

Рынок труда: современная ситуация и ближайшие перспективы

Захаров Дмитрий Кириллович

Д-р экон. наук, доц. каф. управления персоналом
ORCID: 0000-0003-3930-9518, e-mail: zakharov_dk@mail.ru

Каштанова Екатерина Викторовна

Канд. экон. наук, доц. каф. управления персоналом
ORCID: 0000-0002-5949-9198, e-mail: kashtanovae@mail.ru

Государственный университет управления, г. Москва, Россия

Аннотация

В статье анализируется сложившаяся ситуация на российском рынке труда, которая влияет на всех его участников: организации-работодателей, работников различных профессий, специальностей и уровня квалификации. Все участники рынка труда либо оправдывают свои ожидания, либо сталкиваются с необходимостью их пересмотра в зависимости от влияния различных факторов. Выявлены особенности условий труда, на которые потенциальные работники обращают внимание во вновь изменившихся условиях. К ним относятся размер оплаты труда, возможность рациональной организации рабочего времени и нахождения баланса между временем работы и временем отдыха, наличие в организации среды концепции «разнообразие, равенство и инклюзивность» (от англ. Diversity, Equity, Inclusion, DEI). Рассматриваются тенденции создания и ликвидации рабочих мест на рынке труда. Показаны наиболее рациональные способы регулирования количества рабочих мест в соответствии с потребностями организации: замещение рабочих мест – создание новых высокотехнологичных при ликвидации устаревших существующих. Приводятся наиболее востребованные с точки зрения работодателей навыки работников на высокотехнологичных позициях. Рассмотрены основные тенденции использования молодых специалистов на рынке востребованных профессий.

Ключевые слова

Ситуация на рынке труда, востребованность профессий, важные условия труда, формирование концепции DEI, поколение Z, создание и ликвидация рабочих мест, навыки на высокотехнологичных позициях, использование молодых специалистов

Для цитирования: Захаров Д.К., Каштанова Е.В. Рынок труда: современная ситуация и ближайшие перспективы // Вестник университета. 2024. № 2. С. 198–205.

Labor market: current situation and near-term prospects

Dmitry K. Zakharov

Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Human Resource Management Department
ORCID: 0000-0003-3930-9518, e-mail: zakharov_dk@mail.ru

Ekaterina V. Kashtanova

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Human Resource Management Department
ORCID: 0000-0002-5949-9198, e-mail: kashtanovae@mail.ru

State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

The article analyzes the current situation in the Russian labor market, which affects all its participants such as employing organizations and employees of various professions, specialties, and skill levels. All participants of the labor market either justify their expectations or face the need to revise them depending on the influence of various factors. The features of labor conditions that potential employees pay attention to in newly changed conditions have been identified. These include the remuneration size, the possibility of working time rational organization and finding a balance between work time and rest time, the presence of the Diversity, Equity, Inclusion (DEI) concept in the organization environment. The tendencies of jobs creation and elimination in the labor market have been considered. The most rational ways of regulating the jobs number in accordance with the needs of the organization have been shown: job replacement – new high-tech jobs creation while eliminating obsolete existing ones. The skills of workers in high-tech positions that are most in demand from the employers' point of view have been given. The main trends in the use of young specialists in the in-demand professions market have been considered.

Keywords

Situation on the labor market, demand for professions, important working conditions, DEI concept formation, generation Z, jobs creation and elimination, skills in high-tech positions, use of young specialists

For citation: Zakharov D.K., Kashtanova E.V. (2024) Labor market: current situation and near-term prospects. *Vestnik universiteta*, no. 2, pp. 198–205.



ВВЕДЕНИЕ

Сложившаяся ситуация на российском рынке труда влияет на всех его участников: на организации-работодателей, работников различных профессий и уровня квалификации, которые либо оправдывают свои ожидания на рынке труда, либо сталкиваются с необходимостью их пересмотра. Востребованность различных профессий на рынке труда зависит от микро- и макроэкономических факторов.

На отечественном рынке труда существует ряд возможностей с точки зрения создания новых и ликвидации существующих рабочих мест в организациях и выявления различных факторов, влияющих на эти тенденции. Работодатели и исследователи рынка труда отмечают, что дальнейшее использование инновационных технологий, преобразующих бизнес, повлечет за собой изменение профессиональных навыков, причем как во вновь образующихся должностных позициях, так и во всех профессиях и должностях с различным набором навыков и умений, представленных в организации.

