

ОСОБАЯ РОЛЬ РЫНКА ТРУДА КАК УНИВЕРСАЛЬНОГО ФАКТОРА ПРОИЗВОДСТВА

THE SPECIAL ROLE OF THE LABOR MARKET AS A UNIVERSAL FACTOR OF PRODUCTION

ПОЛУЧЕНО 10.01.2023 ОДОБРЕНО 27.01.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2023

УДК 65.015.3 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-1-87-93



СУВАЛОВА Т.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

SUVALOVA T.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: suvalova.t@yandex.ru



АШУРБЕКОВ Р.А.

Канд. экон. наук, Заведующий кафедрой управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ASHURBEKOV R.A.

Candidate of Economic Sciences, Department head, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: ra_ashurbekov@guu.ru



ЖУРАВЛЕВА О.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ZHURAVLEVA O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: ov_zhuravleva@guu.ru



СУВАЛОВ О.С.

Ассистент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

SUVALOV O.S.

Assistant, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: olegsuvalov13@gmail.com

Аннотация

В современных условиях экономики, нестабильных финансово-политических процессов рынок труда претерпевает серьезные изменения мирового масштаба. В статье рассмотрены тенденции спроса и предложения трудовых ресурсов, влияние миграционных процессов, показатели безработицы, динамика внутреннего и международного рынка как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровне. Приводится исследование рынка труда как экономической системы с учетом показателей ВВП и ВНД. Рассмотрено соотношение спроса и предложения профессионалов на рынке труда в макроэкономической теории, приведена зависимость заработной платы от времени работы. Акцентируется внимание на анализе взаимосвязи рынка труда и уровня безработицы. Приводятся данные по уровню безработицы по субъектам Российской Федерации, показатели влияния минимальной заработной платы и миграции (иммиграции) на рынок труда, результаты экономических данных о миграции на рынках труда Консультативного комитета по миграции (МАС).

Ключевые слова: рынок труда, миграция, фактор производства, экономическая система, безработица, рабочая сила.

Abstract

In modern conditions of the economy, unstable financial and political processes, the labor market is undergoing serious changes on a global scale. The article discusses the demand and supply of labor, the impact of migration processes, unemployment rates, the dynamics of the domestic and international markets, both at the macroeconomic and microeconomic levels. A study of the labor market as an economic system is given, taking into account the indicators of GDP and GNI. The ratio of supply and demand in the labor market in macroeconomic theory is considered, the dependence of wages on working hours is given. Attention is focused on the analysis of the relationship between the labor market and the unemployment rate. The data on the unemployment rate for the constituent entities of the Russian Federation, indicators of the impact of the minimum wage and migration (immigration) on the labor market, the results of economic data on migration in the labor markets of the Migration Advisory Committee (MAC) are provided.

Keywords: labor market, migration, factor of production, economic system, unemployment, labor force.

Для развития научно-технического процесса требуется активное участие всего населения страны, особое место при этом уделено системе общественного производства.

Под рынком принято понимать систему экономических отношений между продавцом и покупателем товаров и услуг. Традиционно рынок труда отражает динамику текущего спроса на специалистов и предложения таковых. Соответственно, предложение обеспечивают кандидаты, а спрос — организации-работодатели. В эффективном функционировании рынка труда задействованы также экономические и географические сегменты, участвующие в процессах и механизмах товарного и иного производства. Одним из ключевых показателей состояния рынка труда, отражающим количественные характеристики произведенной продукции за час работы, является производительность труда.

Связь между спросом и предложением рабочей силы может зависеть от таких переменных, как наличие вакансий, конкуренция на рынке труда, данные о заработной плате, географическое положение и условия на рабочем месте — для принятия решений работодателям необходимо использовать соответствующий рынок труда.

Например, работодатель, желающий нанять веб-разработчика, может изучить текущие данные о заработной плате для этой конкретной должности. Кроме того, они могут проанализировать рынок труда по географии (город/штат) для оценки стоимости жизни, что может помочь работодателю предложить справедливую и конкурентоспособную заработную плату своему потенциальному сотруднику, что также будет способствовать увеличению числа квалифицированных кандидатов.

