Тихонова Е. Ю.[1]

[1] Учреждение высшего образования «Университет управления «ТИСБИ», Казань, Россия

Создание системы добровольного страхования от безработицы как одного из направлений кадровой политики на региональном уровне в условиях ухудшения экономической ситуации

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Тихонова Е. Ю. Создание системы добровольного страхования от безработицы как одного из направлений кадровой политики на региональном уровне в условиях ухудшения экономической ситуации // Креативная экономика. — 2021. — Том 15. — № 3. — С. 749–760. doi: 10.18334/ce.15.3.111801

АННОТАЦИЯ:

В статье предлагается в связи с ухудшением социально-экономической ситуации создать систему добровольного страхования от безработицы и потери трудоспособности в целях совершенствования кадровой политики региона и усиления финансовой и социальной защищенности работников. Анализируется динамика роста безработицы по Российской Федерации в целом и по регионам. Рассматриваются социальные и экономические последствия безработицы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровая политика государства, региональная кадровая политика, социально-экономическая политика, безработица, страхование

ОБ АВТОРАХ

Тихонова Елена Юрьевна, доцент кафедры менеджмента, кандидат экономических наук (EJUTIXONOVA@rambler.ru)

creativeconomy.ru

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

Tikhonova E.Yu.[1]
[1] The University of Management "TISBI", Russia

ISSN 1994-6929

A voluntary unemployment insurance system as one of the personnel policy directions at the regional level amid the deteriorating economic environment

CITE AS:
Tikhonova E.Yu. (2021) Sozdanie sistemy dobrovolnogo strakhovaniya ot bezrabotitsy kak odnogo iz napravleniy kadrovoy politiki na regionalnom urovne v usloviyakh ukhudsheniya ekonomicheskoy situatsii [A voluntary unemployment insurance system as one of the personnel policy directions at the regional level amid the deteriorating economic environment]. *Kreativnaya ekonomika*. *15*. (3). — 749-760. doi: 10.18334/ce.15.3.111801

ABSTRACT:
Amid the deteriorating socio-economic environment the author of the article proposes to create a Voluntary unemployment and disability insurance system in order to improve the personnel policy of the region and strengthen the financial and social protection of employees. The author analyzes the dynamics of the unemployment growth in the Russian Federation as a whole and by regions. The social and economic consequences of unemployment are considered.

KEYWORDS: state personnel policy, regional personnel policy, socio-economic policy, unemployment, insurance

JEL Classification: J22, J64, M12

Received: 16.11.2020 / **Published:** 31.03.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Tikhonova E.Yu. (EJUTIXONOVA@rambler.ru)

Введение

В настоящее время для ликвидации негативных экономических последствий пандемии государству приходится выделять дополнительные денежные средства на поддержку граждан, оставшихся без работы, отправлять их на переобучение, оказывать иные виды поддержки в предельно сжатые сроки, что оказывает существенную нагрузку на бюджет в одном финансовом периоде. Предложение по созданию системы добровольного страхования от безработицы как одного из направлений

кадровой политики региона позволит снизить данную нагрузку, а также повысить социальную защищенность граждан, в связи с чем выбранная тема исследования является актуальной.

Сложившаяся ситуация в стране, связанная с пандемией, вызвавшая неблагоприятную экономическую обстановку, еще больше усилила проявление недостатков, связанных с регулированием рынка труда и проводимой кадровой политикой. Впервые за последние десятки лет работники малых коммерческих предприятий почувствовали сильно свою незащищенность и наличие преимуществ работы в государственных предприятиях и крупных промышленных предприятиях, связанных со стабильностью работы. Отсутствие возможности работать, сокращения, снижение заработной платы на многих предприятиях — все это дало повод задуматься об усилении своей профессиональной, финансовой и социальной защищенности.

Вместе с тем современные реалии на рынке труда подтверждают необходимость постоянного повышения своей квалификации с целью повышения персональной конкурентоспособности, особенно при высоком предложении на рынке специалистов с гуманитарным образованием, подтверждают необходимость наличия дополнительного образования, овладения второй профессии в качестве дополнительного источника дохода, а также подтверждают наличие дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда.