Конкуренцию действующим работникам составляют молодые специалисты. По окончании высших учебных заведений выпускники, не имеющие профессионального опыта, испытывают определенные трудности с трудоустройством и поэтому, обладая современными теоретическими знаниями, трудоустраиваются, соглашаясь на более низкий уровень оплаты труда, чем сотрудники с опытом работы.

УСЛОВИЯ ТРУДА, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВОСТРЕБОВАННОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

К микроэкономическим факторам, от которых зависит востребованность различных профессий на рынке труда, относят все то, что является внутренней средой организации. К основным макроэкономическим факторам до сих пор относится тенденция дальнейшей цифровизации мировой и национальной экономики, в результате которой автоматизируются новые процессы в организации. Это в свою очередь порождает новые микроэкономические факторы, влияющие на востребованность рабочей силы¹.

Важные макроэкономические факторы – наличие экономических санкций и избыточное предложение рабочей силы на рынке труда. При этом, как и ранее, наблюдаются дефицит определенных профессиональных категорий персонала и четкая взаимосвязь между тем, какие работники востребованы в организации, и теми условиями труда, которые предлагает эта организация. Руководству нельзя относиться к подбору персонала так же, как и два или три года назад, в связи с тем, что до пандемии COVID-19 автоматизация процессов и технологий происходила не такими быстрыми темпами. Если компания заинтересована в высокотехнологичном, опытным, образованном персонале, она теперь должна предоставить конкретные условия труда, которые зависят от профессиональной сферы, должностного уровня работника, отраслевой принадлежности компании. При их отсутствии работник, не задумываясь, сменит место работы [1].

Есть ряд общих тенденций, характерных для нынешнего рынка труда. Высококвалифицированные работники во вновь изменившихся реалиях делают акцент на следующих условиях².

1. Размер заработной платы так же, как и ранее, является первоначальным критерием выбора организации-работодателя.

2. Кандидаты обращают внимание на условия труда и критерии социальной безопасности, оценивая рационально организованное и удобное рабочее место, гибкость рабочего графика и возможность организации удаленного рабочего места и работы в режиме онлайн.

3. Должна быть возможность рациональной организации рабочего времени и нахождения баланса между временем работы и временем отдыха. Поскольку вероятность увеличить размер заработной платы после трудоустройства мала и ее уровень преимущественно остается таким же, как и был установлен работнику при приеме на работу, персонал все больше обращает внимание на факторы профессионального выгорания при частой сверхурочной и напряженной работе. Именно это оказывает решающее значение при принятии решения об увольнении даже с очень престижных и высокооплачиваемых позиций.

4. Необходимо формировать в организации среды концепцию «разнообразия, равенства и инклюзивности» (от англ. Diversity, Equity, Inclusion, DEI), которая обозначает новую профессиональную методику, направленную на формирование внутриорганизационной среды компании, где приветствуются и развиваются имеющиеся различия и уникальные индивидуальные особенности персонала. Приветствуются найм в организацию разных людей и предоставление одинаковых возможностей по внесению

¹ Навыки будущего: как изменится рынок труда по версии Всемирного экономического форума. <https://netology.ru/blog/05-2023-future-of-jobs-report> (дата обращения: 20.11.2023).

² Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды. <https://hh.ru/article/26641?from=anonymous&htmlFrom=main> (дата обращения: 20.11.2023).

персонального вклада в достижение общих корпоративных целей. Возможности работника не ставятся в зависимость от его бэкграунда: образования, опыта работы, предыдущих достижений.

Понятие «разнообразие», входящее в вышеуказанную концепцию, отражает такие аспекты, как половозрастные, физические, ментальные особенности работников, место жительства, уровень образования, опыт работы. Понятие «инклюзивность» отвечает за формирование в организации условий труда и организационной культуры, которые будут способствовать тому, что любой работник имеет реальную возможность работать максимально эффективно для организации и максимально комфортно для себя. Это приведет к полноценному раскрытию его способностей и навыков.