Рынок труда является социально-экономическим пространством общественных отношений, связанных с взаимодействием покупателей и продавцов рабочей силы, обеспечивающий конкуренцию цены и требования к условиям труда. В условиях развитого информационного пространства цифровые технологии непосредственно влияют на рынок труда, трансформацию рабочих мест и предъявляемые к профессионалам требования. По мнению Коноваловой В.Г., цифровые рабочие места влияют на повышение производительности труда, инновационность бизнес-процессов и предоставляют расширенные возможности для гибкого рабочего времени [8]. По мнению Бабаян К.Б., в ближайшей перспективе в связи с автоматизацией функций исчезнут многие профессии: почтальоны, смотрители музеев, фавориты, носильщики. И, наоборот, резко возрастет спрос на квалифицированный рабочий персонал и работников умственного труда [6].

Рынок труда можно исследовать как на макро-, так и на микроэкономическом уровне.

Макроэкономический уровень исследует связь между рынками труда, товаров, денег и внешней торговли. Он исследует, как эти взаимодействия влияют на совокупные переменные: уровень занятости, показатели участия, совокупный доход и валовой внутренний продукт (ВВП). Макроэкономическая теория объясняет, что когда предложе-

ние рабочей силы — количество работников или отработанных часов — превышает спрос, возникает дефицит заработной платы, что создает высококонкурентный рынок труда.

На микроэкономическом уровне изучается спрос и предложение между отдельными предприятиями и их работниками. В частности, он затрагивает то, как работодатели:

- нанимают сотрудников, при каких условиях работодатели нанимают больше людей, какие обстоятельства требуют большего количества сотрудников;
- увольняют сотрудников, какие основные факторы (производительность, рабочее место и финансы) требуют от организаций сокращения штата;
- увеличивают или уменьшают заработную плату и рабочие часы, что заставляет организацию пересматривать структуру заработной платы.

Количество часов, в течение которых работник готов работать, увеличивается по мере увеличения спроса. Другими словами, чем выше (растет) заработная плата, тем больше времени и усилий работники готовы инвестировать в свою работу.

И чем ниже заработная плата или чем меньше спрос на рынке на товар или услугу, тем меньше работников потребуется бизнесу.

Изменения динамики показателей безработицы, производительности труда, ВНД (валового национального дохода), ВВП (валового внутреннего продукта), внутреннего и внешнего международного рынка труда в совокупности с такими критериями, как иммиграция, образовательный уровень, возраст трудоспособного населения, отражают уровень спроса-предложения на макроэкономическом уровне. Валовой национальный доход (ВНД) показывает совокупность денежной массы, заработанной населением и организациями страны. С его помощью ежегодно исчисляется и отслеживается национальное богатство. Суммарный показатель ВНД включает ВВП страны и зарубежный доход. Более широкая трактовка ВВП включает совокупную оценку стоимости всех произведенных товаров и оказываемых услуг в стране за год. ВНД более точно отражает и отслеживает национальное богатство, чем ВВП, который считается более широким макроэкономическим показателем страны. Показатели рынка труда микроэкономического уровня складываются из взаимодействия работодатель-работник при найме, увольнении, повышения-понижения заработной платы, окладов, социальных отчислений, гарантий, пособий, отработанного рабочего времени [5].

Рассмотренные показатели определяют роль рынка труда как универсального фактора производства, как экономическую систему.

Когда рост производительности опережает рост оплаты труда, то в соответствии с макроэкономической теорией предложение рабочей силы опережает спрос, вследствие чего происходит понижение заработной платы. Уменьшение уровня оплаты труда возникает из-за конкуренции работников за ограниченное количество рабочих мест [1].

Соответственно, обратный процесс происходит при доминировании спроса над предложением: в данном варианте заработная плата растет. Кандидаты имеют возможность широкого выбора, тогда как работодателям приходится конкурировать за ограниченные трудовые ресурсы (см. рисунок).

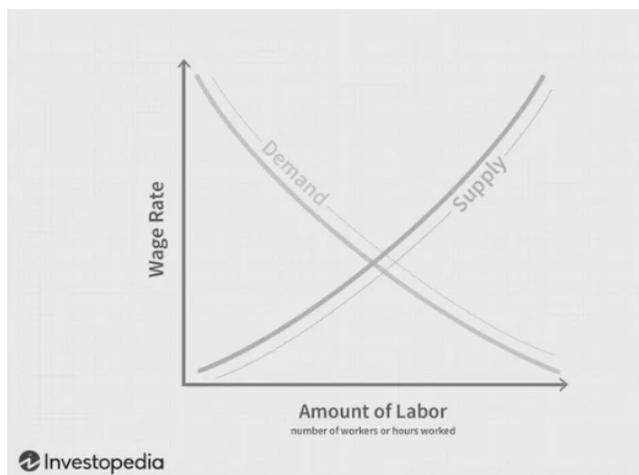


Рис. Соотношение спроса и предложения на рынке труда в макроэкономической теории

Соотношение спроса-предложения изменяется под влиянием ряда факторов. В случае увеличения иммиграции происходит рост предложения кандидатов, особенно на неквалифицированные рабочие места. Размеры заработной платы потенциально понизятся.

