

Научная статья

УДК 005; 331.102.24; 65.01

JEL: C32, C44, J21, J62

<https://doi.org/10.18184/2079-4665.2025.16.4.610-624>

Динамический подход к поиску решений по востребованным профессиям. Часть 1

Жигун Леонид Александрович¹, Полевая Марина Владимировна²,
Камнева Елена Владимировна³, Дзаппала Сальваторе⁴,
Джума Владимир Иванович⁵

¹⁻³ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации; Москва, Россия

⁴ Университет Болоньи; Болонья, Италия

⁵ Всероссийский научно-исследовательский институт труда; Москва, Россия

¹ manpseu@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-7751-4144>

² mvpolevaya@fa.ru, <http://orcid.org/0000-0002-6161-3703>

³ ekamneva@fa.ru, <http://orcid.org/0000-0002-6165-1339>

⁴ salvatore.zappala@unibo.it, <http://orcid.org/0000-0002-8679-1063>

⁵ vladimir@vcot.info, <http://orcid.org/0000-0002-1688-5451>

Аннотация

Цель статьи – развитие динамического подхода к обоснованию управленческих решений по востребованным профессиям. В первой части статьи представлены дискурс и контент-анализ частотного подхода к поиску решений по востребованным профессиям.

Методы. В исследовании теорий, методологий и источников обоснования управленческих решений по востребованным профессиям применен контент-анализ научной литературы, нормативных, правовых и официальных справочных материалов. В анализе и оценке ментальных схем решений по разработке и применению реестров востребованных профессий определяющими служат диалектический метод и дискурс-анализ.

Результаты работы. Рассмотрены виды, охарактеризованы признаки и функциональное назначение реестров профессий для обоснования управленческих решений по востребованным профессиям. Раскрыты ключевые причины побуждения лиц, принимающих решения (ЛПР), к применению различных реестров профессий как альтернатив об истинности информационных источников о профессиях. Объяснена методологическая функция диалектики в поиске решений по отбору, найму и эксплуатации работников с применением в качестве истинных источников знаний реестров востребованных профессий. Показан механизм формирования истинных состояний спроса и предложения на рынке рабочей силы с профессиями любой востребованности. Исследована дилемма спроса и вакансий в поиске истинности решений по востребованным профессиям. Охарактеризован инструментарий частотного подхода к поиску решений по востребованным профессиям.

Выводы. В поиске решений по востребованным профессиям выявлено доминирование частотного подхода. Установлено, что частотный подход не в полной мере удовлетворяет аналитические потребности ЛПР по управлению востребованными профессиями. Требуется дополнение инструментария частотного подхода инновационными инструментами для поиска решений по востребованным профессиям, в большей мере соответствующим рыночной природе потребности в рабочей силе.

Ключевые слова: лицо, принимающее решения (ЛПР), реестр профессий, востребованность профессий, истинность информации, вакансии, ранг профессии

Благодарность. Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации в 2023 г. Авторы благодарны редакции и рецензентам журнала за полезные замечания и советы по оформлению при подготовке статьи к публикации.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Для цитирования: Жигун Л. А., Полевая М. В., Камнева Е. В., Дзаппала С., Джума В. И. Динамический подход к поиску решений по востребованным профессиям. Часть 1 // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2025. Т. 16. № 4. С. 610–624

EDN: <https://elibrary.ru/fybayd>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2025.16.4.610-624>

© Жигун Л. А., Полевая М. В., Камнева Е. В.,
Дзаппала С., Джума В. И., 2025

Original article

Dynamic approach to finding solutions on in-demand professions. Part 1

Leonid A. Zhigun¹, Marina V. Polevaya², Elena V. Kamneva³,
Salvatore Zappala⁴, Vladimir I. Dzhuma⁵

¹⁻³Financial University under the Government of the Russian Federation; Moscow, Russia

⁴University of Bologna; Bologna, Italy

⁵All-Russia Scientific Research Institute of Labour; Moscow, Russia

¹manpseu@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-7751-4144>

²mvpolevaya@fa.ru, <http://orcid.org/0000-0002-6161-3703>

³ekamneva@fa.ru, <http://orcid.org/0000-0002-6165-1339>

⁴salvatore.zappala@unibo.it, <http://orcid.org/0000-0002-8679-1063>

⁵vladimir@vcot.info, <http://orcid.org/0000-0002-1688-5451>

Abstract

Purpose: to develop a dynamic approach to substantiating management decisions for in-demand professions. The first part of the article presents a discourse and content analysis of the frequency approach to finding solutions for in-demand professions.

Methods: this research is based on content analysis of scientific literature, regulatory, legal and official reference materials that relate to theories, methodologies and sources of justification of managerial decisions about in-demand professions. In the analysis and evaluation of mental decision schemes for the development and application of registries of in-demand professions, the dialectical method and discourse analysis are decisive.

Results: the types, characteristics and functional purpose of the profession's registers for substantiating management decisions on in-demand professions are considered. The key reasons for encouraging the decision makers to use various registers of professions as alternatives to the truth of information sources about professions are revealed. The methodological function of dialectics in the search for solutions for the selection, hiring and employment of workers with the use of in-demand professions registries as true sources of knowledge is explained. The mechanism of the true supply and demand conditions formation at the labour market with professions of any demand is shown. The dilemma of demand and vacancies in the search for the truth of solutions for in-demand professions is investigated. The tools of the frequency approach to the search for in-demand professions solutions are characterized.

Conclusions and Relevance: the dominance of the frequency approach has been revealed in the search for solutions on in-demand professions. It has been established that the frequency approach does not fully satisfy the analytical needs of the decision makers for the management of in-demand professions. It is necessary to supplement the tools of the frequency approach with innovative tools for finding solutions on in-demand professions that are more appropriate to the market nature of the labour need.

Keywords: decision-maker, register of professions, in-demand professions, truth of information, vacancies, rank of profession

Acknowledgments. The article was prepared based on the results of a research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University under the Government of the Russian Federation in 2023. The authors special thanks to the editors and reviewers of the journal for useful comments and advice on formatting when preparing the article for the publication.

Conflict of Interest. The authors declare that there is no Conflict of Interest.

For citation: Zhigun L. A., Polevaya M. V., Kamneva E. V., Zappala S., Dzhuma V. I. Dynamic approach to finding solutions on in-demand professions. Part 1. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2025; 16(4):610–624. (In Russ.)

EDN: <https://elibrary.ru/fybayd>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2025.16.4.610-624>

© Zhigun L. A., Polevaya M. V., Kamneva E. V.,
Zappala S., Dzhuma V. I., 2025

Введение

Раскрытие сути динамического подхода к поиску решений по востребованным профессиям основывается на следующем разграничении ключевых категорий исследования с их систематизацией по зависимости от профессиональных ресурсов рабочей силы (ППРС):

- 1) потребность предприятия – качественная и количественная определенность конкретного момента процесса потребления ППРС в воспроизводстве производственных фондов;
- 2) спрос – стоимостная оценка ППРС, необходимых для воспроизводства расширяемой (избыточной) части производственных фондов;
- 3) востребованность профессий – скорость прироста ППРС в их потреблении;
- 4) вакансии – условие привлечения рабочей силы при избытке производственных фондов и ресурсов для их использования;
- 5) незанятые соискатели вакансий – дополнительный источник ППРС.