Концепция DEI доказывает, что наличие в организации профессионального разнообразия позволяет подойти нестандартно и наиболее эффективно к достижению глобальных целей и задач, рассмотреть большинство бизнес-процессов под различными углами, расширить ассортимент товаров и услуг, сформировать банк новых, нестандартных идей. Ряд практиков выделяют прямое положительное воздействие концепции DEI на финансовые показатели деятельности организаций и отмечают, что глобальная цель данной политики – достичь наивысших результатов для организации за счет синергетического эффекта деятельности разных работников в команде. Они подчеркивают не только необходимость присутствия разных сотрудников в организации, но и важность учета их наилучшего сочетания, что может быть осуществимо только грамотным и опытным менеджером по управлению персоналом.

Подчеркнем, что наиболее эффективно политика разнообразия, равенства и инклюзивности работает, если в организации присутствует так называемое поколение «зумеров» (поколение Z). Это молодые работники, родившиеся в период с 1995 по 2009 гг. Они в числе первых выросли, сформировались и получили образование под влиянием гаджетов и социальных сетей, вобрав в себя наилучшие их возможности. Важнейшая особенность таких работников, которая одновременно является их преимуществом относительно других (более старших) возрастных категорий персонала, – их высокая технологичность. Следовательно, разработка и дальнейшее внедрение новых технологий будет оставаться главным и важнейшим фактором трансформации и развития организаций в 2023–2026 гг.

Среди других факторов можно назвать цифровизацию, повсеместное применение новых актуальных экологических, управленческих стандартов, которые также повсеместно зависят от технологической грамотности и возможностей персонала [2]. Организационное обучение и повышение квалификации также являются важнейшими условиями труда для работников. Многие из них считают, что качество обучения в их организациях оставляет желать лучшего, поскольку оно не дает им возможности поддерживать свою конкурентоспособность на рынке труда и не позволяет работникам подниматься по карьерной лестнице внутри организации.

Востребованность различных профессий на рынке труда, как отмечено ранее, зависит также от различных макроэкономических факторов. К ним относят глобальные процессы изменения бизнеса, рост или падение уровня доходов населения. Общемировые макроэкономические тенденции показывают, что в государствах, где присутствует высокий уровень дохода, отмечается также и высокий уровень спроса на человеческие ресурсы в организациях. В государствах с более низким размером дохода спрос на персонал до сих пор ниже показателей периода, предшествующего пандемии COVID-19. Отмечаются определенные проблемы у кандидатов с базовым (средним общим и профессиональным) образованием и у женского населения в силу длительных периодов отпусков по уходу за детьми. Продолжается также тенденция снижения размера оплаты труда вследствие роста показателей инфляции³.

ТЕНДЕНЦИИ СОЗДАНИЯ И ЛИКВИДАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ НА РЫНКЕ ТРУДА

К макроэкономическим факторам, способствующим формированию новых рабочих мест в организациях, относятся: изменение климата и более эффективное использование природных ресурсов, технологические, политические, экологические, экономические факторы, демографическая ситуация, необходимость внедрения программ кибербезопасности⁴.

К микроэкономическим факторам, способствующим созданию новых рабочих мест, относятся стратегия развития организации, ее кадровая и финансовая политика, размер инвестиций, которые организации

³ Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. <https://hh.ru/article/31716?from=anonymous&htmlFrom=main> (дата обращения: 20.11.2023).

⁴ Рынок труда в 2023 году: основные тенденции. <https://mbfinance.ru/rabota-i-karera/poisk-raboty/rynok-truda-v-rossii/> (дата обращения: 20.11.2023).

готовы вложить в разработку новых технологических процессов и операций, соответствующих новым актуальным экологическим производствам, стандартам «экологического, социального и корпоративного управления» (от англ. Environmental, Social and Corporate governance, ESG) и другим изменениям. Наиболее рациональным способом регулирования количества рабочих мест в соответствии с потребностями организации является замещение рабочих мест – создание новых высокотехнологичных при ликвидации устаревших существующих.

Как и ранее, большое влияние на создание, ликвидацию и изменение структуры рабочих мест на рынке труда оказывает цифровизация экономики в целом и торговли в частности. Особенностью периода постпандемии является создание множества новых цифровых платформ, интернет-магазинов, сайтов, приложений. Данная тенденция будет активно развиваться в течение ближайших трех-четырех лет. Около 75 % торговых организаций планируют разработать и реализовать проекты электронной реализации товаров и услуг.

