

На правах рукописи



Лаврентьев Алексей Станиславович

**ОЦЕНКА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСБАЛАНСА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук

Челябинск – 2025

Работа выполнена на кафедре экономической безопасности федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Карпушкина Анжела Викторовна,
заведующий кафедрой экономической безопасности
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный
университет (национальный исследовательский университет)»

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Гайнанов Дамир Ахнафович,
научный руководитель Института социально-
экономических исследований – обособленного
структурного подразделения Федерального
государственного бюджетного научного учреждения
Уфимского федерального исследовательского центра
Российской академии наук (ИСЭИ УФИЦ РАН), г. Уфа

кандидат экономических наук, доцент
Масленникова Елена Васильевна,
доцент кафедры инноватики и управления
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск

Ведущая организация: ФГАОУ ВО «Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского», г. Омск

Защита диссертации состоится 25 сентября 2025 г. в 14:00 на заседании диссертационного совета 24.2.437.07 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 87, ауд. 130/36.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»: <https://www.susu.ru/ru/dissertation/24243707-d-21229815/lavrentev-aleksey-stanislavovich>.

Автореферат разослан «__» _____ 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
канд. экон. наук, доцент

А.В. Резепин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Рынок труда выступает важнейшим распределительным механизмом, обеспечивающим потребность экономики в трудовых ресурсах не только по количественным, но и качественным характеристикам, от эффективности которого во многом зависят темпы роста ВВП, производительность труда, жизненный уровень населения. В то же время структурные изменения в экономике и занятости продуцируют возникновение кадровых дисбалансов, в том числе и в профессионально-квалификационном разрезе, поскольку в условиях роста инноваций, усложнения и возникновения принципиально новых технологий производства, изменяются требования к квалификации работников, меняется характер выполняемых ими задач. Демографическая ситуация, инерционность систем образования, поведенческие предпочтения как факторы, влияющие на профессионально квалификационную структуру трудовых ресурсов, могут препятствовать ее формированию в соответствии с потребностями работодателей. Кроме того, в условиях неоднородности российской экономики, отличий в отраслевых структурных сдвигах, обеспечении ресурсами, в том числе и трудовыми, различия рынков труда в разрезе отдельных субъектов РФ весьма значительны. Сущностное разнообразие причин, обуславливающих дисбаланс профессиональных кадров, на мезоуровне экономики РФ дополняется территориальной дифференциацией, обусловленной комплексом природно-ресурсных и социально-экономических факторов, непосредственно влияющих на использование трудовых ресурсов. При этом сила и направленность их воздействия специфична для каждого субъекта РФ, вследствие чего, динамические характеристики дисбалансов профессиональных кадров в среднесрочном и долгосрочном периоде имеют общие тенденции, характерные для рынка труда в целом, а также специфические, имеющие значительные отличия на уровне территорий.

В теоретическом плане актуальность работы заключается в углублении представлений о сущности, видах, территориальной специфике дисбаланса профессиональных кадров российского рынка труда, обусловленных неоднородностью экономики. В методическом плане необходимо инструментальное обеспечение для идентификации и разработки профилей дисбалансов профессиональных кадров на рынке труда РФ в разрезе субъектов федерации, раскрывающих общие и специфические характеристики, особенности с позиций масштаба, устойчивости, генерирующих факторов. В прикладном аспекте требуется комплекс мер государственного регулирования, корректировки программ по обеспечению согласования спроса и предложения профессиональных кадров в целях повышения занятости населения.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретические аспекты ситуации дисбаланса профессиональных кадров на рынке труда в части содержания, форм проявления, причин и факторов исследуются в рамках макро- и микроэкономического подходов. Свой вклад в понимание природы дисбаланса в рамках этих двух подходов внесли как отечественные – Е.Я. Варшавская, О.Н. Беленов, В.Е. Гимпельсон, Д.А. Гайнанов, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова, Е.В. Масленникова, Р.М. Мельников, В.Н. Рудаков, С.Ю. Рошин, В.С. Половинко и др., так и зарубежные ученые – К. Абрахам, О. Галор, П. Даймонд, Н. Кохен, М. Саттингер, Н. Сичерман, Р. Хабаш, Дж. Харви, У. Эйхорст и др.

Методические подходы к оценке дисбалансов профессиональных кадров представлены в работах М. Алзубаиди, С. Баерта, Р. Ван дер Велдена, К. МакРодрика, Е. Мерони, Е. Оми, Я. Такера, К. Фрей, Ю.Г. Бюраевой, Н.Г. Вишневской, Т.И. Гориной, В.С. Жарова, А.Н. Козицкой, Е.В. Ломтевой, С.Г. Саблиной, Т.О. Субанакowej, Е.А. Питухина, И.В. Филимо-ненко и др.

В то же время недостаточно раскрыты теоретические и методические аспекты дисбаланса профессиональных кадров, обусловленные неоднородностью экономики РФ на мезо-уровне, способствующей возникновению отличий в видах, динамике, факторах генерации, что и определило объект, предмет и задачи исследования.

Объект исследования – профессиональные кадры как сегмент рынка труда РФ.

Предмет исследования – дисбаланс профессиональных кадров на рынке труда с учетом неоднородности экономики РФ.

Целью диссертационного исследования является разработка и обоснование теоретических положений исследования дисбаланса профессиональных кадров и методических подходов к его оценке для формирования мер государственного регулирования рынка труда в субъектах РФ.

Реализация поставленной цели потребовала решения **следующих задач**:

1) расширить теоретические представления о сущности дисбаланса профессиональных кадров с учетом общеэкономических и специфических факторов, детерминирующих особенности рынка труда и его сегментов;

2) разработать методику оценки дисбалансов профессиональных кадров российского рынка труда с учетом неоднородности российской экономики в территориальном разрезе;

3) выявить сущностные характеристики, определить их детерминанты, а также идентифицировать профили дисбалансов профессиональных кадров с учетом дифференциации рынка труда РФ;

4) разработать меры государственного регулирования на основе комплексных профилей дисбаланса профессиональных кадров с целью корректировки действующих мер политики содействия занятости населения.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в рамках Паспорта специальности ВАК 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда): 8.13. «Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Человеческий капитал и его характеристики»; 8.14. «Рынок труда, его функционирование и развитие. Занятость населения. Безработица. Мобильность на рынке труда».

Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные положения теорий экономики труда, человеческого капитала, теории компетенций и карьерной мобильности, общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения, аналогий. Использованы специфические методы анализа предметной области: моделирования, статистического анализа (в том числе регрессионный, трендовый), прикладные исследования и разработки, выполненные отечественными и зарубежными исследователями.

Информационной базой исследования послужили официальные данные статистической отчетности Госкомстата России, монографии и диссертационные исследования по проблемам рынка труда; информационные ресурсы сети Интернет; материалы, содержащиеся в эмпирических исследованиях зарубежных и отечественных ученых; материалы международных, российских конференций; нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов власти; результаты собственных исследований автора.

Наиболее существенные результаты, полученные соискателем, и их научная новизна:

1. Обоснованы теоретические положения, дополняющие содержание категории «дисбаланс профессиональных кадров» на рынке труда, а именно: на основе синтеза макро/микро/мезоэкономических методологических подходов определены формы проявления и характеристики «дисбаланса профессиональных кадров» с учётом особенностей рынка труда в неоднородной экономике как устойчивые ситуации несовпадения спроса и

предложения на труд определённого образовательного уровня и профессионально-квалификационных навыков, обусловленные общими и специфическими факторами, дифференцированными в территориальном разрезе; дисбалансы характеризуются асимметрией параметров, разнообразием уровней и тенденций, отличиями доминирующих видов (дисбаланс на профессиональные кадры с высшим, средне-профессиональным, начальным профессиональным образованием), что позволяет расширить теорию рынка труда, разработать методику диагностики дисбалансов и меры государственного регулирования, учитывающие неоднородность российского рынка труда и необходимость территориально-ориентированного подхода к обеспечению кадрами российской экономики (п. 8.14 Паспорта специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)).