Понятие «востребованность» сопряжено с теорией измерений и шкалами. Их применение к общим вопросам поиска управленческих решений рассмотрено в работах 2009–2018 гг. (Кикоть В.Я., Грядовой Д.И. [1], Кравченко Т.К., Периков Ю.А., Щербинин О.П. [2], Клименко И.С., Палкин Е.А. [3], Рябова Т.В. [4], Серенков П.С., Романчук В.М., Гуревич В.Л., Янушкевич А.В. [5]). Источниками информации о востребованности профессий в России и за рубежом применительно к потребностям лиц, принимающих решения (ЛПР), по управлению профессиональными ресурсами служат данные учреждений официальных органов¹, аналитических и рекрутинговых агентств², ряда исследователей (Bilal A. [6], Evans D., Mason C., Chen H., Reeson A. [7], Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. [8], Волошина И.А., Савина Н.М., Козлова Л.В. [9], Blair P.Q., Deming D.J. [10]). В силу следования ими частотным шкалам измерения, истинность их

информации о востребованности для нужд ЛПР неоспорна: заработная плата по наиболее востребованным профессиям зачастую ниже средне-рыночной, ее отождествляют со спросом, а также присутствует противоречивость в объяснение ее генезиса. Малоизучена ее связь с данными о количестве онлайн просмотров вакансий (Kostalova Z., Lyócsa S., Stefanik M. [11]).

Тенденции глобальных сдвигов на всемирном рынке труда таковы, что в производстве действуют два вектора:

- 1) сжатие к 2027 г. рынка труда до 42% за счет внедрения машин и автоматизации бизнес-задач;
- 2) изменение профессиональной структуры рынка труда к 2027 г. вследствие роста количества работников с профессиями механизатора сельскохозяйственной техники, водителя тяжелых грузовиков и автобусов, преподавателя профессионального образования, а также за счет сокращения рынка по профессиям, более половины из которых придется на связанные с вводом компьютерных данных, секретарской и бухгалтерской деятельностью³.

Реакцией России на профессиональные сдвиги всемирного рынка труда стал старт в 2025 г. национального проекта «Кадры» по созданию новой системы кадрового обеспечения экономики. Все сказанное определяет актуальность назревшей у ЛПР потребности в разработке методологии формирования источников информации о востребованности профессий, лишенной недостатков, присущих частотному подходу.

Актуальность проблемы приводит к постановке исследовательского вопроса: в чем заключаются основные различия и общие черты частотного и динамического подходов.

Гипотеза исследования: динамический подход к поиску востребованных профессий точнее, чем частотный, отражает их реальную востребованность и объективнее объясняет механизм ее формирования.

¹ Приказ Минтруда России № 832 от 02.11.2015 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/71238216/?ysclid=mebfkorp6uc380752226>; Приказ Минтруда России № 46 от 10.02.2016 «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 "Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования"» // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71225540/>; Приказ Минтруда России № 831 от 30.12.2022 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406226101/> (дата обращения: 02.09.2024)

² Zambas J. The 20 Most In-Demand Jobs of the Year (for 2024) // CareerAddict. 15.02.2023. URL: <https://www.careeraddict.com/most-demand-jobs/>; Kamau S. Top In-Demand Careers to Consider in 2023 // Career Karma. 02.04.2023. URL: <https://careerkarma.com/blog/in-demand-careers/> (дата обращения: 22.08.2024)

³ The Future of Jobs Report 2023. P. 6, 32 // World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата обращения: 22.08.2024)

Целью исследования является развитие методологии динамического подхода к обоснованию управленческих решений по востребованным профессиям.

Задачи и этапы проведения представленного исследования включают в себя:

- 1) установление и характеристику общих функций реестров в поиске решений по востребованным профессиям;
- 2) определение значимости функций реестров в поиске решений по востребованным профессиям;
- 3) выявление причин, определяющих выбор ЛПР вида реестров;
- 4) объяснение методологической функции диалектики в поиске ЛПР истинности решений по востребованным профессиям;
- 5) анализ инструментария и техники применения частотного подхода к поиску решений по востребованным профессиям;
- 6) выполнение анализа петлеобразной закономерности изменения востребованности профессий;
- 7) определение типов принимаемых ЛПР решений по востребованным профессиям на основе частотного подхода отношения вакансий к соискателям профессий;
- 8) раскрытие методологических основ и техники применения динамического подхода к поиску решений по востребованным профессиям.

Значение статьи заключается в развитии методологии и практики применения динамического подхода к обоснованию решений ЛПР по управлению ресурсами востребованных профессий в отраслях экономики.

В данной публикации представлена первая часть исследования, включающая результаты решения 5-ти первых задач.

Обзор литературы и исследований

Исследования востребованных профессий в России за период более 20-ти лет приняли регулярный характер (Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. [8]). Масштабный социологический подход к выявлению востребованных профессий на регулярной основе проводится «ВНИИ труда» Минтруда России. В широком смысле авторы этого подхода под понятием «востребованные профессии» понимают «профессии рабочих и должности служащих, в которых у организации имеется фактическая и перспективная потребность» (Волошина И.А., Новиков П.Н., Савина Н.М., Тхоржевская А.Р. [12, с. 7]), оно «отражает спрос, существующий на рынке труда на работников определенных

профессий» [12, с. 115]]. В III квартале 2022 г. было опрошено 4857 респондентов, давших сведения по 2108-ми наименованиям востребованных профессий [12, с. 41]. При этом исследователи «ВНИИ труда» считают, что сама востребованность может характеризоваться «массовыми, ключевыми, перспективными, новыми, уникальными и др.» признаками, а сам продукт «востребованность» является результатом проблемно-целевого подхода (Волошина И.А., Савина Н.М., Мухина И.И. [13]). Наряду с этими подходами востребованность профессий определяется «по частоте их упоминания в ответах респондентов». Всего по данным 2022 г. «ВНИИ труда» выявлено без повтора 264 востребованных профессии [12, с. 7, 16, 37, 110].

Информационное значение реестров востребованных профессий (Волошина И.А., Савина Н.М., Козлова Л.В. [9]) заключается в том, что они служат неотъемлемым источником системы управления знаниями в явных задачах бизнес-деятельности организаций. Знания из реестров применяются ЛПР для анализа текущего состояния рынка труда, прогнозирования его будущих тенденций и принятия исходя из них управленческого решения. Принятые решения побуждают звенья предприятий к активным организаторским действиям, разработке и принятию осмысленных планов привлечения в бизнес-процессы персонала, имеющего востребованные профессии, что предполагает наличие измерительных шкал в принимаемых решениях (Кравченко Т.К., Периков Ю.А., Щербинин О.П. [2], Клименко И.С., Палкин Е.А. [3], Рябова Т.В. [4], Серенков П.С., Романчук В.М., Гуревич В.Л., Янушкевич А.В. [5]).

Отсутствие шкал для оценки востребованности профессий ЛПР компенсируют показателем «количество вакансий» (Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. [8], Волошина И.А., Савина Н.М., Мухина И.И. [13]). Асимметричность информации между сведениями о востребованности профессий и количестве вакансий ухудшает качество принимаемых ЛПР решений (Kostalova Z., Lyócsa S., Stefanik M. [11], Turpin S.D., Marais M.A. [14], Kurdoglu R.S., Islam G. [15], Kruse S., Bendig D., Brettel M. [16], Aghdas Tinat J., Pourfaraj A.R., Karimi Moughari Z. [17]), которое усугубляется отождествлением термина «вакансии» со спросом (Carlsson M., Eriksson S., Gottfries N. [18]).

В представленном исследовании понятие «реестр» оценивается как логоцентристский аттрактор истинной ЛПР истины. Относительно него строится теоретическая конструкция определения феномена востребованных профессий (Farm A. [19], Holt C.C., David M.H. [20]), их содержательной организационно-управленческой направленности, функций, сущности, подходов и логики методов, приме-

няемых при разработке перечня реестра ([9; 11], Шовхалова З.С., Магомедов И.А. [21], Acemoglu D., Autor D., Hazell J., Restrepo P. [22]).

Исследования факторов и структуры спроса на профессии ([8–10], Заиченко Н.А. [23], Антипов А.Г., Волегов В.С. [24]) стимулировали заметное развитие содержания понятия «реестр» применительно к профессиям, нашедшего свое отражение в «Реестре профессиональных стандартов» (Реестр ПС). В частности, под «Реестром профессиональных стандартов» понимается систематизированный перечень по областям и видам профессиональной деятельности⁴.