Еще одна сфера, внедряющая цифровые технологии – это образование. 81 % образовательных организаций заинтересованы в разработке и использовании дистанционных и онлайн-технологий в период с 2023 г. по 2026 г.

Более низкие показатели цифровизации показывают отрасли энергетики. Тем не менее они активно вводят роботизацию и новые технологии сбережения и накопления различных видов энергии.

Автоматизация деятельности организаций происходит медленнее, чем рассчитывало руководство многих организаций. В настоящее время автоматизировано около 34 % управленческих функций. Осуществление автоматизации с такой скоростью и в таком режиме не соответствует тому, что планировало руководство организаций по окончании периода пандемии COVID-19 в 2021 г.

Исследования показывали, что около 47 % управленческих функций будут в цифровом формате уже к началу 2025 г. Однако скорректированные прогнозы указывают на более сдержанные темпы автоматизации – 42% управленческих функций к концу 2026 г. Что касается конкретных функций, подлежащих автоматизации, отмечается, что около 70 % от общего числа функций – это задачи по представлению, обработке и визуализации данных для руководства и лишь 30 % функций – это автоматизация, связанная с логическими исследованиями, расчетами и процессом принятия управленческих решений.

Под влиянием процесса автоматизации продолжится тенденция изменения структуры рабочих мест. Она коснется примерно 25 % рабочих мест с учетом ликвидации прежних и создания новых, предполагающих внедрение новых информационных технологий. Масштабы автоматизации и разработка конкретных инновационных технологий будут оказывать влияние на состав задач по автоматизации управленческих функций, применение их в тех или иных отраслях.

Если настоящие темпы структурных изменений в экономике будут сохранены, к 2026 г. ожидается появление 60 млн новых рабочих мест при ликвидации либо автоматизации 80 млн старых. Общее сокращение в 20 млн рабочих мест в мировой экономике можно назвать приблизительным, однако оно дает возможность спрогнозировать изменение структуры 27 % общего числа рабочих мест⁵.

Что касается структуры новых, создаваемых рабочих мест, можно отметить следующие изменения. Макроэкономические тенденции и автоматизация управленческих функций определяют ряд областей, связанных с наиболее перспективными профессиями в период 2023–2026 гг., в частности персонал, занимающийся разработкой и внедрением искусственного интеллекта. Разработчики программного обеспечения и новых приложений, архитекторы баз данных возглавляют перечень востребованных специальностей. В этой сфере рост количества новых рабочих мест будет максимальным. Следующими по популярности стоят финансовые и бизнес-аналитики, специалисты по информационной и кибербезопасности, диджитал-стратеги, менеджеры по планированию и стратегическому развитию.

Высоким также ожидается спрос на инженеров по разработке и внедрению различных видов альтернативной энергии, солнечных электростанций, на аналитиков, создателей баз данных и различных информационных сетей. Следующие по уровню популярности и востребованности – это специалисты в области электронной торговли, маркетингологи. Список завершают преподаватели профессионального онлайн-образования и преподаватели вузов.

Что касается ликвидации прежних рабочих мест, достаточно масштабным будет сокращение административных должностей в сфере услуг, в традиционной торговле, некоторых производствах, в отрасли информационной безопасности. Это относится к должностям, в которых не применяются инновационные технологии [3].

⁵ Динамика вакансий. Статистика по России. <https://stats.hh.ru/#dynamicVacancies%5Bactive%5D=true&dynamic-vacancies%5Bdynamic-vacancies%5D=year> (дата обращения: 20.11.2023).

Сокращению подлежат административные позиции банковских работников, почтальонов, кассовых работников, осуществляющих ввод различного рода данных, секретари-референты, административные помощники, работники архивов, учетчики документов и материалов, бухгалтеры. Стоит учитывать не только управленческие должности, но и рабочие профессии, такие как продавцы розничных магазинов, работники охранных служб, рабочие подразделений сборки продукции на производственных предприятиях. Для того чтобы работники не попали под сокращение, они должны обладать навыками, необходимыми для занятия новых, более высокотехнологичных позиций [4].