Исследованием кадровой, социально-экономической политики занимались В. С. Нечипоренко, Т. О. Шкелева [9] (*Kapelyushnikov, 2017*), Мамедов О. Ю. [7] (*Mamedov, Tumanyan, Ishchenko et al., 2018*). Исследованиям дисбаланса спроса и предложения на рынке труда посвящены работы В. Е. Гимпельсона [2, 3] (*Gimpelson, 2004; Gimpelson et al., 2007*), Н. В. Бондаренко [1] (*Bondarenko, 2006*), Р. И. Капелюшникова [9] (*Kapelyushnikov, 2017*). В научной литературе, посвященной проблемам регионального развития, в том числе путем формирования социально-экономической политики в мезоуровневой системе, акцентирующей внимание на проблемах взаимодействия государства и общества в социальных сферах, стоит отметить труд Федуловой Я. И. [16] Однако несмотря на наличие достаточно большого числа работ, посвященных исследованию отдельных аспектов формирования социально-экономической и кадровой политики государства, вопросы их совершенствования в настоящее время остаются недостаточно изученными. ***Цель данной статьи*** — провести анализ проводимой кадровой политики, касающейся поддержки безработных граждан, и дать предложение по ее улучшению в условиях ухудшения экономической ситуации. ***Новизна предлагаемой статьи*** заключается в выявлении недостатков проводимой на сегодняшний день кадровой политики, касающейся поддержки безработных граждан, их теоретическом

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

обосновании и разработке конкретного предложения по созданию системы добровольного страхования от безработицы с целью совершенствования социально-экономической и кадровой региональной политики.

Автор исходит из гипотезы, что если региональная власть будет принимать меры в части создания системы добровольного страхования от потери работы, то это уменьшит финансовую нагрузку на федеральный и региональные бюджеты, позволит снизить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда и социальную напряженность у граждан.

Методологической основой написания статьи послужили принципы диалектики, индукции, позволяющие выявить основные характеристики явлений и процессов в их взаимосвязи, определить тенденции их развития. Исследование базируется на использовании теории системного анализа, экономического анализа, общенаучных методов познания.

Учитывая вышеизложенное, предлагаем рассмотреть систему добровольного страхования от безработицы в качестве предложения по совершенствованию региональной социально-экономической и кадровой политики.

Добровольное страхование от безработицы как предложение по совершенствованию региональной социально-экономической и кадровой политики

Российская рыночная экономика на современном этапе представляет собой смешанную экономику, в которой элементы государственного контроля и управления тесно взаимодействуют с элементами воздействия рынка на организацию производства и потребления, причем в последнее время все больше рычагов управления передают с федерального уровня на региональный. На региональный уровень все больше смещаются регулирующие функции государства, взаимодействие государства с предприятиями и гражданами. С возрастанием роли регионов в социально-экономической жизни России повышается и уровень ответственности региональных органов управления за создание на территории вверенных регионов стабильных условий жизни и экономического благополучия.

Одним из основных показателей эффективности проводимой регионами кадровой политики является уровень безработицы, а одним из основных показателей эффективности социально-экономической политики — уровень заработной платы, уровень дохода. Социально-экономическая политика, проводимая регионами, в рыночных условиях хозяйствования в принципе должна базироваться на теории общественного благосостояния и быть тесно связана с социальной защищенностью и справедливостью.

Одним из принципов государственной политики регионального развития, согласно Указу Президента РФ от 16 января 2017 г. № 13 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года», является соблюдение баланса между наращиванием экономического потенциала регионов и сохранением комфортной среды жизнедеятельности населения [13] (*Semenova et al., 2019*). Данный принцип подчеркивает важность помимо роста экономического благосостояния сохранять и комфортный уровень жизнедеятельности населения, т. е. региональная политика должна быть направлена на сохранение и улучшение благополучия жизни. В этой связи первоочередной задачей следует считать формирование действенных региональных социально-экономической и кадровой политик, а важной задачей регионального развития — вовлечение в данный процесс гражданского общества.

Анализ уровня безработицы помесячно за 2020 год в целом по РФ и по регионам в отдельности подтверждает наличие ее роста и актуальность выбранной темы исследования.