Непродуманная демографическая политика, влекущая старение населения, потенциально формирует истощенное предложение рабочей силы, приводящее к росту оплаты труда «дефицитных» трудовых ресурсов. С другой стороны, стареющее население понижает и спрос на многие товары, услуги, но повышая при этом спрос на здравоохранение и качественные продукты питания. Спрос возрастет на квалифицированных работников в сфере здравоохранения [4].

Формирование спроса и предложения на рынке труда происходит под влиянием взаимосвязанных факторов. К примеру, благодаря иммиграционным процессам, население США динамично растет и «молодеет» благодаря высоким показателям рождаемости. Эпоха Digital-технологий и искусственного интеллекта, повсеместная автоматизация является угрозой для человеческих ресурсов будущего рынка труда, компьютерные программы заменяют выполнение многого функционала, решают быстро сложные задачи. Дистанционная занятость расширяет коммуникации и позволяет привлекать работников в любой точке мира благодаря глобализации бизнеса.

С позиции микроэкономической теории анализ динамики спроса и предложения рабочей силы формируется на уровне отдельных организаций и работников.

Предложение формируется количеством часов, отработанных персоналом, и пропорционально растет по мере увеличения заработной платы. Теоретически, ни один человек не готов работать бесплатно, за исключением студенческой практики в целях наращивания навыков, знаний, опыта и повышения собственной привлекательности для будущих работодателей.

Рост предложения ускоряется по мере увеличения заработной платы, параллельно возрастают альтернативные издержки добавочных рабочих часов. При непривлекательном уровне заработной платы предложение соответственно уменьшается: профессионалы выбирают возможность творче-

ской самореализации и профессионального роста в компаниях с высокими ставками оплаты труда и перспективными проектами.

Микроэкономический уровень страны варьирует спрос в зависимости от совокупных издержек производства и получаемого дохода от реализации продукции или услуг. Если совокупные издержки при найме нового работника или увеличения отработываемого количества дополнительных часов работы действующих сотрудников превышают предельную выручку, это уменьшает показатели прибыли, и для организации будет логично теоретически отклонить подобный вариант. Если полученный доход превысит издержки найма нового работника или увеличения стоимости отработываемого количества дополнительных часов работы действующих сотрудников, то компания примет данный вариант.

Рынок труда напрямую связан с уровнем безработицы. Уровень безработицы — это доля людей в рабочей силе, которые в настоящее время не работают, но активно ищут работу. Чем выше уровень безработицы, тем больше предложение на рынке труда в целом [3].

Когда у работодателей есть большой выбор кандидатов, они могут быть более разборчивыми или снижать заработную плату. И наоборот, по мере снижения уровня безработицы работодатели вынуждены более жестко конкурировать за доступных работников. Конкуренция за рабочих приводит к повышению заработной платы. Заработная плата, определяемая рынком труда, предоставляет ценную информацию для экономических аналитиков и тех, кто определяет государственную политику на основе состояния экономики в целом.

В трудные экономические времена безработица имеет тенденцию к росту, поскольку работодатели могут сокращать численность своего персонала и создавать меньше новых рабочих мест, что затрудняет поиск работы. Высокий уровень безработицы может продлить экономическую стагнацию — устойчивый период незначительного или нулевого роста экономики — и привести к социальным потрясениям, что приводит к утрате возможностей комфортной жизни для многих людей.

