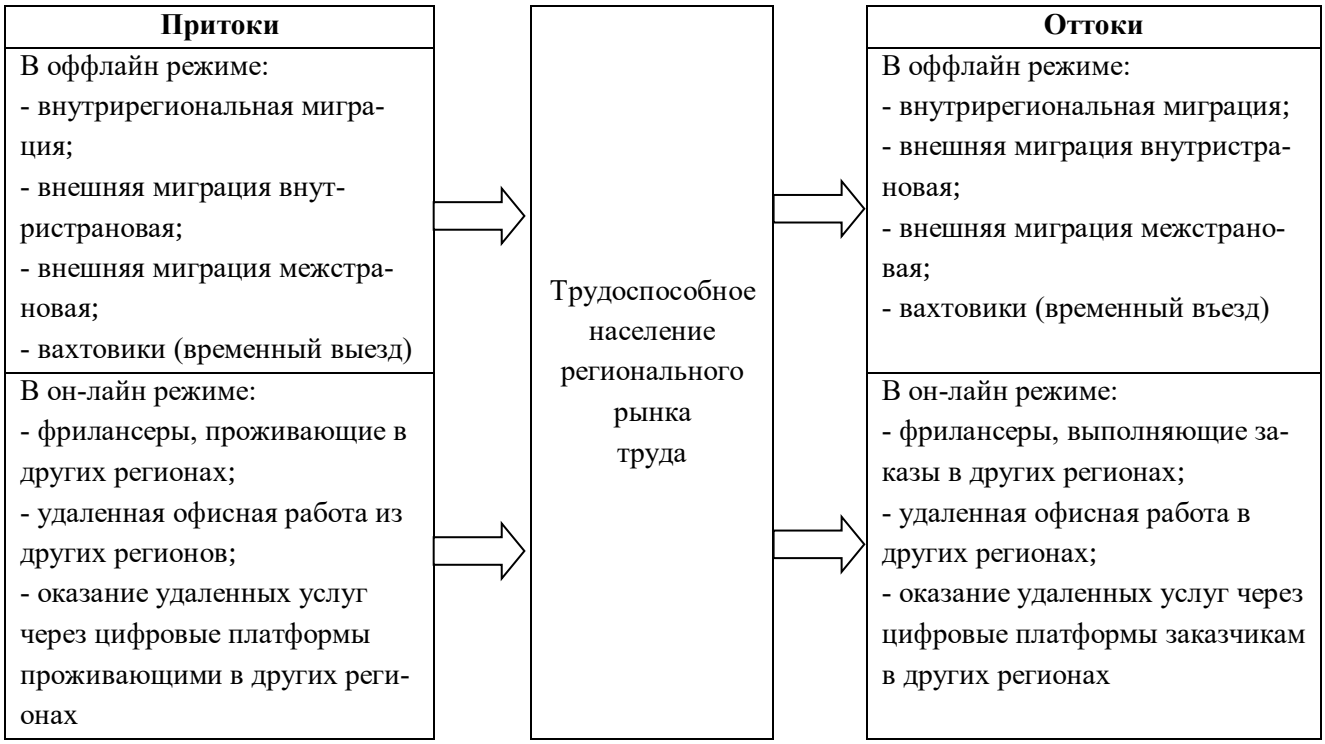

Рис. Пространственная конфигурация предложения трудовых ресурсов на региональном рынке труда в условиях цифровизации

Источник: разработано автором.

В настоящее время рынок труда претерпел существенные изменения. Он существует: 1) в традиционных формах, когда работник оформляется в штат работодателя; 2) в виде платформенной занятости, при которой сам выбирает время и объем работы, которую панирует выполнить, получая её через цифровую платформу; 3) в свободном фриланс режиме с самостоятельным поиском заказов (как правило, становясь самозанятыми или ИП без наемных работников); 4) за счет создания собственного предприятия или ИП с привлеченными сотрудниками. Каждая из этих форм, в свою очередь, тоже может реализовываться различ-

ным образом. Традиционная форма занятости осуществляется в офисе, дистанционно, в смешанном формате, в месте проживания работника или с выездом, то есть, вахтовым методом. Платформенный занятый может работать в контакте с заказчиком услуг (таксисты, курьеры) и/или дистанционно (репетиторы, копирайтеры, тестировщики). Для получения полного представления о процессах в сфере занятости целесообразно использовать группировки информации по всем существующим направлениям.

Характеристика базы данных Росстата для анализа рынка труда с учетом поколенческих поведенческих траекторий в цифровой экономике. В связи с повышением вариативности форм рынка труда инструменты его оценки совершенствуются. С 2021 года введена новая методология ОРС ЕС [2]. Среди изменений социальной статистики фиксирование страны рождения родителей, состояния здоровья, ограничений по сферам деятельности, периодичность измерений.