Таблица 1

Динамика потребностей работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости, и уровень безработицы за 2020 год

	Потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения, тыс. чел.	Уровень безработицы, %
Январь	1464	4,7
Февраль	1496	4,6
Март	1493	4,7
Апрель	1346	5,8
Май	1385	6,1
Июнь	1518	6,2
Июль	1639	6,3
Август	1692	6,4
Сентябрь	1774	6,3
Октябрь	1782	6,3
Ноябрь	1746	6,1
Декабрь	1736	5,9

Источник: [18, с. 227, 237].

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

С начала пандемии и ухудшения экономической ситуации в России наблюдается значительный рост безработицы, несмотря даже на увеличение потребности работодателей в работниках.

Анализируя региональные показатели, можно отметить, что округом с наиболее высоким уровнем безработицы в среднем за период октябрь-декабрь 2020 года являлся весь Северо-Кавказский федеральный округ (за исключением Ставропольского края), здесь по округу средний уровень безработицы составил 14,8%, в Республике Ингушетии — 31,2% — рекордный уровень среди всех регионов РФ, в Чеченской Республике также один из самых высоких уровней безработицы — 21,0%. По другим регионам высокие уровни безработицы свыше 10% были зафиксированы в Республике Тыва — 18,2%, Республике Алтай — 16,4%, Республике Бурятия — 10,7%, Забайкальском крае — 10,1%. В Приволжском федеральном округе рост безработицы и достаточно высокий его уровень был в Республике Марий Эл — 7,1%, Оренбургской области — 6,9%, Саратовской области — 6,3%. В Центральном федеральном округе «лидирующие» позиции заняли Ярославская область — 7,3%, Рязанская область — 6,4% и Орловская область — 6,3% [18, с. 361]. Практически все российские регионы с ростом анализируемого показателя по сравнению с 2019 годом. Соответственно, возникла и существенная финансовая нагрузка, связанная с выплатой пособий из федерального бюджета и из бюджета регионов.

С целью ослабления экономической нагрузки, связанной с увеличением выплат пособий по безработице, и улучшения социальной защищенности граждан предлагаем создать на уровне регионов систему добровольного страхования от безработицы и потери трудоспособности.

В настоящее время данный вид страхования достаточно редок, и если и используется, то в основном в случае получения кредитов в банке, и позволяет обезопасить родственников и поручителей заемщика от несения ответственности по ссуде. Чаще всего страховые компании расчет страховой услуги производят в процентном соотношении к сумме ссудной задолженности.

Необходимо развить данный вид страхования, чтобы он был более гибким и как можно большее количество людей желало им воспользоваться. Расчет страховой услуги следует производить не к сумме ссудной задолженности, а к определенной фиксированной сумме, которую бы заемщик желал ежемесячно получать в случае потери работы. Естественно, необходимо ограничить срок выплаты страховки (например, шестью месяцами), чтобы страховщик за это время смог обеспечить себя новым местом занятости и чтобы оставался стимул для выхода на работу. Также необходимо в договоре обязательно указывать периодичность возможности получения таких выплат (например, страховой случай может наступать не чаще чем 1 раз в пять лет) в целях избе-

жания злоупотреблений со стороны застрахованных лиц. В договорах страховых компаний, которые предоставляют данную услугу, чаще всего записано: «Оплата страховки невозможна, если клиент уволен по собственному желанию или в результате имевшего место соглашения сторон», но в большинстве случаев, к сожалению, понятно, что при формулировке «уволен по собственному желанию» в условиях нестабильной финансовой ситуации желание было не сотрудника, а организации, сотрудник же, в свою очередь, идет на данную формулировку, боясь испортить себе трудовую книжку или отношения с бывшим работодателем. Поэтому данная формулировка в договоре страхования в случае потери работы, на наш взгляд, перечеркивает экономико-социальную защищенность сотрудников, и скорее всего, именно данный пункт и не позволяет внедрить систему добровольного страхования от потери работы. Необходимо на законодательном уровне закрепить для страховых компаний формулировку: «В случае если клиент уволен по собственному желанию или в результате имевшего место соглашения сторон клиенту выплачивается минимальный размер страховки, равный минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) или иному установленному страховой компанией размеру, но не менее МРОТ». Построение данной системы должно учитывать также индивидуальные возможности страхуемого лица, его стаж и уровень денежного содержания. Необходимо предусмотреть, чтобы выплата в случае наступления страхового случая была не разовая, а ежемесячная на протяжении поиска работы, но не более срока, оговоренного в договоре страхования, во избежание преждевременных трат.