Естественная безработица отражает количество людей, вынужденно не имеющих работы вследствие различных причин, например автоматизации и внедрения искусственного интеллекта, недостаточного уровня полученного образования, ликвидации структурных подразделений или элементарно из-за нехватки приобретенного опыта [7]. Естественная безработица традиционно сохраняется из-за гибкости рынка труда, позволяющей сотрудникам менять места работы, строя карьеру в разных организациях. Любую безработицу, не считающуюся естественной, часто называют циклической, институциональной или вызванной политикой безработицей. Экзогенные факторы могут вызывать увеличение естественного уровня безработицы; например, экономический крах или резкий спад могут увеличить естественный уровень безработицы, если работники потеряют навыки, необходимые для поиска работы на полный рабочий день, или если некоторые предприятия закроются и не смогут вновь открыться из-за чрезмерной потери доходов. Экономисты называют этот эффект «гистерезисом».

Естественное движение рабочей силы является одной из причин, по которой невозможно достичь истинной полной занятости, поскольку это означало бы, что рабочие были негибкими или неподвижными в экономике стран [11]. Другими словами, стопроцентная полная занятость недостижима в экономике в долгосрочной перспективе. Истинная полная занятость нежелательна, потому что уровень долгосрочной безработицы требует абсолютно негибкого

рынка труда, где работники не могут бросить свою текущую работу или уйти, чтобы найти лучшую.

Согласно экономической модели общего равновесия, естественная безработица равна уровню безработицы на рынке труда при совершенном равновесии. В этом различия между работниками, которые хотят получить работу при существующей ставке заработной платы, и теми, кто желает и может выполнять такую работу. Согласно этому определению естественной безработицы, институциональные факторы, такие как минимальная заработная плата или высокая степень профсоюзного движения, могут увеличивать естественный уровень безработицы в долгосрочной перспективе.

Структурная безработица — это более длительная форма безработицы, вызванная фундаментальными сдвигами в экономике и усугубляемая внешними факторами, такими как технологии, конкуренция и государственная политика. Структурная безработица возникает из-за того, что работникам не хватает необходимых профессиональных навыков или они живут слишком далеко от регионов, где есть рабочие места, и не могут переехать ближе [2]. К примеру, Франция сильно пострадала от структурной безработицы, которая возникает из-за того, что большая часть рабочей силы Франции занята на временных работах второго уровня с небольшим шансом получить повышение до долгосрочных контрактов, что вынуждает их к забастовке [9]. Это приводит к отсутствию гибкости работы и малой мобильности рабочих мест, что оттесняет на второй план многих французских рабочих, которые не адаптировались к новым задачам и навыкам.

Приведем данные Федеральной службы государственной статистики в разрезе численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации на примере Центрального федерального округа (табл. 1). Лидирующие позиции по численности трудовых ресурсов традиционно занимают Москва (7350,8 тыс. человек) и Московская область (4139,4 тыс. человек). Далее, с достаточным серьезным отрывом, идут Воронежская и Белгородская области (1182,9 и 829,2 тыс. человек соответственно).

Рассмотрим показатели численности безработных в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации на примере Центрального федерального округа за период

2017–2021 гг. (табл. 2). Стабильная ситуация с занятостью в Костромской области (самые низкие показатели безработицы, например за 2021 г. — 13,5 тыс. человек), в Орловской (16,4 тыс. человек), а также в Тамбовской и Брянской областях (19,8 и 20,1 тыс. человек соответственно).

В целом наблюдается отрицательная динамика роста уровня безработицы в Владимирской, Воронежской, Ивановской, Костромской, Орловской областях, что является обнадеживающим фактором.

В Москве, наоборот, видим устойчивую динамику роста уровня безработицы. В 2017 г. с 99,6 тыс. человек до 193,5 тыс. человек в 2021 г. За пять лет численность безработных увеличилась в два раза.

Рассмотрим процесс миграции и его влияние на рынок труда. Те, кто выступает за сокращение миграции, часто делают это на основании ее предполагаемого негативного воздействия на рынок труда. Эти критики регулярно заявляют, что миграция вытесняет местных рабочих с работы и снижает их заработную плату. Основные экономисты пытались вмешаться в эти дискуссии, анализируя данные о рынке труда, чтобы определить совокупное влияние миграции на уровень занятости и безработицы, а также на заработную плату местных рабочих [10]. Признавая, что точные результаты миграции в сфере занятости будут зависеть от таких факторов, как внутренние экономические условия и уровень квалификации мигрантов, большинство исследований показали, что миграция оказывает очень незначительное влияние на результаты занятости и незначительное влияние на заработную плату. Более выражены среди «низкоквалифицированных» рабочих. Эти исследования неизменно строятся в виде больших тематических исследований, в которых экономисты сравнивают данные о рынке труда из географических районов с высоким и низким уровнем миграции («пространственная корреляция») или по квалификационным группам, которые испытали большую или меньшую конкуренцию со стороны мигрантов, а затем статистически анализируют влияние других факторов. Отдельные тематические исследования иногда дают смешанные результаты, поскольку они связаны с определениями, ограничены доступностью данных и страдают методологическими разногласиями. Тем не менее крупномасштабные об-