В России обследование рабочей силы (ОРС) в настоящее время проводится на основе приказов Росстата от 31.07.2023 № 360 (ред. от 11.01.2024) «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, составом кадров государственной гражданской и муниципальной службы» и от 29.12.2023 № 707 (ред. от 22.03.2024) «Об утверждении основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы». Обследования проводятся в течение недели ежемесячно во всех субъектах РФ для определения форм занятости и потенциальных возможностей привлечения населения к трудовой деятельности. В инструментарии используются критерии – базисный период неделя (для производства товаров в домашнем хозяйстве и оказания частных услуг также предусмотрен период в один месяц), получение дохода или прибыли, возраст от 15 лет и старше. В вариантах ответов заложены возможности указать ведение работы удаленно, вахтовым методом, через трудовые цифровые платформы.

В целом российский рынок труда по итогам ОРС на I квартал 2024 года характеризуется следующими данными:

– рабочая сила составляет 75645 тыс. чел., участие в рабочей силе 62,6 %, уровень занятости 60,6 %, безработицы – 2,7 %;

– основная часть работников (почти 77 %) проживают в городах, более 62 % имеют высшее и среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена;

– доля лиц с основной работой на предприятиях со статусом юридического лица 81,3 %, с предпринимательской деятельностью без образования юридического лица 6,5 %, по найму у физических лиц, ИП, в фермерских хозяйствах 11,5 %, в собственных домашних хозяйствах – 0,7 %;

– 93 % работников являются зависимыми, среди которых наемные составляют 96 % и работают преимущественно по постоянным трудовым договорам, получая заработную плату за отработанное время;

– среди 5151 тыс. чел. независимых работников (март 2024 года) доля работодателей 22,8 %, остальные – самозанятые;

– в неформальном секторе трудится 19,7 % общей численности занятых, для большей части которых эта работа является дополнительной подработкой.

Поколенческие характеристики занятости и безработицы приведены в таблице 2.

Табл. 2 – **Поколенческие характеристики занятости и безработицы в России на 1 квартал 2024 года, в % ко всему занятому населению (за счет округления суммарные величины могут отличаться от 100 %)**

Показатели	Итого	Поколения, в скобках – возрастная группа				
		α (15-19)	Z (20-29)	Y (30-39)	X (40-59)	Беби-бумеры (60 и старше)
Все занятое население						
Всего	100	0,47	13,71	29,15	48,56	8,11
Мужчин	49,8	0,29	7,66	15,18	23,65	4,42
Женщин	48,8	0,18	6,05	13,96	24,91	3,69
Цифровые формы занятости (дистанционная и платформенная)	5,90	0,04	1,11	2,12	2,55	0,24
Трудовая деятельность по производству товаров для собственного использования	10,75	0,26	0,68	1,54	4,19	4,08
Стажировки	0,08	0,04	0,04	0,00	0,00	н/д
Трудовая деятельность волонтеров	3,65	0,38	0,53	0,62	1,18	0,94
Доля безработных в общей численности занятых						
Всего	2,76	0,11	0,67	0,73	1,02	0,21
Мужчин	1,29	0,06	0,32	0,30	0,49	0,11
Женщин	1,47	0,05	0,35	0,43	0,53	0,10
Рабочая сила, относящаяся к категории трудящихся-мигрантов						
Всего	1,54	0,01	0,23	0,51	0,67	0,12
Занятые	1,48	0,01	0,22	0,50	0,64	0,12
Безработные	0,06	н/д	0,01	0,01	0,03	н/д
Источник: рассчитано автором по [6]						

В значениях большей части показателей преобладает доля поколения X, которое является наиболее многочисленным, так как включает больше возрастных групп. Значения по всем остальным, кроме стажировок, растут от поколения α к поколению X и снижаются для беби-бумеров. По полу доля занятых женщин превышает долю мужчин только после 40 лет, что можно объяснить взрослением детей. Но при этом доля безработных среди них выше.

В таблице 3 показана доля различных видов занятости, приведенных в таблице 1, среди работников соответствующего поколения. Доля лиц, использующих цифровые формы занятости, с возрастом сокращается. Поколения X и Y менее склонны заниматься производством товаров для собственного использования, У и Z – волонтерством. Доля безработных мигрантов по возрастным группам растет, а безработных в целом для лиц трудоспособного возраста сокращается.