Страхование от безработицы должно осуществляться за счет средств самого работника, на усмотрение страховых компаний и самого страхуемого лица можно предусмотреть организацию внесения денежных средств на страхование либо единожды в год, либо путем ежемесячного перечисления денежных средств застрахованным лицом на счет страховой компании в размере, заранее оговоренном в договоре. В целях большего привлечения клиентов размер вносимых денежных средств обязательно должен быть гибким, минимальный размер вносимых страховых взносов желательно, чтобы не превышал одного процента от месячной заработной платы, по аналогии с профсоюзными взносами, для страховой премии в минимальном размере в случае наступления страхового случая. Для большего распространения данной программы возможно заключение договоров с предприятиями, чтобы в случае заинтересованности сотрудников работодатель по письменному заявлению сотрудника мог сам делать отчисления ежемесячно с заработной платы. Либо страховая компания должна внедрить систему онлайн-платежей для застрахованных лиц для их удобства.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Выплата пособия по безработице регулируется Федеральным законом Российской Федерации (РФ) «О занятости населения в Российской Федерации». Минимальная и максимальная величина пособия по безработице устанавливаются ежегодно Правительством РФ. С 2019 года и до начала пандемии минимальная величина пособия по безработице была установлена в размере 1 500 рублей, максимальная величина — 8 000 рублей. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год» минимальная величина пособия по безработице в мае-августе 2020 устанавливалась в размере 4 500 рублей. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.04.2020 г. № 485 [10] всем потерявшим работу с 1 марта 2020 года и получившим официальный статус безработного пособие начислялось в размере 12 130 рублей независимо от уровня заработной платы. В 2021 году Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. № 2393 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год» максимальный размер пособия Правительство сохранило в размере 12 130 рублей (в первые три месяца периода безработицы), 5 000 рублей в следующие 3 месяца периода безработицы, минимальную величину сохранили также на прежнем уровне в 1 500 рублей [12]. Однако даже на повышенный размер пособия прожить человеку очень сложно, а имея и стандартное пособие по безработице и хотя бы минимальный размер страховых выплат от страховой компании (12 130 рублей), в совокупности позволит прожить человеку месяцы поиска работы на более достойном уровне и снизить уровень психоэмоциональной напряженности и возможного обострения на этом фоне хронических заболеваний. Таким образом, при создании системы добровольного страхования от безработицы можно было бы снизить экономические затраты государства за счет исключения повышенного размера выплат пособий застрахованным безработным, а также увеличить общий объем получаемых денежных средств конкретного человека в месяц.

Создание системы добровольного страхования от безработицы позволит решить также еще одну проблему, связанную с вынужденным трудоустройством безработного не по полученной специальности, а по имеющейся в данный момент на рынке труда, чтобы обеспечить себя необходимыми денежными средствами в кратчайший срок, что оказывает влияние также и на качество работы и, соответственно, на производительность труда. Жесткий регламент постановки на учет в качестве безработного и назначения пособия, а также неудовлетворенность предлагаемыми рабочими местами службой занятости зачастую способствуют тому, что довольно большая часть безработных вообще не обращаются в службы занятости и предпочитают вести поиск

работы самостоятельно, что существенно искажает реальный процент безработных граждан. Введение системы добровольного страхования от безработицы позволит безработному иметь больший запас времени на поиск работы, что будет способствовать большему количеству трудоустройств по специальности, снижению дисбаланса спроса и предложения на рынке труда и повышению производительности труда.