2. Разработана методика оценки дисбалансов профессиональных кадров, отличие которой заключается в определении тенденций обеспеченности профессиональными кадрами российского рынка труда с учетом его неоднородности: классификация отличий дисбаланса профессиональных кадров в территориальном разрезе по интенсивности структурных сдвигов валовой добавленной стоимости и занятых в экономике; отличий изменчивости дисбалансов под влиянием волатильности спроса и предложения, безработицы; разграничение дисбалансов субъектов федерации по доминирующему виду (профессиональные кадры с ВПО, СПО, НПО) и идентификации факторов, индуцирующих неоднородность, что в совокупности позволяет сформировать комплексный профиль дисбалансов разных субъектов российского рынка труда, повышающий обоснованность политики стабилизации занятости в экономике (п. 8.13 Паспорта специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)).

3. Выявлены характеристики дисбалансов профессиональных кадров российского рынка труда, а именно: обоснована многомерная неоднородность дисбалансов российского рынка труда в территориальном разрезе, включающая отличия динамизирующих причин со стороны отраслевых структурных сдвигов и занятости (в диапазоне от малых до весьма значительных), изменчивости спроса, предложения и безработицы (высокой, средней, разнонаправленности тенденций); выделены типологические группы специфических ситуаций в субъектах РФ по уровню (ниже/выше среднего по РФ) и тенденциям дисбаланса (повышающая, понижательная, неизменный тренд), критерию доминирования вида дисбаланса (профессиональные кадры с ВПО, СПО, НПО) и его устойчивости, что позволило определить детерминанты рынка труда в интересах реализации проблемно-ориентированного регулирования обеспеченности профессиональными кадрами (п. 8.14 Паспорта специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)).

4. Разработаны комплексные профили дисбаланса профессиональных кадров, учитывающие неоднородность российского рынка труда и несовпадения в территориальном разрезе преобладающего вида дисбаланса профессиональных кадров с ВПО, СПО, НПО – с выделением общих закономерностей (существенные сдвиги в занятости, слабая волатильность безработицы) и параметров дифференциации, что позволило обосновать типизацию и вариативность мер (на примере субъектов УрФО) по государственному регулированию в части корректировки институционального и организационного обеспечения реализации программ поддержки занятости населения (п. 8.14 Паспорта специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)).

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в расширении теории экономики труда в части типологизации ситуации сбалансированности профессио-

нальных кадров на рынке труда, содержания и инструментов территориально-ориентированной политики государственного регулирования. Разработанные в диссертации теоретические и методические положения, выводы, прикладные рекомендации могут быть использованы региональными органами власти субъектов РФ в процессе диагностики и мониторинга при формировании политики содействия занятости населения; в образовательном процессе – по направлениям подготовки бакалавров, специалистов и магистров, в таких курсах как: «Экономика», «Экономика труда», «Государственное регулирование занятости».

Апробация результатов исследования. Основные положения, выводы и результаты диссертационного исследования прошли теоретическую апробацию: на международных научно – практических конференциях, в том числе «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики» (Тольятти, 2023 г.), «Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: теория и практика» (Липецк, 2023 г.); российских конференциях – «Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике» (Омск, 2023 г.), «Социально-экономические, институционально-правовые и культурно-исторические компоненты развития муниципальных образований» (Миасс, 2022 г.). Основные результаты исследования отражены в 12 научных публикациях, в том числе в коллективной монографии, статьях (из них 7 в научных журналах из перечня рецензируемых научных изданий ВАК). Общий объем публикаций 51,41 п. л., в том числе авторских 3,97 п. л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, изложенных на 158 страницах и приложений – на 79 страницах. Работа иллюстрирована 35 таблицами и 9 рисунками. Список литературы содержит 178 источников.

Во введении представлена актуальность темы исследования, степень разработанности проблемы, определены цель и задачи, сформулированы научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов исследования.

В первой главе «Дисбалансы профессиональных кадров: теоретические подходы и специфические тенденции российского рынка труда» рассмотрены эволюция взглядов на экономическую сущность дисбаланса профессиональных кадров; теоретические подходы к анализу дисбаланса профессиональных кадров на рынке труда; обоснована целесообразность территориально-ориентированного подхода к исследованию дисбаланса профессиональных кадров.

Во второй главе «Методические подходы к диагностике дисбаланса профессиональных кадров российского рынка труда и оценке территориальных ситуаций сбалансированности» систематизированы методические подходы к исследованию дисбаланса профессиональных кадров; разработана и апробирована авторская методика оценки дисбаланса профессиональных кадров с учетом территориальной неоднородности экономики РФ; проведена классификация территориальных ситуаций по характеристикам дисбалансов профессиональных кадров.

В третьей главе «Регулирование дисбаланса профессиональных кадров российского рынка труда: проблемно- и территориально ориентированный подходы» выявлены детерминанты дисбаланса спроса и предложения профессиональных кадров в субъектах РФ; предложены рекомендации по корректировке обеспечения реализации программ поддержки занятости населения в части мониторинга дисбаланса профессиональных кадров.

В заключении обобщены основные результаты исследования, сформулированы ключевые теоретические выводы и приведены практические рекомендации по теме исследования. Приложения содержат исходные данные и вспомогательные материалы, подкрепляющие аргументацию автора и положения исследования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Обоснованы теоретические положения, дополняющие содержание категории «дисбаланс профессиональных кадров» на рынке труда, а именно: на основе синтеза макро/микро/мезоэкономических методологических подходов определены формы проявления и характеристики «дисбаланса профессиональных кадров» с учётом особенностей рынка труда в неоднородной экономике как устойчивые ситуации несовпадения спроса и предложения на труд определённого образовательного уровня и профессионально-квалификационных навыков, обусловленные общими и специфическими факторами, дифференцированными в территориальном разрезе; дисбалансы характеризуются асимметрией параметров, разнообразием уровней и тенденций, отличиями доминирующих видов (дисбаланс на профессиональные кадры с высшим, средне-профессиональным, начальным профессиональным образованием), что позволяет расширить теорию рынка труда, разработать методику диагностики дисбалансов и меры государственного регулирования, учитывающие неоднородность российского рынка труда и необходимость территориально-ориентированного подхода к обеспечению кадрами российской экономики.

Постоянные сдвиги в производственных, социальных и демографических процессах приводят к изменению качественных и количественных параметров спроса и предложения на рынке труда, что выражается в возникновении ситуаций дефицита/избытка/устаревания профессиональных навыков и компетенций. Усложнение структуры экономики, технологические инновации и нововведения, как следствие, расширение контингента населения с высшим образованием и модификация требований к компетенциям выпускников ВПО, СПО, НПО продуцируют возникновение дисбаланса профессиональных кадров. Решение проблемы его нивелирования предполагает, прежде всего, расширение теории рынка труда в части типологии дисбалансов, систематизации причин и факторов их устойчивости, общеэкономических и специфических территориальных условий их индуцирующих, а, соответственно, требует разработки методов диагностики и механизмов стратегического и оперативного регулирования.