Табл. 3 – **Поколенческая распространенность различных видов занятости и безработицы в России на 1 квартал 2024 года (численность занятых в возрастной группе = 100 %, в %)**

Показатели	Поколения, в скобках – возрастная группа				
	α (15-19)	Z (20-29)	Y (30-39)	X (40-59)	Беби-бумеры (60 и старше)
Дистанционная занятость в целом	1,16	2,56	2,18	1,43	0,84
Дистанционная занятость все дни недели	0,97	0,98	0,71	0,40	0,34
Дистанционная занятость несколько дней в неделю	0,29	1,57	1,47	1,03	0,50
Платформенная занятость как основная работа	6,09	5,25	4,81	3,59	2,10
Платформенная занятость как подработка	0,58	0,32	0,30	0,22	0,06
Цифровые формы занятости (дистанционная и платформенная)	7,83	8,13	7,29	5,24	2,99
Трудовая деятельность по производству товаров для собственного использования	55,07	4,96	5,28	8,62	50,34
Стажировки	7,54	0,29	0,01	0,01	0,02
Трудовая деятельность волонтеров	81,16	3,88	2,12	2,44	11,55
Доля безработных	23,22	2,89	1,15	0,64	2,61
Доля трудящихся мигрантов	2,03	1,65	1,75	1,38	1,51
Доля занятых трудящихся мигрантов	2,03	1,55	1,71	1,32	1,43
Доля безработных трудящихся мигрантов	0,00	0,10	0,05	0,06	0,08
Источник: рассчитано автором по [6]					

Фрилансеры как отдельная группа работающих в ОРС не выделяется. Обобщая данные различных характеристик, свойственных фрилансерам, видно (цифры приведены в тыс. чел.: выполнение работ в своем жилом помещении – 1556, использование платформенной занятости как основной работы – 2860, дополнительной – 180, работа дистанционно все дни недели – 415, основная работа в неформальном секторе – 19), что их число не превышает 0,03 % занятого населения.

В целом цифровые формы трудоустройства, измеряемые в рамках ОРС Росстатом (данные 1 квартала 2024 года) характерны для 5,9 % занятых. Коэффициенты корреляции между долями в численности поколений, с одной стороны, безработных, а с другой, занятых на платформах как основным и дополнительным местом работы, равны соответственно -0,65 и -0,62. То есть, хотя безработица является существенным фактором, использования платформенной занятости, но полностью от неё не зависит.

Особенности ОРС Росстата: аккумулируются данные по традиционной и платформенной занятости, в том числе по ряду позиций в разрезе возрастных групп. Проведенный анализ показал не только существование возможностей поколенческого анализа специфики трудового поведения индивида, но и их отличия, которые целесообразно учитывать при разработке инструментов регулирования рынка труда.

Характеристика специализированных баз данных для анализа поколенческих поведенческих траекторий в цифровой экономике. Поведение населения на рынке труда в последние годы изучается не только социологическими агентствами. Организации, предоставляющие рекрутинговые услуги, на основе собственных больших данных также проводят их обобщения, выявляют направления изменений. Для анализа были выбраны исследовательские базы Работа.ру, Хантер и ВЦИОМ как субъекты хозяйственной деятельности, постоянно присутствующие в медийном пространстве.

Анализ материалов сервиса Работа.ру [17] за апрель – июль 2024 года позволил выделить следующие траектории трудового поведения (в скобках указана доля от числа опрошенных в соответствующем исследовании):

- готовность переехать в другой город при наличии подходящей работы (42), в том числе в возрасте 35–39 лет – 19, 55 и старше – 16;

- подработка (73), в том числе как основной заработок (9), требования: удобный график (60), возможность удаленной работы (56), близость к дому (30), стабильность (28), хороший коллектив (21), хороший начальник (21), выплаты каждый день или за смену (21), официальное оформление (18), отсутствие дресс-кода (18) и требований к специальным навыкам (13), каналы поиска: друзья и знакомые (55), сайты по поиску работы (54), группы и чаты в мессенджерах (20), специальные сайты по поиску подработки и для самозанятых, лучшие города для подработки Москва, Санкт-Петербург, Сочи, Казань, Краснодар;

- открытие собственного дела (52), в том числе в текущем году 19, ближайшие 3 года – 19, в ближайшее время – 14, уже имеют – 3;

- отношение к удаленной работе: работают в офисе (64), в гибридном формате (23), полностью удаленно (13), не испытывают отрицательных эмоций (73);

- отношение к социальным отчислениям (предпочтительные источники доходов в старшем возрасте): пенсии от государства (64), подработки (53), вклады (35), доход от сдачи в аренду имущества и земли (28), доход от собственного бизнеса (17), НПФ (13), пенсия от работодателя (12), доход от инвестиционного портфеля (11), накопления в валюте (8), в том числе Z – доход от бизнеса (36) и инвестиционного портфеля (22), Y – диверсифицированные, все возможные инструменты, в том числе НПФ (17), иксы – пенсии от работодателя (16) и НПФ (19) размер пенсии: 70–100 тыс. руб. – все возрасты (30), зумеры (42), свыше 100 тыс. руб. – зумеры (56), миллениалы (71), иксы (58). Степень консервативности стратегии с возрастом растет;