В качестве значимых для ЛПР признаков функционального назначения Реестра ПС обозначены: упорядочение по 13-ти регистрам с 40 областями профессиональной деятельности (ОБПД), информирование, идентификация их задач, анализ полноты охвата областей и видов профессиональной деятельности, а также требование к ведению на его основе классификации по ОБПД и кодирование⁵. Кроме того, в приказе о Реестре ПС определен круг его пользователей и разработчиков. В целом, общее назначение Реестра ПС – решение управленческих задач пользователями [14–17]. Всего в Реестре ПС содержится 1581 наименование видов профессиональной деятельности⁶.

Считается, что субъектный состав пользователей включает предпринимателей, принимающих решения по управлению профессиями персонала посредством отбора кандидатов (соискателей) на вакантные рабочие места за конкретный период времени ([20], Franz W., Smolny W. [25], Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Сеница А.Л. [26]) при инициации либо поддержании карьеры персонала с компетенциями на уровне Реестра ПС, а также при аттестации персонала [10–13; 23; 24]. Наряду с этим, в современных условиях информатизации рынка труда [22], Реестр ПС полезен и самозанятым работникам, численность которых в 2023 г. достигла 3,4 млн чел.⁷

В обстановке напряжений на рынке труда ([10; 26], Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В. [27], Сюпова М.С., Халикова С.С. [28]) суть применения пользователями Реестра ПС – усилить уверен-

ность ЛПР в достижении истинного состояния при решении отбора, найма и распоряжения востребованными профессиями. Свидетельством наличия в нем такой истинности служат сведения, используемые: хозяйственными организациями при идентификации фактических компетенций соискателей и аттестуемых; руководителями образовательных учреждений при принятии решений об открытии новых либо планировании уже действующих образовательных программ; научными организациями, профессиональными общественными ассоциациями [8; 12, табл. 2.5] при оценке достижения уставных целей.

Материалы и методы

В ходе исследования укоренившихся подходов к поиску решения проблем по востребованным профессиям применен метод контент-анализа научных трудов отечественных и зарубежных ученых, официальных и коммерческих источников информирования заинтересованных пользователей. Для сопоставления эмпирических данных по заработной плате работников с теоретическими результатами применен метод формализации закона спроса и предложения. Методом ортогонального проецирования выявлен характер взаимосвязи дискутируемых факторов по проблемам востребованных профессий.

Объяснение поиска ЛПР решений по управлению востребованными профессиями выполнено с использованием метода диалектического анализа по этапам выявления в них противоречий, оценки перехода количественных изменений в качественные, определения направленности и динамики развития факторов рынка через отрицание отрицания.

Рассмотренные содержания методологии и функций реестров послужили основанием применения метода анализа побудительных причин (факторов) принятия решения предпринимателями об использовании Реестра ПС с почти 1600 профессиями при наличии еще 3-х родственных альтернативных источников информации о востребованных профессиях: 1) «Справочника профессий» – информационный ресурс Минсоцтруда РФ, со сведениями почти о 1700 профессиях в 2017–2024 гг.⁸, 2) справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (Справочник

⁴ Приказ Минтруда России № 667н от 29.09.2014 «О реестре профессиональных стандартов (перечня видов профессиональной деятельности)» // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70807194/> (дата обращения: 18.07.2024)

⁵ Там же.

⁶ Профессиональные стандарты // Минтруд России. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalny-reestrproufessionalnykh-standartov/> (дата обращения: 18.07.2024)

⁷ Итоги выборочного обследования рабочей силы (I квартал 2024 года): таб. 25 // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 18.07.2024)

⁸ Справочник профессий // Минтруд России. URL: <https://spravochnik.rosmintrud.ru/professions> (дата обращения: 18.07.2024)

ВНПП) 2015–2016 гг. по 1625-ти профессиям⁹, 3) списка наиболее востребованных профессий (НВП) из перечня 50-ти профессий в 2020–2021 гг. и перечня 63-х профессий в 2022 г.¹⁰ Кроме того, работодатели доверяют информации, полученной методом мониторинга Топ-50 профессий региональных Центров опережающей профессиональной подготовки.

Зависимость альтернатив рационального выбора ЛПР от вида информационного источника о профессиях (справочника профессий, Реестра ПС, справочника ВНПП или списка НВП) обусловлена учтенными в них факторами: горизонта сохранения истинности сведений для конкретных условий внешней и внутренней среды предприятия, подходов, применяемых к управлению персоналом и типом принимаемого решения [13–17]. В целях оценки влияния таких факторов и видов источников информации на характер управленческих решений применен метод их типологии по степени структурированности. Он обеспечивает теоретическое объяснение влияния определяющих факторов на принятие решения предпринимателями по выбору предпочтительной информации о профессиях из рассмотренных альтернативных источников.

Результаты исследования

Диалектика решений по востребованным профессиям

Примерно 1/7 хозяйственных организаций и до 79,6% государственных органов и учреждений при разработке управленческих решений по определению приоритетов развития профессиональных ресурсов используют данные общероссийских информационных источников о востребованности профессий [9, табл. 3]. При этом значительная часть принимаемых решений носит ситуативный характер. Ситуативность принимаемых управленческих решений означает, что они определяются диалектическими законами: 1) единства и борьбы противоположностей; 2) перехода количественных изменений в качественные; 3) отрицания отрицания.

На рынке труда явление закона единства и борьбы противоположностей предстает в виде противоречия между интересами работодателя и нанимаемого работника. Интерес первого – пополнение производственного ресурса труда как носителя надлежащих профессиональных навыков, умений

и компетенций [12, табл. 2.5] по выгодной цене. Интерес второго – выгодная продажа доли своей профессиональной рабочей силы (РС) в пределах личной работоспособности за постоянную часть заработной платы.

В этих условиях функция управленческого решения работодателя упрощенно заключается в выборе предпочтительной альтернативы из нескольких профессионально готовых соискателей. Суть же управленческого решения работодателя состоит в максимально возможном согласовании производственного интереса с интересами одного или группы профессиональных соискателей.

Знание работодателей о востребованных профессиях – вид необходимых сведений по качественным свойствам производственного ресурса, потребляемого в ходе трудового процесса. Такое знание необходимо для принятия управленческого решения о том: а) как наилучшим методом приблизиться к организационной цели (выгоде); б) к каким выводам и организационно-экономическим последствиям приведут принятые на основе такой информации производственные действия.

Справочники и реестры востребованных профессий служат важным источником знаний о трендах рынка труда для ЛПР. Они предоставляют аргументированную и фактологическую информацию, необходимую для принятия работодателями обоснованных управленческих решений стандартного, нестандартного, слабо структурированного либо неструктурированного типа по отбору, найму и применению работников востребованных профессий. Ключевая функция таких решений – достижение истинного состояния организации, соответствующего ее целям.

Отметим, что реестры востребованных профессий необходимы на следующих этапах разработки и принятия решения:

- 1) диагностирование (выявление) характеристик качественных и количественных проблем применения в производстве востребованных профессиональных ресурсов;
- 2) нахождение и анализ источников проблем по профессиональным характеристикам применяемой РС;
- 3) выполнение отбора альтернатив решения проблемы.

⁹Приказ Минтруда России № 46 от 10.02.2016 «О внесении изменений в приложение к приказу Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 "Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования"» // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71225540/> (дата обращения: 02.09.2024)

¹⁰Приказ Минтруда России № 831 от 30.12.2022 «Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования» // Гарант. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406226101/> (дата обращения: 02.09.2024)

Источники проблем с профессиональными ресурсами могут быть внутренними и внешними. К источникам внутренних проблем относятся производственные: технологические и трудовые (конфликты, уровень квалификации, производительность, организация и условия труда, технологические и дисциплинарные нарушения), а также рассогласование экономических и социальных интересов работников и др. К ключевым внешним источникам проблем относятся: конкуренция на рынке труда, требования партнеров и органов власти, запросы потребителей и социума.