Таблица 1

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше на примере Центрального федерального округа за 2017–2021 гг.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации (по данным выборочных обследований рабочей силы)					
	Тыс. человек				
	2017	2018	2019	2020	2021
Российская Федерация	76285,4	76190,1	75397,9	74922,7	75349,9
Центральный федеральный округ	21332,8	21389,3	21335,7	21231,9	21293,2
Белгородская область	824,4	825,2	826,4	833,7	829,2
Брянская область	613,4	610,5	595,1	583,4	588,9
Владимирская область	732,9	722,2	721,3	710,3	707,0
Воронежская область	1178,8	1185,1	1182,1	1172,0	1182,9
Ивановская область	543,7	525,1	516,7	514,0	526,0
Калужская область	538,5	550,0	537,2	539,2	543,6
Костромская область	327,0	317,8	309,7	309,7	308,3
Курская область	572,5	573,9	569,3	556,5	566,8
Липецкая область	598,7	601,8	597,5	596,1	598,0
Московская область	4097,5	4150,3	4189,4	4153,7	4139,4
Орловская область	379,9	369,6	347,0	349,6	350,1
Рязанская область	540,6	529,3	535,5	516,7	520,8
Смоленская область	522,6	510,0	482,5	476,9	480,4
Тамбовская область	516,2	507,2	499,5	499,5	501,9
Тверская область	688,0	684,9	675,6	666,0	645,3
Тульская область	791,8	793,5	793,2	792,5	794,2
Ярославская область	671,3	665,1	649,7	650,1	659,6
г. Москва	7195,0	7267,8	7308,0	7322,0	7350,8

Численность безработных в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации на примере Центрального федерального округа за период 2017–2021 гг.

Численность безработных в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации (по данным выборочных обследований рабочей силы)					
	Тыс. человек				
	2017	2018	2019	2020	2021
Российская Федерация	3969,5	3658,5	3464,8	4321,3	3630,5
Центральный федеральный округ	692,1	620,2	612,1	828,9	743,8
Белгородская область	32,1	32,6	31,9	40,6	34,7
Брянская область	27,0	24,0	22,5	23,3	20,1
Владимирская область	35,3	33,8	29,2	39,6	27,5
Воронежская область	51,2	43,3	42,0	50,4	45,3
Ивановская область	25,4	22,1	19,5	27,9	23,7
Калужская область	21,6	21,4	19,8	25,4	21,6
Костромская область	17,3	14,3	12,6	17,1	13,5
Курская область	23,5	23,0	22,5	27,1	22,7
Липецкая область	23,1	23,0	22,3	25,8	25,3
Московская область	131,1	110,6	114,1	150,3	140,5
Орловская область	24,6	18,2	18,5	21,3	16,4
Рязанская область	22,0	22,0	21,1	27,6	20,6
Смоленская область	29,8	26,2	25,3	25,3	24,2
Тамбовская область	22,5	20,5	19,6	22,8	19,8
Тверская область	31,2	27,9	26,7	29,0	25,3
Тульская область	30,7	30,6	29,9	35,1	30,1
Ярославская область	44,1	36,4	35,0	47,4	39,0
г. Москва	99,6	90,1	99,5	193,0	193,5

зоры литературы могут дать довольно достоверную картину, потому что они сглаживают морщины, присущие небольшим исследованиям конкретных случаев. Консультативный комитет по миграции (МАС), созданный лейбористским правительством в 2007 г. для предоставления «прозрачных, независимых и основанных на фактических данных рекомендаций правительству по вопросам миграции», получил задание проанализировать имеющиеся экономические данные о миграции на рынках труда. МАС в 2012, 2014 и 2018 гг. пришел к выводу, что влияние миграции на рынок труда незначительно или отсутствует. Чем объясняются результаты этих опросов, которые смешивают простую экономическую логику в отношении спроса и предложения? Экономисты предполагают, что в краткосрочной перспективе негативное влияние мигрантов на рабочие места и заработную плату зависит от того, обладают они навыками, которые заменяют или дополняют навыки существующих работников. Экономисты отмечают, что в долгосрочной перспективе мигранты увеличивают не только предложение рабочей силы, но и спрос на нее.