- развитие отношений с самозанятыми по оценкам работодателей связано с ростом числа независимых сотрудников (41), привлечения их бизнесом как внештатных специалистов (34), расширение платформенной занятости (26); с самозанятыми работают 40 % представителей бизнеса, преимущественно микро (58), средний (50), привлекая их для решения разовых и непрофильных задач, при нехватке кадров, на сезонные работы; планируют привлекать самозанятых (18), не планируют (42) – преимущественно крупный бизнес (62) и малый (41).

Сервис HH.ру [3] дает возможность косвенного анализа поведенческих траекторий, исходя из предложений работодателей, стремящихся привлечь работников. Анализ за апрель – февраль 2024 года позволяет выделить следующие подходы к привлечению рабочей силы:

- молодые специалисты (14–24 года) при уровне безработицы по данным Росстата 7,4 % на II квартал 2024 года и hh.индексе 6,5 – гибкий график, стажировка, удаленная работа, отсутствие требований к опыту работы; сферы с более высокой долей вакансий для молодых специалистов от общего числа созданных в ней вакансий: административный персона (22), розничная торговля (19), домашний, обслуживающий персонал (15); по типу занятости – растет число вакансий на полный рабочий день и вахтовым методом, снижается – с гибким и сменным графиками, удаленная работа; наибольшее число вакансий с полной занятость – продавец (18), менеджер по продажам (8), официант (5), с частичной – продавец (20), курьер (17), водитель (7); требуемые навыки: пользователь ПК, работа в команде;

- ожидаемые заработные платы руб/мес по возрастам: 17 и младше – 26800, 18-24 – 49900, 25-34 – 71800, 35-44 – 79300, 45-54 – 75000, 55 и старше – 64900;

- траектории поведения самозанятых (на сайте HH.ру указано, что исследование проведено Ventra Go!): ушли из найма 64,4 % опрошенных по причинам заинтересованность в работе на себя 38 %, из-за недовольства графиком работы 31, оплатой 30; зарегистрировались как самозанятые 34 % совмещающих подработку и работу в штате, 43,5 из-за потребности в дополнительном доходе; причины роста числа самозанятых – удобство входа, снижения – дефицит кадров в традиционном секторе, превышение порога дохода из-за чего перерегистрировались как ИП, доля приглашений кандидатов в возрасте 19–30 лет и 31–40 снизилась в пользу других возрастов;

- доля вакансий вахтовым методом во 2 и 3 кварталах 2023 года выросла, в 1 кварталах 2022, 2023 и 2024 годов по сравнению с изменениями остальных показателей стабильна, в ТОП-20 по доле вакансий с вахтовым методом работы находятся сибирские и дальневосточные регионы, больше всего вахтовиков среди представителей поколения X (таблица 4).

Табл. 4 – **Резюме, созданные и/или обновленные в 1 квартале 2024 года, по работе на вахте в разрезе поколений**

Показатели	**Поколения, в скобках – возрастная группа**				
	α (15-19)	**Z (20-29)**	**Y (30-39)**	**X (40-59)**	**Беби-бумеры (60 и старше)**
Доля возрастной группы от общего числа резюме	6	21	21	29	11
Доля возрастной группы от общего числа резюме с вахтой	1	22	36	40	2
Доля «вахтовиков» в возрастной группе	0,5	6,3	10,2	24,6	10,3
Источник: составлено автором по [21]					

- тенденции опроса 2023 года (публикация февраль 2024 года): молодые люди с невысокой квалификацией склонны чаще менять работу, поколение в возрасте старше 40 лет работает всю жизнь в рыночной экономике и на современных технологиях;

- заинтересованность в удаленной работе для российских граждан, уехавших за рубеж: в другие страны выросла с января 2021 по январь 2024 год до 344200 чел., в 5,14 раза, в ближнее зарубежье (Азербайджан, Армения, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Литва, Латвия, Таджикистан, Эстония) до 181066 чел., в 8 раз;

- имеют подработку в 2021–2024 году (2,3 квартал) в среднем 8 % опрошенных, обязательно или скорее всего собираются искать подработку в течение ближайших 3 месяцев в 1 квартале 2021 года 50 %, в 2024 – 45, наибольшее желание высказывают жители Южного и Северо-Кавказского округа.