Диссертантом под профессиональными кадрами понимается часть трудовых ресурсов, имеющих профессиональное образование, а именно – высшее и/или среднее, и/или начальное. Необходимым является выделение предмета исследования в системе категорий теории рынка труда, логическая цепочка, по мнению диссертанта, при этом может быть представлена следующим образом: население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам → трудовые ресурсы → профессиональные кадры как часть трудовых ресурсов, обладающих профессиональным образованием (высшим, средним, начальным), как занятых, так и не работающих → различия в спросе и предложении профессиональных кадров, имеющих высшее, среднее или начальное профессиональное образование, на российском рынке труда с учетом его неоднородности → дисбаланс профессиональных кадров.

Анализ экономических публикаций позволил сделать вывод, что исследование дисбалансов на рынке труда отличается, во-первых, преимущественно двумя уровнями анализа: макроэкономический, где в качестве объекта исследования выступает национальная экономика и общеэкономические тенденции согласования спроса и предложения профессиональных кадров, и микроэкономический, на котором исследуется несоответствие навыков, квалификации претендентов на рабочие места необходимым отраслевым компетенциям, актуальным вакансиям, разрывы между имеющимися навыками работников и требуемыми со

стороны работодателей; во-вторых, основной фокус анализа акцентирован на соответствии профессионально-квалификационных и образовательных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения; конкретных формах проявления и способах идентификации дисбаланса в разрезе профессий, возрастной структуры.

Однако, традиционное разграничение методологии анализа в экономических публикациях при исследовании дисбалансов рынка труда на макро- и микроэкономические подходы и автономизация выводов в современной экономике с динамично меняющейся технологической и экономической ситуацией, требованиями к образовательному уровню и компетенциям, разнообразием территориальных условий не позволяет выработать объективного представления для территориально-насыщенной и дифференцированной национальной экономики. Оперирование среднестатистическими данными и полученные результаты не являются аналитически приемлемыми для формирования стратегии и тактики регулирования обеспеченности кадрами российского рынка труда с разнообразием территориальных ситуаций. По мнению диссертанта, целесообразен синтез нескольких подходов для адекватного представления о ситуации обеспеченности профессиональными кадрами не только в разрезе экономики в целом. Специфика предмета исследования – дисбаланс профессиональных кадров рынка труда РФ, представленного множеством субъектов, отличающихся природно-географическими, социально-экономическими, инфраструктурными особенностями, потребовал конкретизации методологии и формирования авторских теоретических положений с учетом перечисленных обстоятельств.

Диссертантом предлагается использовать синтез макро-, микро- и мезоэкономических методологических подходов, что обеспечит системное представление о дисбалансе профессиональных кадров российского рынка труда. Применение **микроэкономического подхода** предполагает включение в содержание аспектов избыточности/ дефицита/устаревания профессиональных навыков и компетенций работников, достаточность или отсутствие квалификации и навыков для решения профессиональных задач, несоответствия образования профессиональным обязанностям. **Макроэкономический подход** подключает спрос и предложение, фокусирует внимание на структуре безработицы, соответствии уровней образования работника с необходимыми профессиональными навыками для современной отраслевой структуры и, тем самым, раскрывает содержание профессионально-квалификационного дисбаланса. Неоднородность социально-экономических условий экономики России не позволяет ограничиться анализом тенденций рынка труда только с позиции единого целого, предполагает учет территориального аспекта, соответственно, специфических ситуаций, обусловленных отличиями человеческого капитала, образовательной инфраструктуры и подготовки, активность миграции, доступность и распространение цифровых услуг, инновационное и технологическое развитие, то есть требует применения **мезоэкономического подхода** в анализе профессиональных дисбалансов.

Опора на теоретические принципы макро-/микро-/мезо- подходов к исследованию экономики труда, позволила диссертанту дополнить теоретическое содержание «дисбаланса профессиональных кадров» рынка труда в неоднородной экономике, выделить формы проявления и характеристики, а именно: с учетом предмета исследования как устойчивые ситуации несовпадения спроса и предложения на труд определенного уровня профессионального образования (высшее, среднее, начальное), обусловленные общими и специфическими факторами, дифференцированными в территориальном разрезе. Теоретические положения о дисбалансе профессиональных кадров и отличия представлений автора представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Подходы к исследованию дисбалансов профессиональных кадров

Подход	Отличия параметров и способа идентификации дисбаланса
Макроэкономический	Отклонение между структурой занятости и требованиями рынка труда (доли вакантных мест в разрезе видов профессионального образования, потребности предприятий в работниках в разрезе видов экономической деятельности, рейтинга наиболее востребованных профессий), сравнение профессионально-квалификационных субъектов спроса и предложения (незанятые; безработные; выпускники с разным профессиональным образованием) на рынке труда, неконгруэнтность количественных параметров потребности в специалистах на рынке труда и выпуска студентов, соответствия направлений подготовки студентов отраслевой структуре занятости; различие между количеством безработных и вакантных мест, в том числе и по видам деятельности
Авторский подход: синтез макро-, микро- и мезоэкономических подходов	Микроэкономический подход – профессионально-квалификационный дисбаланс связан с устареванием профессиональных навыков и квалификации, несоответствием образования выполняемым профессиональным обязанностям; макроэкономический подход – рассогласование спроса и предложения профессиональных кадров по уровням образования; мезоэкономический подход – неоднородность территориальных ситуаций дисбаланса профессиональных кадров.
Микроэкономический	Несоответствие (избыток/недостаток, разрыв, нехватка) различных видов навыков (базовых и профессиональных) их необходимому уровню, измеряемое путем прямой субъективной и объективной оценки: тестирование, опросы работодателей, соискателей вакансий; анализ данных о вакансиях и резюме, полученных из открытых источников (кадровые порталы, специализированные СМИ, данные служб занятости).

Обзор экономических публикаций позволил сделать вывод, что факторы, генерирующие дисбаланс профессиональных кадров и влияющие на процессы занятости населения, многообразны: демографические, технологические, институциональные, поведенческие и др.; однако в неоднородной экономике их роли различны, что остается исследовательской нишей, требующей анализа на основе мезоэкономического подхода. Влияние факторов, сформированных всей совокупностью макро- и микроэкономических условий (технико-технологических, экономических, циклических, демографических, институциональных и пр.), имеет **отличия при преломлении общих процессов в территориальном разрезе.**

Диссертантом на основе сформированных методологических подходов, обобщения научных публикаций введена авторская классификация и выделены группы факторов, а также соответствующие частные параметры, раскрывающие макро/микро/мезоэкономические обстоятельства, изменение которых приводят к территориальной дифференциации и неконгруэнтности дисбаланса профессиональных кадров в разрезе экономики страны. Частные параметры соответствуют доступной аналитической информации, необходимой для диагностики дисбалансов профессиональных кадров (табл. 2).

Таким образом, разнообразие позиций и широкий спектр отмечаемых факторов влияния на экономику и занятость позволяет сделать вывод, что дисбаланс профессионально-квалификационных навыков и профессиональных кадров в целом, по сути, является следствием действия разнообразных факторов макро- и микроуровня, в то же время действие этих факторов «окрашено» специфическими условиями реального сектора и рынков труда субъектов РФ, формирует особые потребности применения навыков и компетенций, создает уникальные территориальные ситуации в обеспечении кадрами.