Источники ситуативных решений ЛПР в воспроизводстве производственных фондов генерируют на рынке труда борьбу между носителями интересов вакансий и резюме.

Борьба противоположностей на рынке рабочей силы (рыночная цена на профессию)

Теоретическое объяснение формирования спроса на профессии на рынке труда (далее – на сегменте профессий экономической и социо-гуманитарной направленности) требует понимания сущности взаимосвязи исходных понятий – спрос и рынок [18]. Прежде всего понятие «рынок» представляет часть сферы обмена от общего процесса воспроизводства, в которой продавцы (соискатели) и покупатели (работодатели) с использованием средств обращения (денег) производят обмен имеющихся у них потребительных стоимостей, которым они придали форму товаров А (например, факторы производства) с ценой, на другие товары Б (например, профессионально готовую РС) с ценой, требуемые работодателям для производственного потребления РС носителей профессий.

Паритет между противоположными интересами продавца и покупателя достигается через согласование рыночной цены РС, что обеспечивает баланс между спросом и предложением – вакансии против резюме. Это явление названо законом спроса и предложения, суть которого в том, что чем выше спрос на товар, тем больше его предложение, и наоборот.

Формализованное представление закона спроса и предложения принимает следующий вид:

$$C = C_0 e^{(D-S)N}, \quad (1)$$

где C – рыночная цена работоспособности РС; C_0 – исходная цена работоспособности РС; e – основание натурального логарифма; D – изменение спроса на работоспособность РС; S – изменение предложения работоспособности РС; N – колебание рыночной стоимости.

Потенцирование формулы (1) относительно спроса (D) приводит к следующему виду:

$$D = S + (\ln C - \ln C_0)/N. \quad (2)$$

Для определения степени истинности установления формулой (1) согласования противоречия между противоположными спросом и предложением на работоспособность РС применим проверочный метод: сопоставим расчетный результат (C) с отчетными данными Росстата и данными консалтингового агентства «ФинЭкспертиза»¹¹. Согласно ним, «спрос предприятий на рабочую силу ... в IV квартале¹² снизился в годовом выражении на 17,6%¹³, ... численность вставших на биржу труда уменьшилась ... на 32,3%¹⁴». Исходную цену работоспособности рабочей силы C_0 приравняем к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников (СМННЗП) за 2021 г., равной, по данным Росстата, 57244 руб.¹⁵ N – колебание рыночной стоимости, всегда близко к единице; для упрощения расчетов N принимаем равным 1,0. Тогда расчетная рыночная цена работоспособности рабочей силы (C_{2022}) по СМННЗП под влиянием изменения спроса и предложения в 2022 г. будет равна:

$$\begin{aligned} C_{2022} &= 57244 \times 2,71828^{[(0,824 - 0,677) \times 1]} = \\ &= 57244 \times 1,158354 = 66309 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Фактическая цена РС по СМННЗП работников ($C_{\text{факт}}$) всех профессий в России за 2022 г. составила 65338 руб. Тем самым, отклонение расчетной цены C_{2022} от $C_{\text{факт}}$ составляет менее 1,5% $((66309/65338) \times 100) - 100$, что близко к истинному значению цены работоспособности РС по СМННЗП всех профессий. Следовательно, проверочные расчеты показывают, что формулы (1) и (2) с высокой степенью точности отражают истинные соответствия спроса и предложения труда работоспособности РС, представленной любой востребованной профессией.

¹¹ На российском рынке труда сложился рекордный дефицит соискателей // ФинЭкспертиза. 01.03.2023. URL: https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/na-ros-ryn-trud-rek-def/?sphrase_id=32452 (дата обращения: 10.04.2023).

¹² Прим. Авторы: 2022 г.

¹³ Прим. Авторы: $D = 0,824$.

¹⁴ Прим. Авторы: $S = 0,677$.

¹⁵ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991–2024 гг.: tab1-zpl_04-2024 // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 22.07.2024).

Дилемма спроса и вакансий в поиске истинности решений по востребованным профессиям

Важным научным основанием поиска истинности решений по востребованным профессиям являются концепция и теория вакансий [19; 20]. Вместе с тем, развитие информационных технологий привело к трансформации традиционного рынка труда за счет становления новых форм занятости, появлению виртуальных профессий и соответствующего сегмента рынка труда. К числу таких технологий относятся платформы SAP, Success Factors, YCV, Suite. В результате в новом сегменте рынка труда появилась возможность мониторинга спроса и предложения, таргетирования поиска вакансий, поддерживаемых такими профессиями как IT-маркетолог или разработчик веб-сайтов [11; 21; 22].

Вопросам выявления динамического механизма формирования спроса и предложения на рабочие профессии рынка труда, исходя из соотношения резюме соискателей на предложенную работодателями вакансию, посвящена работа Заиченко Н.А. Ею отмечено, что, по данным Комитета по труду и занятости населения г. СПб за январь 2014 г., на одну вакансию в среднем приходилось 4,7 резюме [23, с. 98].

Говоря о востребованности профессий, аналитики, как и часть исследователей, полагают, что она характеризует спрос на профессии. В действительности они смешивают истинный рыночный спрос на профессии с заявляемой работодателями потребностью технического уровня производства в профессиях, помноженной на уровень организации труда от количества вакантных рабочих мест.

Типичным примером служит исследование Антипьева А.Г. и Волегова В.С. Они заявляют, что выполнили исследование структуры спроса на профессии в г. Перми по контент-анализу 10,1 тыс. объявлений еженедельной газеты «о найме на работу», утверждая, что «спрос – это потребность общества в носителях определенных профессий», а «востребованными» полагают те профессии, по которым чаще даются объявления [24, с. 107, 112]. Налицо, прежде всего, искажение относительно истинного состояния спроса на профессии, поскольку спрос – это категория рынка, которая определяется ценой работоспособности РС, то есть постоянной частью заработной платы, выявляемой в результате согласования противоречивых интересов работодателя и соискателя рабочего места. Этот признак авторами не исследован. Кроме того, вследствие применения частотного подхода, при котором выполняются отождествления частоты объявлений то с востребованностью профессий, то с долей этих частот со структурой спроса, происходит еще большее искажение представления об истинных состояниях

спроса на профессии. В итоге искажений результаты оценки спроса на профессии, выполненной авторами, радикально расходятся, например, с отчетными данными Службы занятости населения Пермского края по структуре спроса на рынке труда [24, рис. 3].

Аналогично рассмотренному примеру, разработчики «Системы мониторинга востребованных профессий» отождествляют показатель «спрос на профессию» с количеством вакансий по профессии (разного уровня квалификации) [12, с. 191]. Следовательно, здесь понятие «спрос» приравнено к понятию «потребность» производства в пополнении ресурса РС, а это также не рыночная характеристика профессий. Наряду с приведенным логическим анализом, понятие «востребованные профессии» у разработчиков «Системы мониторинга» отражает спрос, существующий на рынке труда на работников определенных профессий, который определяется количеством вакантных рабочих мест по данной профессии [12, с. 115]. В итоге наблюдается смешение нетождественных понятий: «потребности» как потребительной стоимости в сфере производственного потребления и «спроса» как платежеспособной потребности в сфере обмена.

Приведенные примеры понятийных смешений теории и следования частотному подходу в методологии искажают истинность представления ЛПР при пользовании такими источниками информации о количественных и качественных состояниях явления, масштабах и тенденциях востребованности профессий на рынке, затрудняя принятие корректных управленческих решений.

Выявленное отождествление спроса с вакансиями актуализирует задачу критической оценки аналитических возможностей инструментария частотного подхода.

Инструментарий частотного подхода к поиску решений по востребованным профессиям

Второй ситуативный фактор для лиц, принимающих решение по управлению профессиональными ресурсами предприятия, выражен высокой динамичностью изменений в содержании информации о состоянии их источника на рынке труда по востребованным профессиям. Установление ЛПР истинности суждения о востребованности профессий выполняется как по качественной, так и по количественной характеристикам.