Поведенческие траектории позволяют выделить и опросы ВЦИОМ. В 2022 году [22] сменить место работы хотели бы 11 % (в возрасте 18–24 года эта доля выше – 18 %), ожидают, что при потере работы найдут равноценную 56 % (в возрасте 18–24 года – 69 %, 25–34 – 68 %, старшее поколение – 37 %). Среди тех, кто ожидает трудности с новым трудоустройством больше женщин, чем мужчин (21 и 12 % соответственно) и жителей сел по сравнению с Москвой и Санкт-Петербургом (22 и 12 %). В 2023 году рынок труда стал характеризоваться как время соискателя. В связи с распространенностью подработок фактически классическое обучение в вузе идет первые 2 года, потом нарабатывается опыт профессиональной деятельности, для которого подработки курьером, продавцом, официантом значения не имеют. Легко совмещают работу и учебу 26 % опрошенных, для такого же числа совмещение невозможно, остальные – подрабатывают.

Сопоставление динамики результатов опросов ВЦИОМ об удовлетворенности работой, проводимых с 2004 года, позволяют говорить об изменении поведенческих траекторий [8]:

– рост доли лиц, удовлетворенных работой, что более свойственно при лучшем материальном положении, наличии высшего образования и возрасте 18–24 года;

– изменились факторы выбора работы: 1) наиболее значимые изменения: заработная плата (в 2024 году её указали 50 % опрошенных, ранее, с 2004 года, 74 %), удобный график работы (31 и 21 соответственно), хорошие отношения с коллективом и начальством (17 и 6); 2) практически стабильная оценка значимости – наличия социального пакета, хорошие условия труда, официальное трудоустройство;

– приоритеты факторов выбора работы: заработная плата, удобный режим и график, возможность профессиональной самореализации, базовый социальный пакет, хорошие условия труда.

Распределение вариантов ответов по возрастам приведено в таблице 5.

Табл. 5 – **Удовлетворенность работой и факторы принятия решений о трудоустройстве**

Показатели	Возраст				
	18-24	25-34	35-44	45-59	60 и старше
Удовлетворенность работой, % от работающих					
Вполне удовлетворен	58	49	49	45	45
Скорее удовлетворен	32	38	38	37	32
Скорее не удовлетворен	3	9	8	11	15
Совершенно не удовлетворен	7	4	5	5	5
Затрудняюсь ответить	0	0	0	2	3
Наиболее важные факторы при трудоустройстве, % ко всем опрошенным					
Заработная плата	53	67	57	55	31
Удобство режима работы, места нахождения	34	31	42	30	23
Возможность самореализации	48	44	29	25	17
Базовые социальные гарантии	25	27	26	33	21
Хорошие условия труда	22	20	24	20	23
Хорошие отношения в коллективе	23	23	19	14	14
Официальный характер работы	12	17	18	15	12
Дополнительный соцпакет	10	9	16	15	12
Комфортные производственные задания	6	5	6	9	9
Пенсионные отчисления	6	8	7	8	6
Престижность	8	6	4	3	3
Затруднились с ответом	5	4	3	5	20
Источник: [8].					

Миграционные настроения более свойственны зумерам и младшим миллениумам [14] (11 % от числа опрошенных), чем более старшим возрастам (0–2 %). Иными факторами являются: 1) работа удаленно или гибридно по сравнению с работой в офисе (35 и 28 % соответственно), 2) в лучшие города для построения карьеры без связи с городом получения образования.

Проведенный анализ показал, что в базах данных специализированных организаций, тоже существуют возможности проведения поколенческого анализа специфики трудового поведения индивида и их отличий, хотя и в меньшей степени по сравнению с информацией, аккумулируемой Росстатом. Цифровым формам занятости при анализе рынка труда преимущественно уделяется внимание удаленной работе.

Сравнительная характеристика баз данных Росстата и специализированных организаций для анализа поколенческих поведенческих траекторий в цифровой экономике. Новым сектором сбора информации о рынке труда является в настоящее время сбор сведений о цифровых формах занятости, преимущественно платформенной, которая последней год позволяет получать доходы, существенно превышающие среднерыночные. Поэтому проведем сравнительный анализ используемых для этого подходов, составленный по материалам МОТ и ОЭСР (таблица 6) и сопоставим его с российским опытом.