Таблица 2 – Факторы и частные параметры дисбалансов профессиональных кадров*

Группы факторов	Частные параметры, влияющие на дисбалансы профессиональных кадров
Макрофакторы, формирующие общие тенденции дисбаланса (экономические, демографические, социальные), имеющие специфические формы проявления	
Рынок труда	Выпуск специалистов с ВПО, с СПО, с НПО; нагрузка незанятого населения на 1 вакансию, человек; потребность в работниках, заявленная работодателями; среднемесячная номинальная начисленная зарплата; численность занятых с ВПО, с СПО, с НПО; численность работников малых предприятий; занятые в неформальном секторе
Институциональные условия	Доля занятых на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной собственности, на предприятиях и в организациях частной собственности; число предприятий и организаций; коэффициент рождаемости организаций на 1000 организаций
Демография и миграция	Коэффициенты демографической нагрузки на 100 человек трудоспособного возраста; миграционный прирост.
Уровень жизни населения	Потребительские расходы в среднем на душу населения; среднедушевые денежные доходы.
Мезофакторы, обуславливающие специфику дисбаланса профессиональных кадров (территориально-географические)	
Структура экономики	Доля в валовой добавленной стоимости (ВДС) региона образования и здравоохранения, промышленности, услуг, сельского хозяйства и рыболовства, строительства, торговли, транспорта и связи
Инфраструктурные условия	Доля организаций, использовавших локальные вычислительные сети
Факторы эффективности	ВРП на душу населения, тыс. руб.; удельный вес прибыльных организаций
Микрофакторы дисбаланса профессиональных кадров (техничко-технологические), имеющие специфические формы проявления	
Инвестиционная активность	Инвестиции в основной капитал / ВРП; инвестиции в основной капитал
Научно-техническое развитие	Используемые передовые производственные технологии; объем инновационных товаров, работ, услуг / ВРП; удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе обследованных организаций; численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками
Технологический уровень	Степень износа основных фондов и фондовооруженность

*Составлено автором

Формализация теоретических позиций и авторских представлений относительно дисбаланса профессиональных кадров российского рынка труда формализована на рисунке 1.

Разнообразие изменчивости спроса и предложения, структурных сдвигов, отличия уровней и тенденций определяют общую **характеристику российского рынка труда**, в том числе обеспеченность профессиональными кадрами, а именно: неоднородность, территориальную дифференциацию и неэквивалентность масштаба, тип и конкретные факторы устойчивости. Прикладная значимость теоретико-аналитических выводов относительно содержания категории дисбаланса профессиональных кадров с учетом разнообразия территориальных сегментов российского рынка труда позволяет говорить о целесообразности исследования территориальных профилей дисбаланса, классификации специфических ситуаций, идентификации детерминант, определяющих неоднородность рынка, что повышает обоснованность государственного регулирования по снижению дисбалансов.

Российский рынок труда/территориальные отличия дисбалансов	Рынок труда: спрос и предложение на профессиональные кадры определенных уровней образования			Факторы
Структурные сдвиги спроса и предложения, территориальная неоднородность и изменчивость обеспеченности кадрами		Дисбаланс кадров с высшим профессиональным образованием, ВПО (1)		Макрофакторы (экономические, социальные, демографические)
Наличие профессиональных дисбалансов, неэквивалентность уровней дисбалансов и тенденций изменения в территориальном разрезе	← Виды дисбалансов	Дисбаланс профессиональных кадров – устойчивые и территориально-дифференцированные ситуации несовпадения спроса и предложения на труд определённого образовательного уровня и профессионально-квалификационных навыков	← Дисбаланс кадров со средним профессиональным образованием, СПО (2)	Мезофакторы (территориально-географические)
Наличие разнообразия типов и устойчивости дисбалансов профессиональных кадров в территориальных сегментах рынка труда		Дисбаланс кадров с начальным профессиональным образованием, НПО (3)		Микрофакторы (техничко-технологические)

Рисунок 1 – Дисбалансы профессиональных кадров в структуре российского рынка труда

Это, в свою очередь, обуславливает необходимость разработки методики в интересах диагностики для своевременного определения проблемного поля, актуализации стратегий и программ социально-экономического развития субъектов РФ, регулирования и актуализации планов реализации в интересах повышения занятости населения.

2. Разработана методика оценки дисбалансов профессиональных кадров, отличие которой заключается в определении тенденций обеспеченности профессиональными кадрами российского рынка труда с учетом его неоднородности: классификация отличий дисбаланса профессиональных кадров в территориальном разрезе по интенсивности структурных сдвигов валовой добавленной стоимости и занятых в экономике; отличий изменчивости дисбалансов под влиянием волатильности спроса и предложения, безработицы; разграничение дисбалансов субъектов федерации по доминирующему виду (профессиональные кадры с ВПО, СПО, НПО) и идентификации факторов индуцирующих неоднородность, что в совокупности позволяет сформировать комплексный профиль дисбалансов разных субъектов российского рынка труда, повышающий обоснованность политики стабилизации занятости в экономике.

В результате анализа и обобщения существующих методических подходов диссертантом сделан вывод о необходимости разработки инструмента, позволяющего провести оценку дисбаланса профессиональных кадров с учетом неоднородности экономики и рос-

сийского рынка труда (что принципиально отличается от определения общих закономерностей, среднестатистических параметров по усредненным данным) и конкретизировать общие и специфические тенденции с учетом территориального разреза рынка труда для понимания профиля дисбаланса отдельного субъекта РФ.

Отличительные особенности предлагаемой автором методики состоят в комплексности и поэтапном анализе процессов использования, тенденций в обеспеченности профессиональными кадрами российского рынка труда, учета его неоднородности и классификации специфических территориальных ситуаций дисбаланса. Этапы методики представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы авторской методики оценки дисбалансов профессиональных кадров территориальных сегментов российского рынка труда

Содержание и инструментарий	
Этап 1. Диагностика дисбаланса профессиональных кадров российского рынка труда с учетом его территориальной неоднородности	
1.1. Оценка интенсивности структурных сдвигов ВДС и занятости как основы территориальных дисбалансов; 1.2. Оценка волатильности спроса (занятые), предложения (рабочей силы) и безработицы профессиональных кадров по субъектам РФ как факторов устойчивости/изменчивости дисбаланса. 1.3. Оценка уровней дисбаланса профессиональных кадров в территориальном аспекте (по показателю доля безработных с профессиональным образованием в общей численности безработных); идентификация специфики тенденций (понижательных или повышательных) дисбалансов как проявление неоднородности российского рынка труда (по показателю темпа прироста безработных: меньше -1% – понижительная; больше 1% – рост; от -1% до +1% неизменный тренд)	
Инструментарий оценки	
1.1. Квадратический коэффициент абсолютных структурных сдвигов (K), Интегральный коэффициент структурных сдвигов К. Гатева (K_{Γ}), Интегральный коэффициент структурных различий А. Салаи (K_C), Индекс Рябцева (K_P): $K = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (s_{ij} - s_{i0})^2}{n}}; K_{\Gamma} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (s_{ij} - s_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n (s_{ij}^2 + s_{i0}^2)}}; K_C = \sqrt{\frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n \left(\frac{s_{ij} - s_{i0}}{s_{ij} + s_{i0}} \right)^2}; K_P = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (s_{it} - s_{it0})^2}{\sum_{i=1}^n (s_{it} + s_{it0})^2}};$ где s_{ij} – показатель доли структурной единицы (в %) в субъекте РФ i в период времени j; s_{i0} – показатель доли структурной единицы (в %) в субъекте i в период времени 0; n – число структурных единиц; s_{it} – показатель доли структурной единицы (в %) в конкретном субъекте; s_{it0} – показатель доли структурной единицы (в %) в общероссийском масштабе	
1.2. Коэффициент изменчивости спроса по показателю занятости (D), предложения по показателю рабочей силы (S) и безработицы (U): $D = \frac{\sum_{t=1}^n (r_{i_{\text{юзн}}} - \bar{r}_{\text{юзн}}) \cdot (R_{i_{\text{оузн}}} - \bar{R}_{\text{оузн}})}{\sum_{t=1}^n (R_{i_{\text{оузн}}} - \bar{R}_{\text{оузн}})^2}; S = \frac{\sum_{t=1}^n (r_{i_{\text{урс}}} - \bar{r}_{\text{урс}}) \cdot (R_{i_{\text{оурс}}} - \bar{R}_{\text{оурс}})}{\sum_{t=1}^n (R_{i_{\text{оурс}}} - \bar{R}_{\text{оурс}})^2};$ $U = \frac{\sum_{t=1}^n (r_{i_{\text{убр}}} - \bar{r}_{\text{убр}}) \cdot (R_{i_{\text{оубр}}} - \bar{R}_{\text{оубр}})}{\sum_{t=1}^n (R_{i_{\text{оубр}}} - \bar{R}_{\text{оубр}})^2};$ где $r_{i_{\text{юзн}}}$, $r_{i_{\text{урс}}}$, $r_{i_{\text{убр}}}$ – численность занятых, численность рабочей силы и численность безработных с профессиональным образованием, в i-й год; $\bar{r}_{\text{юзн}}$, $\bar{r}_{\text{урс}}$, $\bar{r}_{\text{убр}}$ – среднее значение численности занятых, численности рабочей силы и численности безработных с профессиональным образованием за период n; $R_{i_{\text{оузн}}}$, $R_{i_{\text{оурс}}}$, $R_{i_{\text{оубр}}}$ – численность занятых, рабочей силы и безработных в i-й год; $\bar{R}_{\text{оузн}}$, $\bar{R}_{\text{оурс}}$, $\bar{R}_{\text{оубр}}$ – среднее значение численности занятых, рабочей силы и безработных за период n	