Установление ЛПР истинности качественной характеристики информации по востребованности профессий основывается тем, что оно представляет один из полюсов биполярного семантического дифференциала вербальных антонимов «востребованность» (популярность) и «невостребован-

ность» (ненужность). Смысловой интервал между ними занимает качественная характеристика «обыденные» (рядовые) профессии.

Установление ЛПР истинности количественной характеристики востребованности профессий обусловлено не только принятыми методами и частотным подходом к ее измерениям, но и метрическими интервалами и актуальностью получаемых результатов. В этом вопросе нет однозначности [4; 6]. Насколько истинно разные методы измерения отразят информацию о востребованности профессий, настолько совпадут с ожидаемыми ЛПР результатами организационно-экономических последствий принятых ими решений [25].

Сами измерения востребованности показывают, что, в результате накопления за непродолжительный период времени существенного количества новых сведений, по ним нередко наблюдаются скачкообразные изменения качества относительно первоначально полученной информации: их переход в разряд «рядовых» и даже «невостребованных».

Онтологически понятие «востребованность» профессий означает частотно-вероятностную характеристику изменения потребности предприятия в пополнении ресурса РС профессиональными работниками, удовлетворяющими конкретные требования работодателя. Из этого следует, что востребованность профессий предполагает наличие шкалы [2–5] некоего числового ряда, разделенного на 3 интервала, востребованных, рядовых и невостребованных профессий, и соотношенного в равной мере как с частотой, так и с вероятностью количества запросов работодателей на профессию. Количественной оценкой, удовлетворяющей требованиям измеримости, в этом случае может стать уровень востребованности профессии за определенный интервал времени [20; 25; 26].

Поскольку природа измерения востребованности основана на частотах вероятности запросов, то частота обращения работодателей к прежде высоко востребованным профессиям со временем по разным причинам уменьшается [26]. В то же время, на другие профессии частота обращений работодателей с вакансиями увеличивается, вытесняя профессии, имевшие высокую частоту, с прежних мест измерительной шкалы. В результате на рынке труда аналитиками и ЛПР наблюдается стохастическая циркуляция востребованных, рядовых и невостребованных профессий.

Стохастичность востребованных профессий меняется под влиянием изменения масштабов производства, его сезонности, социально-экономи-

ческих сдвигов, жизненного цикла профессий, компетенций, текучести и стажа РС.

Эмпирически сложилось так, что к востребованным профессиям относят реестры, имеющие от 50-ти до 63-х единиц профессий в начале ранжированного ряда измерительных шкал по максимальной частоте запросов на них от работодателей. Поскольку отчетные и статистические данные о востребованности профессий не приводятся, то у ЛПР возникает необходимость в применении заменяющих их аналогов, например, количества вакансий [8, с. 117]. При этом считается, что взаимосвязь востребованности и количества вакансий является стохастической – частота появления вакансий и предлагаемые условия работы могут служить индикаторами востребованности¹⁶.

В обоих случаях видно, что между понятиями «востребованность» и «вакансия» имеется прямая зависимость, означающая, что рост востребованности определенных профессий (DP) влечет рост числа вакансий (V) на рынке. Формально эта зависимость принимает следующий вид:

$$DP = k \times V, \quad (3)$$

где k – коэффициент пропорциональности.

Предположив, что коэффициент пропорциональности формулы (3) равен единице, получаем, что востребованность конкретных профессий (DP) допустимо приравнять к вакансиям рабочих мест для таких профессий (V): $DP = V$. Сделанное допущение позволяет вместо отчетно- и статистически нефиксируемого показателя «востребованность» в профессиях проводить количественные исследования с измеримыми отчетными и статистическими данными по показателю «вакансий» на рабочие места для определенных профессий.

Трансформация истинности количественной характеристики показателя «востребованность» профессий выразилась в развитии производных от него показателей, которые представляют его частные стороны. Один из них – индекс вакансий (I_v), означающий число «вакансий» (V) на каждого безработного россиянина (UE):

$$I_v = V/UE. \quad (4)$$

Интерпретация индекса вакансий формулы (4) такова: чем больше вакансий и меньше зарегистрированных безработных, тем больше индекс I_v , и наоборот.

По данным консалтингового агентства «ФинЭкспертиза», «в IV квартале 2022 г. на каждого за-

¹⁶ Что такое востребованная профессия и как ее определить // SKYPRO. URL: <https://sky.pro/wiki/profession/chto-takoe-vostrebovannaya-professiya-i-kak-ee-opredelit/> (дата обращения: 28.07.2024).

регистрированного безработного россиянина приходилось сразу 2,5 вакансии» ($I_v = V/UE = 1,61/0,645$). Вывод аналитиков из этой количественной оценки следующий: на российском рынке труда сложился рекордный дефицит соискателей¹⁷. В еврозоне OECD в 2022 г. I_v достиг максимума, но составил лишь 0,46 вакансии на каждого безработного¹⁸.

Однако, согласно отчету Роструда за 2022 г., исходя из данных на ЕЦП «Работа в России», индекс вакансий России относительно резюме (R) оказался равным только 0,25 ($I_v = V/R = 1,8/7,2$)¹⁹. В этом случае наблюдается дефицит вакансий. На сайте Центра исследований в сфере профориентации и психологии труда резюме (R) в индексе вакансий России приравнено то количеству работодателей (ER), то количеству рабочих мест (WP)²⁰. По нашим наблюдениям, например, на сайте «Работа России», отношение числа работодателей к количеству рабочих мест, предлагаемых ими, различается в течение года в 1,4–1,7 раза²¹.

Кроме этого, индекс вакансий России может быть рассчитан ЛПР и через показатель «кадрового резерва» (PR). В частности, по оценкам КА «ФинЭкспертиза», в 2023 г. работодателям не хватало 1,85 млн работников (V). Между тем, кадровый резерв насчитывал 5,5 млн человек. Следовательно, индекс вакансий относительно кадрового резерва был равен 0,34: $I_v = V/PR = 1,85/5,5$ ²².

Как видно из рассмотренного инструментария частотного подхода, индекс вакансий (I_v) может отражать множество качественных характеристик востребованности профессий, в содержании которых ЛПР не просто понять, какие из них более всего соответствуют искомой им истинной выгоды при решении интересующих его проблем управления ресурсом РС профессиональных работников.

В расчетах Росстата и Роструда в качестве инструментария частотного подхода к востребованности профессий применяются обратные зависимости «коэффициента напряженности на рынке труда» ($K_{нр}$). Он определяется как отношение среднего-

довой численности безработных (\overline{UE}) к среднему довому числу вакансий (\overline{V}), сообщенных работодателями в органы службы занятости населения: $K_{нр} = \overline{UE}/\overline{V}$. По данным сайта ЕМИСС, этот коэффициент в России с 2020 г. устойчиво снижался со значения 2,7, и в 2023 г. стал равен 1,3.

«Коэффициент напряженности» может быть представлен и как отношение общей численности безработного населения к числу вакантных рабочих мест [26, с. 451]: $K_{нр} = UE/V$. При анализе территорий с напряженной ситуацией на рынке труда используется интегральный индекс, частично отличающийся от предыдущего [26, с. 452–453], а для учета динамики рынка применяют модифицированный интегральный индекс напряженности, включающий показатели, характеризующие движение РС [26, с. 452–453, 455–456].

В анализе рынка труда Забелиной О.В. и соавторов коэффициент напряженности дополняется показателем «среднее время поиска работы и доля безработных» [27, с. 144, 147]. Напряженность на рынке труда Сюпова М.С. и Халикова С.С. рассматривают как индикатор экономической безопасности региона через «систему статистических показателей» [28].

В целом, применение индексов востребованности профессий распространено как в аналитических материалах, так и в научных статьях [10].