Табл. 6 – **Сравнительный анализ подходов оценки использования рабочей силы с учетом платформенной занятости, применяемые в мировой практике**

Наименование	Преимущества	Недостатки	Примеры
Опросы			
Обследование домашних хозяйств			
С репрезентативной выборкой	большая выборка, учет отрасли, рабочего времени, особенностей занятости	фиксируются массовые явления, редкие (например, третья работа) могут не выявиться	Евростат 2021 год, пилотное исследование для подготовки к полномасштабному в 2026 году
Альтернативные обследования домашних хозяйств	занятость на цифровых платформах в контексте иных направлений использования цифровых технологий	меньшие объемы выборки	ИКТ ЕС2
Специализированные обследования			
Общее – выборка респондентов с определенными характеристика или занятых на определенных платформах	исследуются специфические виды занятости и/или конкретные проблемы – влияние политики, доступность для мигрантов и т.п.	нерепрезентативны для всего населения, так как отсутствуют характеристики генеральной совокупности	отчет WESO, подготовленный МОТ,
в том числе:			
минималистический	2 вопроса (США) – была ли описываемая форма занятости в течение прошлой недели, 1 вопрос (Дания) – выполнялись ли работы через вэб-сайт или приложение	ограниченность полученной информации	Бюро статистики труда США (US-BLS), LFS Дании
детализированный	13 вопросов, например, использовали ли интернет-платформы для получения прибыли в течение последнего года	отличие по критериям оценки занятости по сравнению с обследованием домашних хозяйств	COLLEEM Европейской Комиссии, проведенный в 2022 году
гибридный (смешанный, чилийский)	если респондент указывал, что получал доход от использования вэб-платформ, то фиксировалось от какой именно и затем его ответы позиционировались как характеристики занятости на определенном типе цифровой платформы	невозможность добавить дополнительные вопросы для всех респондентов (Чили), слабое понимание опрашиваемыми понятия «цифровые технологии», жалобы на усталость (США, Канада)	Национального обследования занятости в Чили
Большие данные			
Экспериментальное измерение занятости на цифровых платформах.	технологичность за счет использования внутренней информации платформы	сложности сопоставления данных по платформам, так как используются разные критерии сбора информации, невозможно распространить полученные результаты на все население	использован для Всемирного рейтинга занятости и социального развития 2021 года – отчет Outlook (WESO), подготовленного МОТ (ILO, 2021)
Административные источники информации			
Налоговые отчеты	дополняет статистический учет	проблемы с репрезентативностью из-за не учета теневой экономики, сложности проведения компаративного анализа	доступ к налоговой отчетности Бельгии с 2016 года

Источник: составлено авторами на основе [1].

Как видно из таблицы 5, базы данных для исследования рынка труда в условиях цифровой экономики имеют одинаковые проблемы. Как и в других странах, в России формируются базы органов официальной статистики, специализированных организаций и большие данные рекрутинговых агентств. Административные источники информации (ФНС, МСП), пока предоставляют только ограниченный объем информации, без группировок по демографическим устойчивым характеристикам.

Большее внимание в настоящее время уделяется методам оценки использования цифровых форм занятости, преимущественно платформенной. Вводятся различные группировки трудового поведения. Наиболее распространенными являются по полу, возрасту и месту жительства.

Выводы и рекомендации. Гипотеза о различиях поведения на рынке труда лиц, относящихся к различным поколениям в ходе анализа, получила подтверждение. Это позволяет говорить о целесообразности расширения использования поколенческих группировок при формировании баз данных о занятости населения, тем более что это можно сделать на основе более детализированной обработки данных по возрастным группам. Для повышения точности получаемой информации, при наличии множества субъектов, формирующих информационные базы о рынке труда для повышения сопоставимости данных, предлагается разработать рекомендуемые группировки респондентов, которые обязательно должны быть репрезентативны по двум критериям 1) изучаемой совокупности (например, в разрезе конкретной платформы) и 2) генеральной совокупности в целом (для определенного региона и/или в масштабах страны). Это позволит расширить сопоставимость информации, а её детализация позволит принимать более обоснованные точечные решения для различных демографических групп, формируя карьерное поведение, необходимое для развития страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Digital platform work and employment. 21 st International Conference of Labour Statisticians. Geneva 11-20 October 2023. International Labour Organization (ILO). 2023. 43 p.

2. EU Labour Force Survey – new methodology from 2021 onwards. Eurostat. Statistics Explained URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#Labour_force_status (дата обращения: 20.08.2024).

3. HeadHunter. Исследования рынка труда. URL: https://hh.ru/article/ research?ysclid=lzqso9wtou813965138&customDomain=1 (дата обращения: 20.08.2024).

4. Богачева Н. В., Сивак Е. В. Мифы о «поколении Z»; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 64 с.

5. Жандарова И. На рынке труда новое явление: сотрудники уходят на обед и не возвращаются. Российская газета. 4.4.2024.

6. Итоги выборочного обследования рабочей силы. Росстат. Официальный сайт. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265.?print=1 (дата обращения: 20.08.2024).

7. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. 102 с.

8. Не только деньги, или о факторах выбора работы в России. 4.04.2024 года ВЦИОМ. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii (дата обращения: 20.08.2024).