Окончание таблицы 3

1.3.1. Дисбаланс профессиональных кадров: $\text{ДПК} = \frac{Б_{\text{по}}}{Б} \cdot 100\%,$ где $Б_{\text{по}}$ – численность безработных с профессиональным образованием; $Б$ – численность безработных всего.	1.3.2. Тенденция дисбаланса профессиональных кадров: $\bar{T}_{\text{пр}} = \left(\sqrt[n-1]{\prod \frac{\text{ДПК}_t}{\text{ДПК}_{t-1}}} - 1 \right) \cdot 100\%$ где n – кол-во временных периодов; ДПК_t и ДПК_{t-1} – дисбаланс профессиональных кадров в текущем и предыдущем периодах соответственно.
Этап 2. Дисбаланс профессиональных кадров российского рынка труда в территориальном разрезе и определение детерминант территориальных ситуаций	
2.1. Оценка доминирующего вида дисбаланса профессиональных кадров и его устойчивости в разрезе ВПО, СПО, НПО, классификация специфических ситуаций российского рынка труда. 2.2. Систематизация факторов влияния, индуцирующих отличия ситуаций дисбаланса профессиональных кадров в субъектах РФ (в разрезе групп факторов: рынок труда, структурные факторы экономики, институциональные условия, инвестиционная активность и т.д.).	
2.3. Идентификация отличий и вклада факторов влияния дисбалансов уровней образования (ВПО, СПО, НПО), влияющих на специфические ситуации в субъектах РФ.	
Инструментарий оценки	
2.1. Доминирующий вид дисбаланса: отношение временного отрезка, на протяжении которого максимальный по величине показатель вида дисбаланса профессиональных кадров (ВПО, СПО, НПО) из рассчитанных за каждый год исследуемого периода в субъекте РФ доминирует над остальными видами (частота преобладания), к продолжительности периода исследования. Интерпретация значений частотности дисбаланса профессиональных кадров для определения его устойчивости:	
Области устойчивости	Частотность доминирования показателя в границах интервала Степень устойчивости
1	$0,9 < I_{\text{уст}} < 1$ Абсолютная степень устойчивости ситуации
2	$0,75 < I_{\text{уст}} < 0,9$ Высокая степень устойчивости ситуации
	$0,5 < I_{\text{уст}} < 0,75$ Преимущественно устойчивая ситуация
3	$0,25 < I_{\text{уст}} < 0,5$ Ситуация с признаками неустойчивости
	$0,1 < I_{\text{уст}} < 0,25$ Неустойчивая ситуация
4	$0 < I_{\text{уст}} < 0,1$ Абсолютно неустойчивая ситуация
2.2. Применение регрессионного анализа, расчет коэффициентов эластичности факторов	
Этап 3. Аналитическая оценка разнообразия параметров дисбалансов профессиональных кадров российского рынка труда и разработка комплексного профиля профессиональных дисбалансов субъектов РФ (на примере УрФО) с целью корректировки мер политики содействия занятости населения	

Первый этап заключается в диагностике российского рынка труда с позиции обоснования неоднородности дисбалансов в территориальном разрезе, содержание которого состояло: а) в оценке интенсивности отраслевых сдвигов в экономике (ВЭД) и занятости, трактуемых диссертантом как основа дисбалансов профессиональных кадров, поскольку существенность значений показателей позволила сделать вывод о наличии и дифференциации структурных сдвигов в экономике и занятости субъектов РФ, которые влияют на изменение спроса и предложения профессиональных кадров на территориальных рынках труда; б) в анализе степени волатильности спроса и предложения профессиональных кадров как причины их рассогласования и устойчивости/изменчивости профессиональных дисбалансов, определяющей аналогичные параметры безработицы как показателя уровня профессиональ-

ных дисбалансов. Использование данных по субъектам федерации позволяет оценить проявления неоднородности российской ситуации в территориальном разрезе, в связи с чем целесообразны пошаговая оценка изменчивости спроса (численности занятых), предложения (рабочей силы), безработицы профессиональных кадров; выделение групп субъектов РФ с максимальной изменчивостью таковых и определение специфических отличий; в) в оценке уровня (доля безработных с определенным уровнем образования в общей численности безработных с профессиональным образованием за каждый год периода) и трендовых тенденций дисбаланса профессиональных кадров (понижительная; повышательная; неизменный тренд).

На втором этапе диссертантом определены специфика российского рынка труда в разрезе субъектов федерации с позиции: а) доминирующего вида дисбаланса профессиональных кадров, а именно: идентификация преобладающего (или ВПО, или СПО, или НПО) дисбаланса по критерию «частотности доминирования» (отношение временного отрезка, на протяжении которого максимальный по величине показатель вида дисбаланса профессиональных кадров (или ВПО, или СПО, или НПО) из рассчитанных за каждый год исследуемого периода в субъекте РФ доминирует над остальными видами (частота преобладания), к общей величине периода исследования); б) степени устойчивости доминирующего вида дисбаланса профессиональных кадров, как ситуации, определяющейся на основании сопоставления итогового значения частотности доминирования дисбаланса на профессиональные кадры с ВПО, СПО или НПО со шкалой степеней устойчивости на основе адаптированной шкалы Чеддока; в) определения детерминант дисбалансов профессиональных кадров в разрезе типологических групп субъектов РФ, отличающихся доминированием дисбаланса с ВПО, СПО или НПО. Для идентификации факторов и переменных, оказывающих положительное или отрицательное влияние на дисбаланс, применялся инструментальный регрессионных моделей. Оценка влияния каждой переменной на результат (численность безработных с определенным уровнем профессионального образования) осуществлялась на основе расчета коэффициентов эластичности. Такой подход позволяет специфицировать факторы, продуцирующие дисбалансы в разных группах, объединяющих субъекты федерации, что способствует конкретизации направлений регулирования занятости.