Исходя из рассмотренных вариаций взаимозависимости между востребованностью профессий и вакансиями, нам представляется, что в инструментарии частотного подхода абстрагирование индекса вакансий (I_v) от рыночной природы потребности на РС и ограничение его натурально-вещественными характеристиками носителей РС и потребности в ней работодателей как произвольного момента потребления дезориентирует ЛПР, отвлекая внимание от истинного существа явления востребованности на профессии – выгоды. Для обеспечения принятия ЛПР логически выверенных решений относительно востребованности профессий оправданно руководствоваться взаимосвязями, представленными на рис. 1.

¹⁷ На российском рынке труда сложился рекордный дефицит соискателей // ФинЭкспертиза. 01.03.2023. URL: https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/na-ros-ryn-trud-rek-def/?sphrase_id=32452 (дата обращения: 10.04.2023).

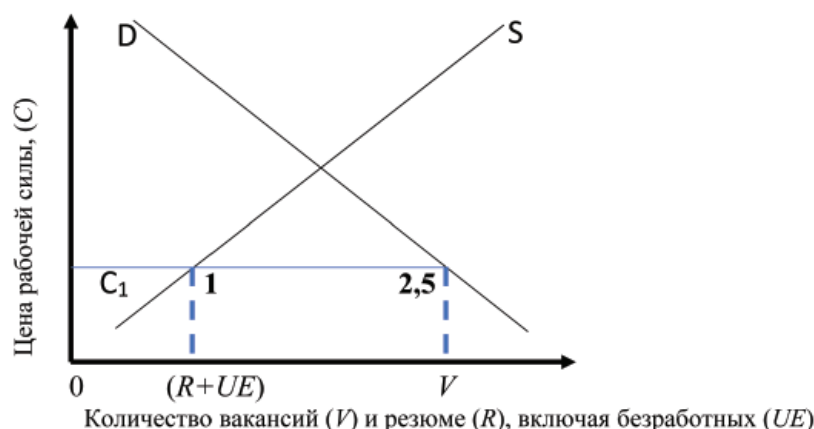
¹⁸ Job vacancy and unemployment rates – Beveridge curve // Eurostat. 28.05.2025. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve (дата обращения: 10.07.2025).

¹⁹ Отчет о деятельности федеральной службы по труду и занятости за 2022 г. С. 13 // Роструд России. URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/CAT_ID=14167 (дата обращения: 25.07.2024).

²⁰ Рынок труда в России онлайн 2020–2023 // Центр исследований в сфере профориентации и психологии труда. 18.11.2023. URL: <https://rutrud.com/analytics-employers-2023/> (дата обращения: 25.07.2024).

²¹ Работа России // Роструд России. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 10.04.2023).

²² Кадровый резерв в России составил 7,5% от числа трудящихся // ФинЭкспертиза. 22.05.2024. URL: https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2024/kad-rez-v-ros/?sphrase_id=36617 (дата обращения: 25.07.2024).



Составлено авторами.

Рис. 1. Взаимосвязи факторов рынка: спроса (D), предложения (S), количества вакансий (V), резюме (R), безработных (UE)

Compiled by the authors.

Fig. 1. Interaction of market factors: demand (D), supply (S), number of vacancies (V), resume (R), unemployed (UE)

Как видно на рис. 1, факторы, обуславливающие индекс вакансий (I_v), располагаются только на оси абсцисс. Связь между ними может быть установлена лишь как соотношение частей целого при $C = 0$. Тогда как значения параметров D и S на оси ординат позволяют определять функциональные отношения между всеми 4-мя показателями через значение цены PC при $C > 0$. Цена PC на конкретную профессию, подобно теории комплексных чисел, устанавливает между всеми 4-мя факторными показателями ее движения на рынке общую меру взаимодействия друг с другом. В частотном подходе рассмотрение факторов ограничено только движениями V , R , UE , характеризующими явление востребованности профессий по оси абсцисс, которые, в сущности, представляют проекции факторов D и S .

В целом, рис. 1 дает ЛПР наглядное представление, проясняющее то, какое решение по тем или иным профессиям для них предпочтительно (выгоднее), исходя из конкретных условий и пропорций, сложившихся в производственной среде предприятия и ситуации на рынке.

Выводы

Исследование поиска управленческих решений по востребованным профессиям в рамках частотного подхода способствует фокусированию внимания на функциональной значимости истинности информации в применяемых справочниках профессий и реестрах востребованных профессий для обоснования ЛПР решений по управлению профессиональными ресурсами требуемой работодателям PC .

Выбор ЛПР альтернативных информационных источников о профессиях происходит под влиянием таких факторов как срок сохранения истинности информации, условия внешней и внутренней среды, подход к управлению персоналом и тип структурированности управленческого решения. Ситуативность поиска решений ЛПР по отбору, найму и применению работников с использованием в качестве истинных источников знаний реестров востребованных профессий отражает специфику их реакции на суть действия законов диалектики и механизм формирования противоречий, скачков изменений, поступательность и интервалы циклов в действии факторов рынка труда.

Противоречия толкования и интерпретации понятий, присущие частотному подходу при обосновании управленческих решений ЛПР по востребованным профессиям, приводят к смысловой многозначности одного и того же показателя востребованности, ограничивая и искажая представления об истинных состояниях и тенденциях рыночного спроса на профессии.

Обобщенно исследование направлено на преодоление аналитических и инструментальных ограничений применяемого исследователями и аналитиками частотного подхода к обоснованию управленческих решений по востребованным профессиям.

В целом охарактеризованы виды, признаки и функции реестров профессий в принятии ЛПР решений по управлению востребованными профессиями, в них оценены невнимания к влиянию фактора зарплат, аналитические ограничения инструментария частотного подхода при объяснении меха-

низма формирования спроса и предложения на рынке труда. Фрагментарность и ограниченность частотного подхода побуждают к поиску и разработке более совершенных методов анализа вос-

требованности профессий, полнее учитывающего рыночный спрос, суть которого в рамках динамического подхода к поиску решений ЛПР будет изложена во второй части статьи.