НАВЫКИ, НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПОЗИЦИЯХ

Среди навыков, актуальных для большинства работодателей, внедряющих инновационные технологии, востребованы следующие:

- креативное мышление;
- аналитическое бизнес-мышление с возможностью осуществления финансовых расчетов;
- психологическая гибкость и возможность быстрой адаптации к постоянно изменяющимся условиям;
- способность к постоянному обучению, любознательность;
- самомотивированность на достижение целей, высокий уровень самосознания;
- внимание к различного рода значительным и незначительным деталям;
- технологическая информированность;
- владение методикой активного слушания;
- ориентация на работу с клиентами;
- направленность на качественный сервис;
- грамотное письмо;
- выносливость, возможность длительной, сосредоточенной, кропотливой работы;
- способность к быстрой и внимательной обработке информации;
- навыки в области кибербезопасности;
- дизайнерские способности и навыки;
- навыки программирования.

Работодатели и исследователи рынка труда отмечают, что дальнейшее использование инновационных технологий, преобразующих и совершенствующих бизнес, повлечет за собой изменение профессиональных навыков не только вновь образующихся должностных позиций, но и всех профессий и должностей с различным набором навыков и умений, представленных в организации. Таким образом, вся деятельность компании постепенно будет привязана к инновационным технологиям и полностью автоматизирована.

Среди наиболее значимых социально-эмоциональных навыков выделяют обучаемость работников в течение всей трудовой жизни, психологическую мобильность и адаптацию к постоянно изменяющимся условиям.

Работодатели, которые заинтересованы в сохранении персонала в силу специфики и особенностей бизнеса, разрабатывают различные стратегии и способы повышения квалификации работников и стараются минимизировать их недостаточную квалификацию за счет вложения средств во внутриорганизационное обучение. Большинство организаций рассчитывают вернуть вложенные средства уже в течение первого года за счет увеличения функциональной подвижности, роста показателей удовлетворенности и мотивированности работников, производительности труда и повышения показателей эффективности деятельности организации в целом.

ТЕНДЕНЦИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ

Однако, несмотря на лояльность руководства организаций, конкуренцию действующим работникам составляют молодые специалисты. По окончании высших учебных заведений выпускники, не имеющие профессионального опыта, испытывают определенные трудности с трудоустройством и поэтому, обладая современными теоретическими знаниями, трудоустраиваются, соглашаясь на более низкий уровень оплаты труда, чем сотрудники с опытом работы.

Таких молодых специалистов насчитывается примерно 70 % от числа выпускающихся молодых специалистов в Российской Федерации (далее – РФ). Молодые специалисты с более низкими притязаниями

по заработной плате устраиваются прежде всего в отрасли, которые не могут предложить высокий уровень оплаты труда, но испытывают качественную и количественную нехватку персонала. К ним относятся:

- предприятия машиностроения;
- организации производства продуктов питания;
- организации сервиса и сферы услуг: студии красоты, спортивные и фитнес-клубы;
- организации строительной отрасли;
- добыча сырья и материалов;
- предприятия по производству мебели;
- пошив одежды, изделий из ткани;
- курьерские службы, службы доставки, отделы и службы продаж.

Анализ статистических данных показывает, что существует ряд недооцененных должностей и профессий, но их перечень размыт. В частности, профессия повара в настоящее время оплачивается достаточно низко, особенно в регионах РФ.

Молодежь часто трудоустраивается на предприятия сельского хозяйства и в организации, связанные с переработкой сельскохозяйственной продукции. Спрос на высокотехнологичные профессии и специальности в агропромышленном комплексе (далее – АПК) высок, однако заработные платы в этой сфере находятся на среднем уровне. Кроме того, молодежь, не обремененная семьей, обладает большей территориальной мобильностью, чем зачастую пользуются организации АПК [5].

Высокая профессиональная ориентация представителей молодежи позволяет предприятиям не только заполучить высококвалифицированную и высокотехнологичную рабочую силу за невысокую заработную плату, но и оставить уровень зарплат для остальных работников на текущем уровне. Соответственно, с учетом того, что период с 2023 г. по 2026 г. прогнозируется как политически и экономически сложный, вышеуказанные тенденции позволяют сделать вывод, что если рост заработных плат и будет производиться, то максимум этого роста – это 10 % от настоящего уровня.