В рамках третьего этапа диссертантом на основе выявленного разнообразия параметров дисбалансов профессиональных кадров российского рынка труда и разработки их комплексного профиля (в том числе субъектов федерации УрФО) с целью корректировки мер государственного регулирования содействия занятости населения предложена методика мониторинга дисбаланса спроса и предложения профессиональных кадров с учетом территориальной специфики. Применение данной методики позволит внести коррективы в содержание и инструменты реализации текущей деятельности институтов содействия занятости, используемые для обеспечения сбалансированности спроса и предложения, конкурентоспособности граждан на рынке труда, территориальной мобильности трудовых ресурсов. Для оценки работоспособности методики проведена ее апробация. Информационной базой явились данные Роскомстата за 2005–2022 гг. по 82 субъектам РФ.

3. Выявлены характеристики дисбалансов профессиональных кадров российского рынка труда, а именно: обоснована многомерная неоднородность дисбалансов российского рынка труда в территориальном разрезе, включающая отличия динамизирующих причин со стороны отраслевых структурных сдвигов и занятости (в диапазоне от малых до весьма значительных), изменчивости спроса, предложения и безработицы (высокой, средней, разнонаправленности тенденций); выделены типологические группы специфических ситуаций в субъектах РФ по уровню (ниже/выше среднего

по РФ) и тенденциям дисбаланса (повышательная, понижительная, неизменный тренд), критерию доминирования вида дисбаланса (профессиональные кадры с ВПО, СПО, НПО) и его устойчивости, что позволило определить детерминанты рынка труда в интересах реализации проблемно-ориентированного регулирования обеспеченности профессиональными кадрами.

Апробация методического подхода позволила выделить **неоднородность дисбалансов российского рынка труда в территориальном разрезе.**

1.1. Разнообразие структурных сдвигов как динамического источника сохранения дисбалансов. На основе анализа российского рынка труда в разрезе 82 субъектов РФ выявлено, что структурные сдвиги в экономике РФ транслируются по-разному на уровень субъектов федерации, как следствие, особенности изменений в отраслевой структуре редуцируют разные масштабы структурных сдвигов в занятости и результатах экономической деятельности. Оценка масштаба структурных сдвигов в разрезе отраслевых изменений (по показателю ВДС) и занятости позволила обратить внимание на существенность проблемы и концентрации изменений в основной массе субъектов РФ: результаты позиционирования субъектов РФ на основе коэффициентов структурных сдвигов К. Гатева и коэффициента структурных различий А. Салаи свидетельствуют, что все субъекты, за исключением ХМАО, располагаются в диапазоне существенных, значительных и весьма значительных сдвигов в занятости и валовой добавленной стоимости (таблица 4). При этом наблюдаются совпадения результатов по 25 субъектам РФ. Различия структур занятости за период с 2005 по 2022 год, оценка которых была проведена на основе рассчитанного индекса В.М. Рябцева, также свидетельствуют о том, что для территориальных субъектов российского рынка труда характерны определенные трансформации, в частности, для 28 - изменения структур занятости определяются как существенные и значительные. Факт структурных отраслевых сдвигов и сдвигов в занятости позволил конкретизировать основные направления изменений: уменьшение занятых в сельском хозяйстве; обрабатывающих производствах; образовании; здравоохранении и социальных услугах, а также в услугах профессиональной;

Таблица 4 – Позиционирование ситуаций российского рынка труда в территориальном разрезе на основе расчета коэффициентов А. Салаи и К. Гатева за период 2005–2022 гг.

ВДС	Малые структурные сдвиги: до 10%	Существенные структурные сдвиги: 10–20%	Значительные структурные сдвиги: 20–30%	Весьма значительные структурные сдвиги: свыше 30%
Занятость	Приведены данные в соответствии с разными методиками, в скобках указано количество субъектов РФ			
Существенные структурные сдвиги: 10–20%	–	<u>А. Салаи</u> (2); А. Салаи, К. Гатев (1)	<u>А. Салаи</u> (13) <u>К. Гатев</u> (2) А. Салаи, К. Гатев (1)	<u>А. Салаи</u> (5) <u>К. Гатев</u> (3)
Значительные структурные сдвиги: 20–30%	<u>К. Гатев</u> ХМАО	<u>А. Салаи</u> (6) <u>К. Гатев</u> (6) А. Салаи, К. Гатев (1)	<u>А. Салаи</u> (15) <u>К. Гатев</u> (15) А. Салаи, К. Гатев (14)	<u>А. Салаи</u> (10) <u>К. Гатев</u> (20) А. Салаи, К. Гатев (7)
Весьма значительные структурные сдвиги: свыше 30%	–	<u>К. Гатев</u> (1)	<u>А. Салаи</u> (1) <u>К. Гатев</u> (3)	<u>А. Салаи</u> (1) <u>К. Гатев</u> (4) А. Салаи, К. Гатев (1)

финансовой и страховой деятельности; государственного управления; социального обеспечения. Рост численности занятых наблюдается в добыче полезных ископаемых; строительстве; в области информатизации и связи; транспортировке и хранении; сфере гостиниц и предприятий общественного питания. Помимо этого, наблюдаются внутриотраслевые изменения, связанные с внедрением новых технологий, предъявляющих новые требования к ключевым компетенциям и способностям работника.

1.2. Отличия изменчивости спроса, предложения и безработицы профессиональных кадров.

Наличие объективных (научно-технологические изменения) и субъективных факторов (дестабилизирующие ситуации) предопределяют изменчивость российского рынка труда в целом и его территориальных сегментов, что подтверждается оценкой изменчивости спроса и предложения, безработицы профессиональных кадров в разрезе данных 82 субъектов РФ. Полученные результаты свидетельствуют о том, что: 1) для большинства субъектов изменение спроса и предложения на 1% на рынке труда будет сопровождаться меньшим изменением (средняя волатильность) соответственно спроса (50 субъектов) и предложения (55 субъектов) профессиональных кадров, при этом необходимо отметить однонаправленность данных тенденций; 2) в группу с высоким уровнем волатильности спроса (18) и предложения (14) профессиональных кадров включены те субъекты, у которых изменение спроса и предложения на рынках труда сопровождается большим изменением спроса и предложения профессиональных кадров; 3) выделены разнонаправленные тенденции между волатильностью спроса и предложения на рынке труда в целом и профессиональных кадров в частности, а именно: при росте спроса на рынке труда и, следовательно, занятости в 14 субъектах РФ спрос на профессиональные кадры будет снижаться и наоборот; аналогичная разнонаправленность тенденций предложения рабочей силы и профессиональных кадров в 13 субъектах РФ; 4) определение связи волатильности безработицы профессиональных кадров с безработицей на рынке труда в целом в разрезе всех субъектов федерации показало среднюю степень изменчивости, не превышающую изменчивость рынка в целом. Данная ситуация определила разграничение российского рынка труда на территориальные сегменты: с показателем изменчивости выше среднероссийского (59 субъектов) и ниже такового (23).

Результаты оценки свидетельствуют, во-первых, о специфических различиях и неоднородности рынка труда, во-вторых, о наличии адаптивности на мезоуровне и преимущественно сохранении сформированных диспропорций.

1.3. Спецификация типологических групп российского рынка труда по уровню и тенденциям дисбаланса предполагает применение двух метрик: уровень (статика ситуации) и тенденции (динамика). В результате проведенных расчетов были получены значения уровня дисбаланса профессиональных кадров в среднем по РФ и в субъектах федерации за каждый год анализируемого периода с 2005 по 2022 годы (таблица 5), интервалы определены с учетом средней по РФ, которая изменилась с 49,73% безработных с профессиональным образованием от общей численности безработных в 2005 г. до 60,01% в 2022 г., что свидетельствует о повышении фрикций и меньшей универсальности профессиональных знаний, усложнении адаптации и отставании института рынка труда по обеспечению профессиональной мобильности.