Список источников

1. Кикоть В.Я., Грядовой Д.И. Оценочные технологии принятия решений // Вестник Московского университета МВД России. 2009. № 11. С. 13–16. EDN: <https://elibrary.ru/lgkngd>
2. Кравченко Т.К., Периков Ю.А., Щербинин О.П. Особенности использования порядковых шкал для задания оценок предпочтения экспертов в процессе принятия экономических решений // Актуальные вопросы современной науки. 2011. № 20. С. 272–280. EDN: <https://elibrary.ru/rdjzhn>
3. Клименко И.С., Палкин Е.А. К проблеме измерения риска в процессе выбора управленческих решений // Вестник Российского нового университета. Серия: Сложные системы: модели, анализ и управление. 2023. № 2. С. 113–120. EDN: <https://elibrary.ru/zcvtrl>. <https://doi.org/10.18137/RNU.V9I87.23.02.P.113>
4. Рябова Т.В. Шкала оценки особенностей системного принятия решения // Образование и саморазвитие. 2010. № 3(19). С. 145–150. EDN: <https://elibrary.ru/pbabod>
5. Серенков П.С., Романчук В.М., Гуревич В.Л., Янушкевич А.В. Комплексный подход к идентификации и шкалированию факторного пространства // Методы менеджмента качества. 2013. № 6. С. 30–37. EDN: <https://elibrary.ru/qcsfhl>
6. Bilal A. Theories of job loss, job finding and vacancies in the cross-section of locations: a response to Kuhn et al. (2021). Harvard University, NBER and CEPR, 2022. 5 p. URL: https://www.sas.upenn.edu/~manovski/papers/AB/Bilal_Critique_of_KMQ_09_01_22.pdf (дата обращения: 22.08.2024)
7. Evans D., Mason C., Chen H., Reeson A. An algorithm for predicting job vacancies using online job postings in Australia // Humanities and Social Sciences Communications. 2023. Vol. 10. P. 102. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01562-9>
8. Волошина И.А., Козлова Л.В., Новиков П.Н. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности // Социально-трудовые исследования. 2019. № 4(37). С. 106–119. EDN: <https://elibrary.ru/doppgz>. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119>
9. Волошина И.А., Савина Н.М., Козлова Л.В. Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации // Федерализм. 2020. Т. 25. № 4(100). С. 189–199. EDN: <https://elibrary.ru/ufeoll>. <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2020-4-189-199>
10. Blair P.Q., Deming D.J. Structural increases in demand for skill after the Great recession // AEA Papers and Proceedings. 2020. Vol. 110. P. 362–365. <https://doi.org/10.1257/pandp.20201064>
11. Kostalova Z., Lyócsa S., Stefanik M. Online job vacancy attractiveness: increasing views, reactions and conversions // Electronic Commerce Research and Applications. 2022. Vol. 55. P. 101192. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2022.101192>
12. Волошина И.А., Новиков П.Н., Савина Н.М., Тхоржевская А.Р. Система мониторинга востребованных профессий в субъектах Российской Федерации: теоретические основы и практическая реализация: монография. Москва: Издательство «Перо», 2023. 232 с. EDN: <https://elibrary.ru/fbckjb>
13. Волошина И.А., Савина Н.М., Мухина И.И. Определение востребованных профессий для отдельных категорий работников: методология и результаты // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3(52). С. 138–152. EDN: <https://elibrary.ru/pgmjgw>. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-138-152>
14. Turpin S.D., Marais M.A. Decision-making: theory and practice // ORiON. 2004. Vol. 20. Iss. 2. P. 143–160. <https://doi.org/10.5784/20-2-12>
15. Kurdoglu R.S., Islam G. Eristic legitimation of controversial managerial decisions // Journal of Management Studies. 2024. Vol. 61. Iss. 7. P. 3260–3294. <https://doi.org/10.1111/joms.13008>
16. Kruse S., Bendig D., Brettel M. How does CEO decision style influence firm performance? The mediating role of speed and innovativeness in new product development // Journal of Management Studies. 2023. Vol. 60. Iss. 5. P. 1205–1235. <https://doi.org/10.1111/joms.12913>
17. Aghdas Tinat J., Pourfaraj A.R., Karimi Moughari Z. Integrated nature of decision making: a cognitive and behavioral analysis: "optimization" and "institutional decision making" // Journal of Iran's Economic Essays: an Islamic Approach "Jostārḥā-ye Eghtesādi bā Ruykard-e Eslāmi". 2019. Vol. 16. Iss. 32. P. 121–147. <https://doi.org/10.30471/iee.2020.4717.1676>

18. Carlsson M., Eriksson S., Gottfries N. Testing theories of job creation: does supply create its own demand? // In: IZA Discussion Paper Series. Bonn: Institute of Labor Economics, 2006. Vol. 2024. 26 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.887303>
19. Farm A. A theory of vacancies // In: Working paper Series. Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI), 2005. Vol. 1. 27 p. URL: https://www.su.se/polopoly_fs/1.65046.13239496241/WP05no1.pdf (дата обращения: 05.09.2024)
20. Holt C.C., David M.H. The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market // In: The Measurement and Interpretation of Job Vacancies. NBER Chapters. Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 1966. P. 73–110. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c1599/c1599.pdf> (дата обращения: 05.09.2024)
21. Шовхалова З.С., Магомедов И.А. Воздействие информационных технологий на трансформацию спроса на профессии // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Т. 10. № 9-1. С. 33–37. EDN: <https://elibrary.ru/pqtcop>. <https://doi.org/10.34670/AR.2020.86.69.003>
22. Acemoglu D., Autor D., Hazell J., Restrepo P. Artificial intelligence and jobs: evidence from online vacancies // Journal of Labor Economics. 2022. Vol. 40. Iss. S1. P. S293–S340. <https://doi.org/10.1086/718327>
23. Заиченко Н.А. Факторы экономики и рынка труда, формирующие спрос на рабочие профессии // В сб.: Развитие экономики в нестабильной международной политической ситуации. СПб: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, 2016. С. 95–102. EDN: <https://www.elibrary.ru/wtappn>
24. Антипов А.Г., Волегов В.С. Структура спроса на профессии (на основе контент-анализа объявлений о работе в г. Перми) // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2011. № 4(8). С. 107–114. EDN: <https://www.elibrary.ru/oqrcmd>
25. Franz W., Smolny W. The measurement and interpretation of vacancy data and the dynamics of the Beveridge curve: the German case // In: Working Paper. Konstanz: Diskussionspapier, 1993. Vol. 4. 30 p. <https://doi.org/10419/92441>
26. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Сеница А.Л. Оценка напряженности на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2020. № 18. С. 449–465. EDN: <https://elibrary.ru/tqctta>. <https://doi.org/10.47711/2076-318-2020-449-465>
27. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И., Санкова Л.В. Региональная трансформация напряженности на рынке труда: новые векторы // Лидерство и менеджмент. 2022. Т. 9. № 1. С. 137–160. EDN: <https://elibrary.ru/frekbt>. <https://doi.org/10.18334/lim.9.1.114287>
28. Сюпова М.С., Халикова С.С. Напряженность на рынке труда как индикатор экономической безопасности региона // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 1(102). С. 70–78. EDN: <https://elibrary.ru/dqpwdx>. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-102-1-70-78>

Статья поступила в редакцию 22.12.2024; одобрена после рецензирования 09.08.2025; принята к публикации 22.09.2025

Об авторах:

Жигун Леонид Александрович, доктор экономических наук, профессор; профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве России; профессор кафедры Государственное и муниципальное управление РЭУ им. Г.В. Плеханова; SPIN: 3238-6926; Researcher ID: J-5555-2018, Scopus ID: 57218951855

Полевая Марина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве России; SPIN: 6864-4704; Researcher ID: M-9664-2018, Scopus ID: 1576627120

Камнева Елена Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве России; SPIN: 6759-7850; Scopus ID: 57195905062

Дзаппала Сальваторе, Ph.D; доцент департамента психологии Болонского университета; SPIN: 8068-0408; Scopus ID: 56546615500

Джума Владимир Иванович, директор Центра цифровой трансформации и анализа данных ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России; SPIN: 4185-7674

Вклад авторов:

Жигун Л. А. – подготовка начального варианта текста, проведение критического анализа материалов, развитие методологии, формализованный анализ данных, формирование выводов.

Полевая М. В. – научное руководство, обеспечение ресурсами, сбор данных и доказательств, формирование выводов.

Камнева Е. В. – администратор проекта, сбор данных и доказательств, проведение критического анализа материалов, формирование выводов.

Дзаппала С. – формулирование концепции статьи, перевод элементов статьи на английский язык, формирование выводов.

Джума В. И. – разработка методики, проведение экспериментов, отбор экспериментальных данных.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