Алгоритм формирования и реализации системы добровольного страхования от безработицы как одного из направлений региональной социально-экономической и кадровой политики нам представляется следующим:

1. Определение целевого значения показателя безработицы для региона и числа граждан, заключивших договор добровольного страхования от безработицы со страховыми организациями. На данном этапе необходимо проанализировать динамику показателя безработицы по региону и определить с учетом тенденций и перспектив регионального развития целевое значение показателя безработицы для региона, а также целевое значение числа граждан, заключивших договор добровольного страхования в случае потери работы.
2. Разработка комплекса мероприятий, процедур и политик по достижению заявленного уровня показателей с учетом специфики мезоуровневой социально-экономической и кадровой политики. На данном этапе необходимо разработать полный перечень мероприятий по достижению целевых показателей, включающий проработку вопроса со страховыми организациями, разработку и издание нормативных правовых актов, проведение разъяснительной информационной работы с гражданами.
3. Определение потребности в ресурсах региональной социально-экономической системы, генерируемой каждым из сформулированных на предыдущем этапе мероприятий.
4. Реализация разработанного плана мероприятий по внедрению системы добровольного страхования от безработицы, включая процедуры мониторинга и корректировки с учетом изменений внутренних и внешних факторов.
5. Оценка полученных результатов, сравнение фактических показателей с целевыми.

Иерархическое структурирование целевых приоритетов в сфере региональной кадровой политики отражает, прежде всего, концептуальный подход к формированию стратегии экономического развития региона. Реальное существование приоритетного социально-экономического процесса отражается в формировании соответствующего приоритетного направления как в макроэкономической, так и в региональной экономической и кадровой политике.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Стратегические направления кадровой политики и социальной поддержки граждан на региональном уровне должны определяться и периодически пересматриваться в зависимости от изменений регионального рынка труда, в настоящее время данная необходимость назрела в вопросе дополнительной поддержки безработных категорий граждан. Реализация данных направлений возможна при условии оптимального взаимодействия государства, бизнес-сообщества и самих граждан путем развития «модели партнерства» в социально-экономической среде, которое предполагает широкое включение гражданского общества в социально ориентированное управление.

Заключение

Таким образом, в условиях обострения экономической напряженности предлагается принять внедрение системы добровольного страхования от безработицы с целью улучшения социально-экономических показателей регионов через совершенствование проводимой кадровой политики. Данное направление кадровой политики регионов позволит снизить напряженность на рынке труда, снизить финансовую нагрузку с федерального и регионального бюджетов, а также будет способствовать деловой активности страховых компаний, создавая в том числе в них дополнительные рабочие места. Поэтому, на наш взгляд, предлагаемые мероприятия актуальны и будут способствовать улучшению социально-экономических и трудовых показателей. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Бондаренко Н. В. Спрос на рабочую силу — мнение работодателей. / Информационный бюллетень. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 64 с.
2. Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда, недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? / Монография. — М.: ГУ ВШЭ, 2004. — 36 с.
3. Гимпельсон В. Е. и др. Спрос на труд и квалификацию в промышленности между дефицитом и избытком. / Монография. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 57 с.
4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (последняя редакция). Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60 (дата обращения: 06.11.2020).
5. Исмаилова Л. М. Проблема занятости и профессиональная ориентация молодежи. Международный научно-исследовательский журнал. [Электронный ресурс]. URL: http://research-journal.org/social/problema-zanyatosti-i-professionalnaya-orientaciya-molodezhi (дата обращения: 11.11.2020).