9. Никонов Е. Теория поколений. Стратегия Беби-бумеров. 1944–1963. Издательский дом «Синергия». 2023. 268 с.

10. Никонов Е., Шамис Е. В семье не без Миллениума. Что делать поколению (1985–2002 г.р.), которое меняет мир. Издательский дом «Синергия». 2021. 184 с.

11. Никонов Е., Шамис Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс. 1964–1984. Издательский дом «Синергия». 2022. 192 с.

12. Никонов Е., Шамис Е. Ценности поколений в России на 2020 год. URL: https://rugenerations.su/2020/06/17/ценности-разных-поколений-в-россии-на-20/ (дата обращения: 20.08.2024).

13. Образовательно-карьерные траектории выпускников российских вузов на материале лонгитюдного исследования / В. А. Мальцева, Н. Я. Розенфельд; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 48 с.

14. Охота к перемене мест. 26.03.2024. ВЦИОМ. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/okhota-k-peremene-mest (дата обращения: 20.08.2024).

15. Павленко Е. С., Якубовская А. А. Интерпретации взросления и формирование образовательных траекторий // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 376-390. https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1604.

16. Поваренков Ю. И. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов. Ярославский педагогический вестник. 2014. № 3. Т. II. С. 200–205.

17. Пресс-служба сервиса Работа.ру. Аналитика по рынку труда. URL: https://press.rabota.ru//?ysclid=lzwgi6js9c38196019 (дата обращения: 20.08.2024).

18. Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ. Социологический журнал. 2018. № 3. С. 15–33. DOI: 10.7868/S0132162518030029

19. Радаев В. В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. 2020. Том 26. № 3. С. 30–63. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7395.

20. Радаев В. В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Окончание). Социологический журнал. 2020. Том 26. № 4. С. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.764.

21. Рынок труда: вахта. ХедХантер. Официальный сайт. Апрель 2024. URL: https://hhcdn.ru/file/17807043.pdf (дата обращения: 20.08.2024).

22. Рынок труда: главные тренды. ВЦИОМ. Официальный сайт. URL: https://wciom.ru/ analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy (дата обращения: 20.08.2024).

23. Шебураков И. Личность в системе управления. URL: Telegram: Contact @pers_conf (дата обращения 20.08.2024).

24. Эриксон Э. Г. Детство и общество. СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетска я книга», 1996. 592 с.

REFERENCES

1. Digital platform work and employment. 21 st International Conference of Labour Statisticians. Geneva 11-20 October 2023. International Labour Organization (ILO). 2023. 43 p.

2. EU Labour Force Survey - new methodology from 2021 onwards. Eurostat. Statistics Explained URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/ index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#Labour_force_status (date accessed: 20.08.2024).

3. *HeadHunter. Issledovaniya ry`nka trudaю* [Labor market research]. URL: https://hh.ru/article/ research?ysclid=lzqso9wtou813965138&customDomain=1 (date accessed: 20.08.2024).

4. Bogacheva N. V., Sivak E. V. *Mify` o «pokolenii Z»* [Myths about «Generation Z»]. Nacional`ny`j issledova¬tel`skij universitet «Vy`sshaya shkola e`konomiki», Institut obrazovaniya. M.: NIU VShE`, 2019. 64 p.

5. Zhandarova I. Na ry`nke truda novoe yavlenie: sotrudniki uxodyat na obed i ne vozvrashhayutsya. *Rossijskaya gazeta* [Rossiyskaya gazeta]. 4.4.2024.

6. *Itogi vy`borochnogo obsledovaniya rabochej sily`* [Results of a sample survey of the workforce]. Rosstat. Oficial`ny`j sajt. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265.?print=1 (date accessed: 20.08.2024).

7. *Kar`ernoe konsul`tirovanie v sovremennom mire: Teorii i praktiki v Ros¬sii i za rubezhom* [Career counseling in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad]. M.: NIU VShE`, Institut obrazovaniya, 2021. 102 p.

8. Ne tol`ko den`gi, ili o faktorax vy`bora raboty` v Rossii. [Not only money, or about the factors of choosing a job in Russia]. 4.04.2024 goda. *VCIOM*. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii (date accessed: 20.08.2024).

9. Nikonov E. *Teoriya pokolenij. Strategiya Bebi-bumerov. 1944–1963* [Theory of generations. The strategy of the Baby Boomers. 1944–1963] Izdatel`skij dom «Sinergiya». 2023. 268 p.

10. Nikonov, E. Shamis, E. *V sem`e ne bez Milleniuma. Chto delat` pokoleniyu (1985–2002 g.r.), kotoroe menyaet mir. Izdatel`skij dom*. [There is a Millennium in the family. What should the generation (born in 1985–2002), which is changing the world, do?]. «Sinergiya». 2021. 184 p.