До сих пор происходит отток высококвалифицированных кадров за рубеж, а из тех, кто уехал ранее, вернулись не все. Для того чтобы сохранить рабочие места уже трудоустроенного персонала, а также усилить его конкурентные характеристики, можно рекомендовать руководству организации усилить инвестиции в свой персонал, а именно в обучение на рабочем месте с использованием дистанционных технологий. Частично можно использовать внутренние тренинги, однако их лучше сделать выездными, то есть в виде корпоративных мероприятий. Одной из целей таких мероприятий должно стать объединение существующего персонала компании и новых молодых работников.

К другим эффективным мерам можно также отнести:

- проявление максимальной гибкости в вопросах подбора и увольнения персонала;
- использование в организации различных налоговых льгот и механизмов экономии денежных средств и своевременного повышения заработной платы сотрудникам с целью удержания наиболее высококвалифицированных из них;
- использование иммиграционного законодательства и льгот для дополнительного привлечения в организацию иностранных работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современную ситуацию на рынке труда, а также ее возможное сохранение в ближайшие несколько лет определяют ряд тенденций, которые выявлены и описаны в настоящем исследовании. К таким тенденциям можно отнести формирование определенных макро- и микроэкономических факторов, от которых зависит востребованность различных профессий на рынке труда. Кроме того, организации на рынке труда должны учитывать формирование условий труда, которые влияют на востребованность рабочей силы, например, критерии социальной безопасности.

Важной тенденцией является формирование в организации среды, подчиняющейся концепции DEI, что обозначает новую профессиональную концепцию, направленную на формирование внутриорганизационной среды компании. Следует подчеркнуть, что наиболее эффективно политика разнообразия, равенства и инклюзивности работает там, где в организации присутствует так называемое поколение «зумеров», то есть молодых работников, родившихся в период с 1995 г. по 2009 г.

Для эффективного позиционирования на рынке труда организациям-работодателям следует внимательно рассмотреть тенденции создания и ликвидации рабочих мест на рынке труда, которые сложились в основном в постпандемийный период. Преимущества на рынке труда завоевывают, как правило, те организации, которые создают высокотехнологичные рабочие места. Специалисты, которые хотят быть востребованными на высокотехнологичные позиции, должны обладать соответствующими навыками, такими как креативное мышление, аналитическое бизнес-мышление с возможностью осуществления финансовых расчетов, психологическая гибкость и возможность быстрой адаптации к постоянно изменяющимся условиям и др.

Список литературы

1. *Митрофанова Е.А., Дуракова И.Б.* Трансформация социально-трудовой сферы под воздействием мегатрендов. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023;4:5–12. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-5-12>
2. *Derrien F. et al.* Labor Force Demographics and Corporate Innovation. *The Review of Financial Studies*. 2023;7(36):2797–2838. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3076971>
3. *Susskind D.* *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. London: Allen Lane; 2020. 336 p. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12186>
4. *Su C.-W., Yuan X., Umar M., Lobont O.-R.* Does technological innovation bring destruction or creation to the labor market? *Technology in Society*. 2022;68(2):101905. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101905>
5. *Кожемяко С.В., Алпатова Э.С.* Современные проблемы и перспективы развития рынка труда. Московский экономический журнал. 2023;3:512–527. https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_8_3_139

References

1. *Mitrofanova E.A., Durakova I.B.* Transformation of the social and labor sphere under the influence of megatrends. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2023;4:5–12. (In Russian). <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-5-12>
2. *Derrien F. et al.* Labor Force Demographics and Corporate Innovation. *The Review of Financial Studies*. 2023;7(36):2797–2838. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3076971>
3. *Susskind D.* *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. London: Allen Lane; 2020. 336 p. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12186>
4. *Su C.-W., Yuan X., Umar M., Lobont O.-R.* Does technological innovation bring destruction or creation to the labor market? *Technology in Society*. 2022;68(2):101905. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101905>
5. *Kozhemyako S.V., Alpatova E.S.* Modern problems and prospects of labor market development. *Moscow Economic Journal*. 2023;3:512–527. (In Russian). https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_8_3_139