Хотя эти исследования дают ценную перспективу, юристы по трудовым вопросам должны проявлять некоторую осторожность, просто принимая то, что традиционные экономисты говорят о связи между миграцией и рынками труда.

Во-первых, эти экономические исследования основаны на предположениях о преобладающем состоянии равновесия на рынках труда, которое первоначально нарушается миграцией, но затем в итоге восстанавливается. Неортодоксальные экономисты давно спорят о том, что рынки труда работают таким образом, вместо этого подчеркивая их характер как социальных институтов.

Во-вторых, экономисты стремятся предсказать последствия миграции, изолируя влияние миграции от других факторов, используя статистические инструменты, такие как регрессионный анализ. Однако эти другие факторы не только не затуманивают проблему, но и остаются весьма актуальными — например, как миграция взаимодействует с важными компонентами рынков труда, такими как трудовое законодательство, для получения конкретных результатов, остается критическим вопросом.

В-третьих, в этих исследованиях миграция трактуется как некий экзогенный шок, который необходимо анализировать отдельно от функционирования самих рынков труда. На самом деле мигранты приезжают в поисках работы в соответствии с условиями местного рынка труда. Это означает, что миграция является одновременно и фактором, который необходимо объяснить, и самостоятельным объясняющим фактором.

В-четвертых, экономические исследования дают лишь представление о том, как миграция повлияла на конкретный сегмент рынка труда, в то время как обзоры литературы дают совокупную картину состояния знаний. Анализ остается критическим вопросом.

Последствия иммиграции достаточно трудно измерить вследствие глобальных размера и неоднозначности современной экономики.

Перечислим влияние миграции на принимающую сторону. Положительные воздействия: расширение рынка труда; увеличение культурного разнообразия; повышение местной экономики; государственные службы могут выиграть от притока квалифицированного персонала (например, врачей и медсестер). Вместе с тем существуют и негативные воздействия: давление на государственные службы, такие как школы, жилье и здравоохранение; переполненность; могут существовать языковые и культурные барьеры; повышенный уровень загрязнения; увеличение нагрузки на природные ресурсы; расовая напряженность и дискриминация; гендерный дисбаланс — обычно мигрирует больше мужчин [5].

Отметим влияние миграции на покидаемый (оставленный) регион. Положительные воздействия: безработица может снизиться, поскольку конкуренция за рабочие места снижается; меньшая нагрузка на природные ресурсы, включая пищу и воду; когда мигранты возвращаются, они приносят с собой новые навыки и знания; меньше нагрузки на такие услуги, как образование и здравоохранение; деньги часто отправляют семье и друзьям (так называемые денежные переводы), что способствует развитию местной экономики. Негативные воздействия: людей, которые платят налог, меньше, поэтому он может увеличиться; как правило,

мигрируют менее квалифицированные мигранты; утечка мозгов (потеря обученных и образованных людей в результате эмиграции) может оказать негативное влияние на экономическое развитие; семьи, разделенные границами; часто наблюдается гендерный дисбаланс, так как часто переезжают мужчины.

Миграция оказывает различное воздействие и на самих мигрантов. Положительные воздействия: возможность получить лучшую работу; улучшение качества жизни; возможность получить лучшее образование; независимость от политических, экономических, социальных и экологических факторов в стране происхождения. Негативные воздействия: проблемы с общением из-за языкового барьера; мигрантов можно эксплуатировать; мигранты могут столкнуться с расизмом.

В результате пандемии COVID-19 глобальная мобильность людей коренным образом изменилась. Многие страны ввели ограничения на въезд и выезд, ужесточили правила карантина и приняли другие меры в попытке замедлить распространение COVID-19. Некоторые страны начали вводить более эффективные иммиграционные льготы для облегчения подачи заявлений; например, переход на онлайн-приложениям, прием электронных копий документов, предоставление автоматического утверждения продления и многое другое.