6. Левина Е. В., Дудин М. Н. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий // Экономика труда. — 2020. — № 6. — с. 519-536. — doi: 10.18334/et.7.6.110209.
7. Мамедов О. Ю., Туманян Ю. Р., Ищенко О. А. и др. Экономическая политика как система критических социальных технологий. / Монография. — Ростов-на-Дону-Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. — 150 с.
8. Нечипоренко В. С., Шкелева Т. О. Кадровая политика в государственной гражданской службе: формирование состава, структуры и отношений с обществом. / Монография. — Саратов: Научная книга, 2013. — 192 с.
9. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест?: препринт WP3/2017/03. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. URL: https://wp.hse.ru/data/2017/09/27/1159159417/WP3_2017_03__ff.pdf (дата обращения: 04.11.2020).
10. Постановление Правительства РФ от 12.04.2020 № 485 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2020 г. № 346 и приостановлении действия отдельных положений Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными». Гарант. [Электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru//hotlaw/ federal/1361953 (дата обращения: 06.02.2021).
11. Постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год». Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348843 (дата обращения: 06.02.2021).
12. Постановление Правительства РФ от 31.12.2020 № 2393 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2021 год». Гарант. [Электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru/hotlaw/federal/1431231 (дата обращения: 14.02.2021).
13. Семенова В. В. и др. Социальная мобильность в усложняющемся обществе: объективные и субъективные аспекты. / Монография. — М.: ФНИСЦ РАН, 2019. — 512 с.
14. Социально-экономическое положение России. Rosstat.gov.ru. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801 (дата обращения: 24.02.2021).
15. Указ президента РФ от 16 января 2017 г. № 13 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года». Гарант. [Электронный ресурс]. URL: https://base.garant.ru/71587690 (дата обращения: 25.02.2021).
16. Федулова Я. И. Политика развития социально-экономической подсистемы кадрового обеспечения экономики региона. Dissercat.com. [Электронный

creativeconomy.ru

ресурс]. URL: https:// dissercat.com/content/politika-razvitiya-sotsialno-ekonomicheskoi-podsistemy-kadrovogo-obespecheniya-ekonomiki-reg (дата обращения: 25.02.2021).
17. Хартанович К. В. Миленький А. В. Социально-трудовая сфера экономики в условиях преодоления пандемии // Экономика и предпринимательство. — 2020. — № 9. — с. 226-229. — doi: 10.34925/EIP.2020.122.9.044.

ISSN 1994-6929

REFERENCES:

Bondarenko N. V. (2006). *Spros na rabochuyu silu-mnenie rabotodateley* [The demand for labor — the opinion of employers] M.: GU VShE. (in Russian).

Gimpelson V. E. (2004). *Defitsit kvalifikatsii i navykov na rynke truda, nedostatok predlozheniya, ogranicheniya sprosa ili lozhnye signaly rabotodateley?* [Lack of qualifications and skills in the labor market, lack of supply, restrictions on demand, or false signals from employers?] M.: GU VShE. (in Russian).

Gimpelson V. E. i dr. (2007). *Spros na trud i kvalifikatsiyu v promyshlennosti mezhdu defitsitom i izbytkom* [Demand for labor and skills in industry between deficit and surplus] M.: GU VShE. (in Russian).

Khartanovich K. V. Milenkiy A. V. (2020). *Sotsialno-trudovaya sfera ekonomiki v usloviyakh preodoleniya pandemii* [Social and labour relational in the period of overcome pandemic]. *Journal of Economy and Entrepreneurship.* (9). 226-229. (in Russian). doi: 10.34925/EIP.2020.122.9.044.

Levina E. V., Dudin M. N. (2020). *Problema zanyatosti molodezhi v kontekste globalnoy tsifrovizatsii i ispolzovaniya setevyh tekhnologiy* [The problem of youth employment in the context of global digitalization and application of network technologies]. *Russian Journal of Labor Economics. 7* (6). 519-536. (in Russian). doi: 10.18334/et.7.6.110209.

Mamedov O.Yu., Tumanyan Yu.R., Ischenko O. A. i dr. (2018). *Ekonomicheskaya politika kak sistema kriticheskikh sotsialnyh tekhnologiy* [Economic policy as a system of critical social technologies] Rostov-na-Donu-Taganrog: Izdatelstvo Yuzhnogo federalnogo universiteta. (in Russian).

Nechiporenko V. S., Shkeleva T. O. (2013). *Kadrovaya politika v gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhbe: formirovanie sostava, struktury i otnosheniy s obshchestvom* [Personnel policy in the state civil service: staff, structure and relations with society] Saratov: Nauchnaya kniga. (in Russian).

Semenova V. V. i dr. (2019). *Sotsialnaya mobilnost v uslozhnyayushchemsya obshchestve: obektivnye i subektivnye aspekty* [Social mobility in an increasingly complex society: objective and subjective aspects] M.: FNISTs RAN. (in Russian).