Анализ ситуации на рынке труда в разрезе субъектов РФ показывает рост минимальных и максимальных значений уровня дисбаланса профессиональных кадров: в 2005 году его минимальное значение составляло 24,89% (Республика Дагестан), в 2022 – 34% (Еврейская АО); в 2005 и 2022 году максимальный показатель – 74,53% (г. Санкт-Петербург) и 81 % соответственно (г. Москва). Распределение территорий по тенденциям уровня безрабо-

тицы и дисбаланса профессиональных кадров позволило подтвердить многообразие ситуаций, наличие и повышательных и понижительных тенденций, причем с разным по абсолютной величине показателем роста.

Таблица 5 – Уровень и трендовые тенденции дисбаланса профессиональных кадров: территориальные ситуации

Дисбаланс профессиональных кадров	Количество субъектов РФ	
	2005 год	2022 год
ниже среднего по РФ	31	42
выше среднего по РФ	51	40
Диапазон изменений (мин/макс)	$24,89\% \leq \text{ДПК} \leq 74,53\%$	$34\% \leq \text{ДПК} \leq 81\%$
Трендовые тенденции дисбаланса профессиональных кадров за период 2005–2022 гг.: повышательная тенденция – 36 субъектов РФ, понижительная – 5, неизменный тренд – 41.		

2.1. Детализация анализа дисбаланса по критерию доминирования его видов и степени устойчивости позволила выявить следующие параметры на российском рынке труда в разрезе территориальных ситуаций.

1. Для подавляющего большинства субъектов РФ характерна ситуация доминирования специфического вида дисбаланса спроса и предложения, а именно для 41 – это дисбаланс профессиональных кадров с НПО; для 21 – профессиональных кадров с СПО; для 17 – с ВПО (таблица 6). Ограниченное количество субъектов либо имеет неустойчивые параметры дисбалансов (Белгородская область и ХМАО), либо доминирование отсутствует и наблюдается изменение вида дисбаланса (республика Калмыкия, Самарская и Новосибирская область).

2. Наличие дисбаланса спроса и предложения кадров с ВПО – характерно субъектам, в структуре экономики которых преобладает доля сельского хозяйства (Карачаево-Черкесская Республика, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Адыгея, Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Республика Ингушетия, Ставропольский край). Доминирование в составе занятых и безработных индивидов с высшим профессиональным образованием в них может свидетельствовать о поведенческих предпочтениях в сфере образования, структура экономики данных субъектов не может ответить возможностями трудоустройства большого количества специалистов с высшим образованием, но при этом испытывает потребность в работниках с СПО и НПО. Другие территории данной группы отличаются структурой и уровнем развития экономической системы, являясь крупными финансовыми центрами с явным преобладанием сектора услуг (Москва, Санкт-Петербург, Московская область), добывающими, экспортноориентированными регионами (Тюменская область, ХМАО, ЯНАО, Республика Татарстан). Избыток предложения специалистов с высшей квалификацией в данных субъектах может быть объяснен, с одной стороны, их привлекательностью для построения карьеры (Москва и Московская область, Санкт-Петербург), а с другой, потребностью в профессиональных кадрах среднего уровня (Тюменская область, ЯНАО, ХМАО, Республика Татарстан).

3. Доминирование дисбалансов профессиональных кадров со средним и начальным профессиональными образованиями в 62 из 82 субъектах РФ свидетельствует о том, что на рынках труда превалирует востребованность трудовых ресурсов с высшим профессиональным образованием, и эта ситуация устойчива на протяжении рассматриваемого периода. Следует отметить и наличие ситуаций, где дисбаланс кадров с СПО, то есть, специалистов среднего звена от бухгалтера до техника-технолога, что наблюдается в субъектах с развитой обрабатывающей промышленностью (исключение - сельскохозяйственные Республика

Таблица 6 – Группировка российского рынка труда по виду дисбаланса профессиональных кадров в субъектах РФ

Группы по доминирующему виду дисбаланса и степени устойчивости	
Дисбаланс профессиональных кадров с ВПО	Дисбаланс профессиональных кадров с НПО
Абсолютная: г. Санкт-Петербург, Республика Дагестан, Карачаево-Черкесская Республика (3) Высокая: г. Москва, Республика Северная Осетия – Алания, Республика Адыгея (3) Преимущественно устойчивая: Московская, Тюменская, Белгородская области; <i>Респ.:</i> Кабардино-Балкарская, Татарстан, Калмыкия, Ингушетия; Ставропольский край; ЯНАО (9) Ситуация с признаками неустойчивости: ХМАО, Новосибирская область (2) Всего – 17	Абсолютная: Архангельская, Вологодская, Иркутская, Ивановская, Ярославская, Курганская, Кемеровская области; <i>Респ.:</i> Карелия, Коми, Башкортостан; Ненецкий АО; Пермский край (12) Высокая: Мурманская, Новгородская, Кировская, Владимирская, Орловская, Свердловская, Томская, Сахалинская области; <i>Респ.:</i> Удмуртская, Чувашская; Приморский край; Еврейская АО (12) Преимущественно устойчивая: Ленинградская, Псковская, Омская, Курская, Амурская, Тверская, Липецкая области; <i>Респ.:</i> Бурятия, Марий Эл, Алтай, Саха (Якутия); <i>Края:</i> Забайкальский, Хабаровский, Алтайский, Камчатский; Чукотский АО (16) Ситуация с признаками неустойчивости: Калужская область (1) Всего – 41
Дисбаланс профессиональных кадров с СПО	
Абсолютная: Тульская область (1) Высокая: Тамбовская, Смоленская, Астраханская области; Республика Хакасия; Красноярский край (5) Преимущественно устойчивая: Волгоградская, Челябинская, Воронежская, Ростовская, Пензенская, Оренбургская, Саратовская, Ульяновская, Калининградская, Брянская, Рязанская, Нижегородская, Магаданская области; Краснодарский край (14) Ситуация с признаками неустойчивости: Мордовия (1) Всего – 21	

Ингушетия, Тамбовская, Брянская области, Краснодарский край), с добывающей промышленностью (Астраханская, Магаданская, Оренбургская области, Красноярский край).

4. В третьей, самой представительной группе, 41 субъект федерации демонстрирует большой дисбаланс спроса и предложения кадров с НПО и включает субъектов с разными специализациями (добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство и пр.), для которых типичны низкие значения показателей частоты преобладания доли безработных с ВПО в их общей численности.

5. Анализ свидетельствует об устойчивости дисбалансов профессиональных кадров во всех группах субъектов федерации (таблица 7) в интервале от абсолютной до преимущественно устойчивой ситуации.

Таблица 7 – Сравнительная характеристика по видам и степени устойчивости дисбаланса профессиональных кадров специфических ситуаций, характерных субъектам РФ в структуре российского рынка труда

Степени устойчивости ситуации дисбаланса	Группы и количество субъектов РФ, ед.			Структура по степени устойчивости дисбаланса, %		
	ВПО	СПО	НПО	ВПО	СПО	НПО
Абсолютная	3	1	12	17,6	4,8	29,3
Высокая	3	5	12	17,6	23,8	29,3
Преимущественно устойчивая	9	14	16	52,9	66,7	39,0
Неустойчивая	2	1	1	11,8	4,8	2,4
Всего	17	21	41	100	100	100

2.2. Выделенные отличия ситуаций дисбаланса профессиональных кадров в группах субъектов РФ потребовали систематизации факторов влияния, их индуцирующих, а именно факторов рынка труда, структуры экономики и ее эффективности, инфраструктуры, институциональных условий, инвестиционной активности, научно-технического развития, уровня жизни населения, демографии и миграции, технологического уровня, инфраструктуры территориальной экономики. Для детализации характеристик дисбалансов первая группа субъектов РФ (дисбаланс профессиональных кадров с ВПО) была разделена на две подгруппы: в первую (1а) вошли наиболее развитые, диверсифицированная экономика которых является центром концентрации финансовых потоков страны, а также субъекты с развитой добывающей промышленностью, продукция которой имеет экспортно-ориентированный характер; во вторую (1 б) - территории с преобладанием в структуре экономики продукции сельского хозяйства. В результате отбор детерминант дисбаланса профессиональных кадров проводился в четырех группах субъектов РФ российского рынка труда с целью оценки степени влияния каждого значимого фактора на основе корреляционно-регрессионного анализа за период с 2005 по 2022гг.