Понимание того, как работает рынок труда, может помочь работодателям оценить, сколько сотрудников нужно нанять и как использовать их навыки для достижения долгосрочного успеха. В частности, изучение того, как меняется рынок труда, имеет важное значение для:

- понимания того, сколько сотрудников нужно организации или команде, чтобы оставаться конкурентоспособными;
- определения рыночной стоимости работы и выплаты работникам честной заработной платы;
- повышения квалификации и возможностей карьерного роста с необходимым обучением и возможностями продвижения по службе;
- создания сильной рабочей силы, способной противостоять изменениям и конкуренции;
- приведения обучения и образования сотрудников в соответствие с требованиями отрасли;
- реструктуризация организационных ролей по мере необходимости для удовлетворения требований отрасли
- поиска способов эффективного использования бюджета на сотрудников и того, как именно его инвестировать (образование/обучение, льготы и т.д.).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Архипова Н.И.* Современные проблемы управления персоналом: монография / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова. — М.: Проспект, 2019. — 160 с.
2. Оценка и повышение эффективности профессионального развития персонала организации: монография / В.М. Свистунов, О.В. Сухорученко, Е.В. Каштанова; Государственный университет управления. — М.: Издательский дом ГУУ, 2018. — 157 с.
3. Тенденции и перспективы развития управления персоналом в России: монография / Государственный университет управления; под ред. Р.А. Ашурбекова. — М.: Издательский дом ГУУ, 2018. — 150 с.
4. Управление человеческими ресурсами в меняющемся мире: новые приоритеты: монография / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления, Институт

управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций: отв. ред. Р.А. Ашурбеков. — М.: ГУУ, 2022. — 188, [1] с.

5. Человеческие ресурсы цифровой экономики: формирование, развитие, использование: монография / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления, Институт управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций, Кафедра управления персоналом: отв. ред. Р.А. Ашурбеков. — Москва: ГУУ, 2020. — 215, [1] с. — Текст: непосредственный.
6. *Бабаян К.Б.* Изменение роли человеческих ресурсов в организации и тенденции в УЧР в эпоху цифровизации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 4. — С. 5–9. DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-5-9
7. *Ганина С.А.* Инструменты управления человеческим и интеллектуальным капиталом компании в условиях цифровой экономики / С. А. Ганина // Вестник Российского нового университета, Человек и общество. — 2019. — № 3. — С. 22–25. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39210984>
8. *Коновалова В.Г.* Цифровые технологии как фактор техностресса: проблемы и возможности их решения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 3. — С. 17–21. DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-3-17-21
9. *Чуланова О.Л.* Вызовы и тренды на рынке труда: синергия цифровизации и soft skills // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2018. — Т. 7. — № 3. — С. 66–72. DOI: 10.12737/article_5b509cc15ef214_39898999.
10. *Reynolds Katherine.* Preparing for the 2030 Labor Market. [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, November, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/preparing-for-2030-labor-market-.aspx> (accessed 12 November 2022).
11. *Rockwood Kate.* How Accurate Are Personality Assessments? [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, December, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/how-accurate-are-personality-assessments.aspx> (accessed 13 November 2022).

REFERENCES

1. Arkhipova, N.I. *Sovremennyye problemy upravleniya personalom: monografiya* / N.I. Arkhipova, S.V. Nazaykinskiy, O.L. Sedova. [Arkhipova, N.I. Modern problems of personnel management: monograph / N.I. Arkhipova, S. V. Nazaikinsky, O.L. Sedova]. M.: Prospect, 2019, pp. 160.
2. Otsenka i povysheniye effektivnosti professional'nogo razvitiya personala organizatsii: monografiya / V.M. Svistunov, O.V. Sukhoruchenko, E.V. Kashtanova. [Svistunov, V.M., Sukhoruchenko, O.V., Kashtanova, E.V. Evaluation and improvement of the professional development of the personnel of the organization: monograph]. M.: Publishing House GUU, 2017, pp. 157.
3. Tendentsii i perspektivy razvitiya upravleniya personalom v Rossii: monografiya / Gosudarstvennyy universitet upravleniya (pod red. R.A. Ashurbekova). [Trends and prospects for the development of personnel management in Russia: monograph]. / State University of Management (edited by R.A. Ashurbekov). M.: Publishing house GUU, 2018, pp. 150.
4. *Upravleniye chelovecheskimi resursami v menyayushchemsya mire: novyye priority: monografiya* / Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii, Gosudarstven-