11. Nikonov, E. Shamis, E. *Teoriya pokolenij. Neoby`knovenny`j Iks. 1964–1984.* [Theory of generations. The Extraordinary X. 1964–1984]. Izdatel`skij dom «Sinergiya». 2022. 192 p.

12. Nikonov, E. Shamis, E. *Cennosti pokolenij v Rossii na 2020 god.* [Values of generations in Russia for 2020]. URL: https://rugenerations.su/2020/06/17/cennosti-razny`x-pokolenij-v-rossii-na-20/ (date accessed: 20.08.2024).

13. *Obrazovatel`no-kar`erny`e traektorii vy`pusknikov rossijskix vuzov na materiale longityudnogo issledovaniya*. [Educational and career trajectories of graduates of Russian universities based on the material of longitudinal research]. Nacio¬nal`ny`j issledovatel`skij universitet «Vy`sshaya shkola e`konomiki», Institut ob¬razovaniya. M. NIU VShE`. 2021. 48 p.

14. Oxota k peremene mest. [The hunt for a change of places]. 26.03.2024. VCIOM [WCIOM]. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ okhota-k-peremene-mest (date accessed: 20.08.2024).

15. Pavlenko E. S., Yakubovskaya A. A. Interpretacii vzrosleniya i formirovanie obrazovatel`ny`x traektorij. [Interpretations of growing up and the formation of educational trajectories]. *Monitoring obshhestvennogo mneniya: e`konomicheskie i social`ny`e peremeny`*. [Monitoring public opinion: economic and social changes] 2020. № 3. PP. 376–390. https://doi.org/10.14515/monitoring. 2020. 3. 1604.

16. Povarenkov Yu. I. Periodizaciya professional`nogo stanovleniya lichnosti: analiz otechestvenny`x i zarubezhny`x podxodov. [Periodization of professional formation of personality: analysis of domestic and foreign approaches]. *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik*. [Yaroslavl Pedagogical Bulletin]. 2014. № 3. T. II. PP. 200–205.

17. *Press-sluzhba servisa Rabota.ru*. [The press service of the Work service.roo]. Analitika po ry`nku truda. URL: https://press.rabota.ru//?ysclid=lzwgi6js9c38196019 (date accessed: 20.08.2024).

18. Radaev V. V. Millenialy` na fone predshestvuyushhix pokolenij: e`mpiricheskij analiz. [Millennials against the background of previous generations: an empirical analysis]. *Sociologicheskij zhurnal*. [Sociological journal]. 2018. № 3. PP. 15–33. DOI: 10.7868/S0132162518030029.

19. Radaev V. V. Raskol pokoleniya millenialov: istoricheskoe i e`mpiricheskoe obosnovanie. (Pervaya chast`). [The split of the millennial generation: historical and empirical justification. (The first part)]. *Sociologicheskij zhurnal*. [Sociological journal]. 2020. Tom 26. № 3. PP. 30–63. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7395.

20. Radaev V. V. Raskol pokoleniya millenialov: istoricheskoe i e`mpiricheskoe obosnovanie. (Okonchanie). [The split of the millennial generation: historical and empirical justification. (Ending)]. *Sociologicheskij zhurnal*. [Sociological journal]. 2020. Tom 26. № 4. PP. 31–60. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.764.

21. *Ry`nok truda: vaxta*. [Labor market: watch]. XedXanter. Oficial`ny`j sajt. Aprel` 2024. URL: https://hhcdn.ru/file/17807043.pdf (date accessed: 20.08.2024).

22. Ry`nok truda: glavny`e trendy`. [The labor market: the main trends]. *VCIOM*. [WCIOM*]* Oficial`ny`j sajt. URL: https://wciom.ru/ analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rynok-truda-glavnye-trendy (date accessed: 20.08.2024).

23. Sheburakov I. *Lichnost` v sisteme upravleniya*. [Personality in the management system]. URL: Telegram: Contact @pers_conf (date accessed: 20.08.2024).

24. E`rikson E`. G. *Detstvo i obshhestvo*. [Childhood and society]. SPb.: Lenato, AST, Fond «Universitetskaya kniga», 1996. 592 p.

Информация об авторе

Татьяна Борисовна Иванова, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и менеджмента Волгоградского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы 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.

Information about the Author

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.

Для цитирования: Иванова Т. Б. Сравнительный анализ российских баз данных рынка труда для выявления поколенческих и цифровых траекторий поведения населения // Парадигмы управления, экономики и права. 2024. № 3 (13). С. 37–56. URL: https://paradigmy34.ru/issues/Parad_2024_N3.pdf.