References

1. Kikot V.Y., Gryadovoi D.I. The estimative technologies of the decision-making. *Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2009; (11):13–16. EDN: <https://elibrary.ru/lgkngd> (In Russ.)
2. Kravchenko T.K., Perikov Yu.A., Shcherbinin O.P. Features of using ordinal scales to set estimates of experts' preferences in the process of making economic decisions. *Actual issues of modern science*. 2011; (20):272–280. EDN: <https://elibrary.ru/rdjzhn> (In Russ.)
3. Klimenko I.S., Palkin E.A. To the problem of measuring risk in the process of selecting managerial decisions. *Vestnik of Russian New University. Series: Complex systems: models, analysis and management*. 2023; (2):113–120. EDN: <https://elibrary.ru/zcvtrl>. <https://doi.org/10.18137/RNU.V9I87.23.02.P.113> (In Russ.)
4. Ryabova T.V. Scale of assessment of the features of systemic decision-making. *Education and self-development*. 2010; (3(19)):145–150. EDN: <https://elibrary.ru/pbabod> (In Russ.)
5. Serenkov P.S., Romanchuk V.M., Gurevich V.L., Yanushkevich A.V. An integrated approach to identification and scaling of factor space. *Methods of Quality Management*. 2013; (6):30–37. EDN: <https://elibrary.ru/qcsfhl> (In Russ.)
6. Bilal A. Theories of job loss, job finding and vacancies in the cross-section of locations: a response to Kuhn et al. (2021). Harvard University, NBER and CEPR, 2022. 5 p. URL: https://www.sas.upenn.edu/~manovski/papers/AB/Bilal_Critique_of_KMQ_09_01_22.pdf (accessed: 22.08.2024) (In Eng.)
7. Evans D., Mason C., Chen H., Reeson A. An algorithm for predicting job vacancies using online job postings in Australia. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2023; 10:102. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01562-9> (In Eng.)
8. Voloshina I.A., Kozlova L.V., Novikov P.N. The model of revealing the demand for professions: key parameters and some features. *Social and labor research*. 2019; (4(37)):106–119. EDN: <https://elibrary.ru/doppgz>. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2019-37-4-106-119> (In Russ.)
9. Voloshina I.A., Savina N.M., Kozlova L.V. Top-50 professions in demand requiring a secondary vocational education: experience of application and approaches to update. *Federalism*. 2020; 25(4(100)):189–199. EDN: <https://elibrary.ru/ufeoll>. <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2020-4-189-199> (In Russ.)
10. Blair P.Q., Deming D.J. Structural increases in demand for skill after the Great recession. *AEA Papers and Proceedings*. 2020; 110:362–365. <https://doi.org/10.1257/pandp.20201064> (In Eng.)
11. Kostalova Z., Lyócsa S., Stefanik M. Online job vacancy attractiveness: increasing views, reactions and conversions. *Electronic Commerce Research and Applications*. 2022; 55:101192. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2022.101192> (In Eng.)
12. Voloshina I.A., Novikov P.N., Savina N.M., Tkhorzhevskaya A.R. Monitoring system of demanded professions in the subjects of the Russian Federation: theoretical foundations and practical implementation. Monograph. Moscow: "Pero" Publishing House, 2023. 232 p. EDN: <https://elibrary.ru/fbckjb> (In Russ.)
13. Voloshina I.A., Savina N.M., Mukhina I.I. Determination of professions in demand for certain categories of workers: methodology and results. *Social and labor research*. 2023; (3(52)):138–152. EDN: <https://elibrary.ru/pgmjgw>. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-138-152> (In Russ.)
14. Turpin S.D., Marais M.A. Decision-making: theory and practice. *ORION*. 2004; 20(2):143–160. <https://doi.org/10.5784/20-2-12> (In Eng.)
15. Kurdoglu R.S., Islam G. Eristic legitimation of controversial managerial decisions. *Journal of Management Studies*. 2024; 61(7):3260–3294. <https://doi.org/10.1111/joms.13008> (In Eng.)
16. Kruse S., Bendig D., Brettel M. How Does CEO Decision Style Influence Firm Performance? The Mediating Role of Speed and Innovativeness in New Product Development. *Journal of Management Studies*. 2023; 60(5):1205–1235. <https://doi.org/10.1111/joms.12913> (In Eng.)
17. Aghdas Tinat J., Pourfaraj A.R., Karimi Moughari Z. Integrated nature of decision making: a cognitive and behavioral analysis: "optimization" and "institutional decision making". *Journal of Iran's Economic Essays: an Islamic Approach "Jostārhā-ye Eghtesādi bā Ruykard-e Eslāmi"*. 2019; 16(32):121–147. <https://doi.org/10.30471/iee.2020.4717.1676> (In Pers.)
18. Carlsson M., Eriksson S., Gottfries N. Testing theories of job creation: does supply create its own demand? In: *IZA Discussion Paper Series*. Bonn: Institute of Labor Economics, 2006. Vol. 2024. 26 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.887303> (In Eng.)
19. Farm A. A theory of vacancies. In: *Working paper Series*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI), 2005. Vol. 1. 27 p. URL: https://www.su.se/polopoly_fs/1.65046.1323949624!/WP05no1.pdf (accessed: 05.09.2024) (In Eng.)

20. Holt C.C., David M.H. The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market. In: *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. NBER Chapters. Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 1966. P. 73–110. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c1599/c1599.pdf> (accessed: 05.09.2024) (In Eng.)
21. Shovkhalova Z.S., Magomedov I.A. The impact of information technologies on the transformation of demand for professions. *Economics: yesterday, today and tomorrow*. 2020; 10(9-1):33–37. EDN: <https://elibrary.ru/pqtcop>. <https://doi.org/10.34670/AR.2020.86.69.003> (In Russ.)
22. Acemoglu D., Autor D., Hazell J., Restrepo P. Artificial intelligence and jobs: evidence from online vacancies. *Journal of Labor Economics*. 2022; 40(S1):S293–S340. <https://doi.org/10.1086/718327> (In Eng.)
23. Zaichenko N.A. The economy and labor market drivers which create a demand for labor professions. In collection: *Economic development in an unstable international political situation*. Saint Petersburg: Saint Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, 2016. P. 95–102. EDN: <https://www.elibrary.ru/wtappn> (In Russ.)
24. Antipiev A.G., Volegov V.S. Structure of demand for professional (based on content analysis of the board in Perm). *Perm University Herald. Series Philosophy. Psychology. Sociology*. 2011; (4(8)):107–114. EDN: <https://www.elibrary.ru/oqrcmd> (In Russ.)
25. Franz W., Smolny W. The measurement and interpretation of vacancy data and the dynamics of the Beveridge-curve: the German case. In: *Working Paper*. Konstanz: Diskussionspapier, 1993. Vol. 4. 30 p. <https://doi.org/10419/92441> (In Eng.)
26. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B., Sinita A.L. Assessment of tension in the labor market: regional and sectoral aspects. *Scientific works: Institute of National Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences*. 2020; (18):449–465. EDN: <https://elibrary.ru/tqctta>. <https://doi.org/10.47711/2076-318-2020-449-465> (In Russ.)
27. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I., Sankova L.V. Regional transformation of the labour market tension: new vectors. *Leadership and management*. 2022; 9(1):137–160. EDN: <https://elibrary.ru/frekbt>. <https://doi.org/10.18334/lim.9.1.114287> (In Russ.)
28. Syupova M.S., Khalikova S.S. Labor market tension as an indicator of economic security of the region. *Power and Administration in the East of Russia*. 2023; (1(102)):70–78. EDN: <https://elibrary.ru/dqpwdx>. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-102-1-70-78> (In Russ.)

The article was submitted 22.12.2024; approved after reviewing 09.08.2025; accepted for publication 22.09.2025

About the authors:

Leonid A. Zhigun, Doctor of Economic Sciences, Professor; Professor of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation; Professor of the Department of State and Municipal Management, Plekhanov Russian University of Economics; SPIN: 3238-6926; Researcher ID: J-5555-2018, Scopus ID: 57218951855

Marina V. Polevaya, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation; SPIN: 6864-4704; Researcher ID: M-9664-2018, Scopus ID: 1576627120

Elena V. Kamneva, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation; SPIN: 6759-7850; Scopus ID: 57195905062

Salvatore Zappala, Ph.D.; Associate Professor of the Department of Psychology, University of Bologna; SPIN: 8068-0408; Scopus ID: 56546615500

Vladimir I. Dzhusa, Director of the Center for Digital Transformation and Data Analysis of the All-Russian Scientific Research Institute of Labour; SPIN: 4185-7674

Contribution of the Authors:

Zhigun L. A. – preparation of the text initial version, critical analysis of materials, developing methodology, formalized data analysis, formation of conclusions.

Polevaya M. V. – scientific guidance, provision of resources, collection of data and evidence, selection of experimental data, formation of conclusions.

Kamneva E. V. – project administrator, collection of data and evidence, critical analysis of materials, formation of conclusions.

Zappala S. – formulation of the article concept, translating the elements of the article into English, formation of conclusions.

Dzhusa V. I. – developing of methodical actions, conducting experiments, selection of experimental data.

All authors have read and approved the final version of the manuscript.