- nyy universitet upravleniya, Institut upravleniya personalom, sotsial'nykh i biznes-kommunikatsiy: otv. red. R.A. Ashurbekov. [Human resource management in a changing world: new priorities: monograph / Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, State University of Management, Institute of Personnel Management, Social and Business Communications: responsible. ed. R.A. Ashurbekov]. M.: GUU, 2022. — pp. 188. ISBN 978-5-215-03512-2
5. Chelovecheskiye resursy tsifrovoy ekonomiki: formirovaniye, razvitiye, ispol'zovaniye: monografiya / Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii, Gosudarstvennyy universitet upravleniya, Institut upravleniya personalom, sotsial'nykh i biznes-kommunikatsiy, Kafedra upravleniya personalom : otv. red. R.A. Ashurbekov. [Human resources of the digital economy: formation, development, use: monograph / Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, State University of Management, Institute of Personnel Management, Social and Business Communications, Department of Personnel Management: responsible. ed. R.A. Ashurbekov]. Moscow: GUU, 2020. — pp. 215.
 6. Babayan, K.B., Izmeneniye roli chelovecheskikh resursov v organizatsiyakh i tendentsii v UCHR v epokhu tsifrovizatsii [Babayan, K.B., Changing the role of human resources in organizations and trends in HRM in the era of digitalization // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Personnel and intellectual resources management in Russia]. 2022. — Tom 11 No 4 pp. 5–9 / DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-4-5-9
 7. Ganina, S.A. Instrumenty upravleniya chelovecheskim i intellektual'nym kapitalom kompanii v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki / S.A. Ganina // Vestnik Rossiyskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo. [Ganina, S.A. Management tools for the company's human and intellectual capital in the digital economy / S.A. Ganina // Bulletin of the Russian New University. Series: Man and Society]. 2019. — No. 3. — p. 22–25. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39210984>
 8. Konovalova, V.G., Tsifrovyye tekhnologii kak faktor tekhnostressa: problemy i vozmozhnosti ikh resheniya [Digital technologies as a factor of technostress: problems and opportunities for their solution] // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Personnel and intellectual resources management in Russia]. 2022. — Tom 11 No 3 pp. 17–21 / DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-3-17-21
 9. Chulanova, O.L., Vyzovy i trendy na rynke truda: sinergiya tsifrovizatsii i soft skills. [Chulanova, OL, Challenges and trends in the labor market: the synergy of digitalization and soft skills]. // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. Obshchestvo s ogranichennoy otvetstvennost'yu «Nauchno-izdatel'skiy tsentr INFRA-M». [Personnel and intellectual resources management in Russia. INFRA-M Scientific Publishing Center Limited Liability Company.], 2018, T. 7. No. 3 pp. 66–72 / DOI: 10.12737/article_5b509cc15ef214.39898999.
 10. Reynolds Katherine. Preparing for the 2030 Labor Market. [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, November, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/preparing-for-2030-labor-market-.aspx> (accessed 12 November 2022).
 11. Rockwood Kate. How Accurate Are Personality Assessments? [Electronic resource] Society for Human Resource Management Journal, December, 2019 — URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/winter2019/Pages/how-accurate-are-personality-assessments.aspx> (accessed 13 November 2022).

Ильяхов М., Башук А.

СВОРОВАЛИ? НАКАЖИ! КНИГА О ЗАЩИТЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ПРАВ

М.: Альпина Паблишер, 2022, 400 с.

Если вы открыли эту книгу, то наверняка что-то создаете — текст, код, фото, музыку или строите собственный бизнес. А значит, рано или поздно кто-то без спроса может взять созданное вами и выдать за свое. Или прийти к вам с обвинением — например, «Вы украли мою идею!» Тогда вам понадобится защитить свои права. И вы можете их защитить, если знать, как.

Можно ли взять картинку из интернета? Если вам заплатили за работу — вы передали права? Может ли кто-то отнять у вас имя или бренд? Компания «запатентовала» слово — его больше нельзя использовать? Зачем на самом деле нужны патенты и товарные знаки? Как бороться с плагияторами, пиратами и конкурентами? Сколько реально можно потерять на штрафах? Можно ли обеспечить себе безбедную старость, защищая свою интеллектуальную собственность в судах? На эти и другие вопросы книга отвечает подробно, с примерами и ссылками на российскую юридическую практику.

Для предпринимателей и творческих людей. А именно — для тех, кто:

- создает тексты, фото, музыку и видео;
- продает курсы, книги и информационные продукты;
- работает с сотрудниками, фрилансерами и партнерами;
- руководит бизнесом в интернете и офлайне.