2.3. В разрезе групп с доминированием специфического вида дисбаланса систематизированы факторы влияния (таблица 8), на основе проведенного корреляционно-регрессионного анализа выявлена степень влияния каждого значимого фактора на зависимую переменную, в качестве которой выступает численность безработных с высшим, средним и начальным профессиональным образованием в соответствующих группах.

По результатам расчетов сделаны следующие выводы.

1. Для рынка труда в территориальном аспекте, вне зависимости от преобладающего вида дисбаланса профессиональных кадров, значимым фактором, влияющим на численность безработных с профессиональным образованием, является потребность в работниках, заявленная работодателями, что еще раз подтверждает значимость создания новых рабочих мест как фактора положительной динамики и для территорий, и для экономики в целом. В подавляющем числе субъектов РФ (1 и 3 групп) рост/снижение занятости в неформальном секторе сопровождается ростом/снижением численности безработных с соответствующим уровнем профессионального образования (ВПО и НПО). Данный результат свидетельствует не только о сопутствии безработицы и занятости в неформальном секторе, но и распространенности последней в большинстве субъектов РФ, что, в частности, способно углублять дисбалансы на рынке труда. В целом для каждой группы субъектов РФ существенно влияние численности занятых и выпуска специалистов с уровнем образования, идентичным преобладающему дисбалансу, в связи с чем возникает вопрос о возможном «переизбытке» работников с данным уровнем профессиональных навыков.

2. Очевидными являются различия, определяющие доминирование на рынке труда безработных с определенным уровнем образования в той или иной группе субъектов. Так, в первой группе - с преобладающей численностью безработных с высшим профессиональным образованием - значимы факторы рынка труда, инфраструктуры, научно-технологического развития и отраслевой структуры экономики. Для второй группы (превалирование безработных с СПО) не выявлено воздействия отраслевой структуры экономики, а для третьей группы (дисбаланс кадров с НПО) – факторами детерминирования явились факторы рынка труда, научно-технологического развития и отраслевой структуры экономики. Значимым является, что подавляющее число территорий не испытывает переизбытка рабочей силы с ВПО, поскольку в 65 субъектах РФ наблюдается доминирование дисбаланса кадров СПО и НПО.

Таблица 8 – Результаты регрессионного моделирования по группам субъектов федерации российского рынка труда, отличающихся доминированием определенного вида дисбаланса профессиональных кадров

Субъекты РФ с доминирующим видом дисбаланса	Вид модели
1 а) ВПО: Москва, Санкт-Петербург; Московская, Тюменская, Белгородская, Новосибирская области; Республика Татарстан, ХМАО, ЯНАО (9)	$Y=25,403+0,126 \cdot X_4+0,039 \cdot X_9-0,158 \cdot X_{11}-0,217 \cdot X_{12}-0,102 \cdot X_{14}$ $R^2 = 0,63$
1 б) ВПО: Дагестан, Карачаево-Черкессия, Северная Осетия – Алания, Адыгея, Кабардино-Балкария, Калмыкия, Ингушетия; Ставропольский край (8)	$Y=12,019+0,077 \cdot X_1+0,018 \cdot X_6-0,562 \cdot X_7+0,201 \cdot X_8-0,064 \cdot X_{12}-0,156 \cdot X_{13}-0,472 \cdot X_{14}-0,298 \cdot X_{16}$ $R^2 = 0,826$
2. СПО: Мордовия, Хакасия; Тульская, Тамбовская, Смоленская, Астраханская, Волгоградская, Челябинская, Воронежская, Ростовская, Пензенская, Оренбургская, Саратовская, Ульяновская, Калининградская, Брянская, Рязанская, Нижегородская, Магаданская области; Красноярский и Краснодарский края (21)	$Y=2,384+0,056 \cdot X_2+0,576 \cdot X_6-0,067 \cdot X_7-0,068 \cdot X_{10}-0,133 \cdot X_{11}$ $R^2 = 0,837$
3. НПО: Карелия, Коми, Башкортостан, Удмуртия, Чувашия, Бурятия, Марий Эл, Алтай, Саха (Якутия); Пермский, Приморский, Забайкальский, Хабаровский, Алтайский, Камчатский края; : Архангельская, Вологодская, Иркутская, Ивановская, Ярославская, Курганская, Кемеровская, Мурманская, Новгородская, Кировская, Владимирская, Орловская, Свердловская, Томская, Сахалинская, Ленинградская, Псковская, Омская, Курская, Амурская, Тверская, Липецкая, Калужская, Еврейская АО области; <i>Ненецкий АО, Чукотский АО</i> (41)	$Y=2,876+0,062 \cdot X_3+0,574 \cdot X_5-0,028 \cdot X_7+0,062 \cdot X_8-0,077 \cdot X_{11}-0,039 \cdot X_{14}-0,169 \cdot X_{15}$ $R^2 = 0,843$
Группы факторов	
Рынок труда: X1 – Численность занятых с ВПО, тыс. чел., X2 – Численность занятых с СПО, тыс. чел. X3 – Численность занятых с НПО, тыс. чел, X4 – Выпуск специалистов ВПО, тыс. чел., X5 – Выпуск специалистов НПО, тыс. чел., X6 – Нагрузка незанятого населения на 1 вакансию, чел.; X7 – Потребность в работниках, заявленная работодателями, тыс. чел.; X8 и X9 – Занятые в неформальном секторе, тыс. чел. / % от общей численности занятого населения. Уровень жизни: X10 – Среднедушевые денежные доходы, тыс. руб. Научно-техническое развитие: X11 – Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе обследованных организаций. Инфраструктура: X12 – Удельный вес организаций, использовавших локальные вычислительные сети; Структура экономики субъекта РФ: X13 – Доля сельского хозяйства и рыболовства в валовой добавленной стоимости ; X14 – Доля промышленности в валовой добавленной стоимости; X15 – Доля торговли в валовой добавленной стоимости ; X16 – Доля транспорта и связи в валовой добавленной стоимости.	

Примечание: зависимыми переменными (Y) в моделях являются численность безработных с ВПО, СПО, НПО

3. Выявление значимых факторов, специфичных для каждой группы, позволяет определить направление регулирования занятости в субъектах РФ, сформировать набор инструментов, способствующих повышению эффективности использования профессиональных кадров.

4. Разработаны комплексные профили дисбаланса профессиональных кадров, учитывающие неоднородность российского рынка труда и несовпадения в территориальном разрезе преобладающего вида дисбаланса профессиональных кадров с ВПО, СПО, НПО-с выделением общих закономерностей (существенные сдвиги в занятости, слабая волатильность безработицы) и параметров дифференциации, что позволило обосновать типизацию и вариативность мер (на примере субъектов УрФО) по государственному регулированию в части корректировки институционального и организационного обеспечения реализации программ поддержки занятости населения.

Дисбаланс профессиональных кадров в условиях дифференциации экономики РФ характеризуется существенной неоднородностью и территориальными отличиями, разнообразие которых по ряду параметров определено диссертантом. Разграничение и группировка субъектов РФ по преобладающему виду дисбаланса позволили выявить следующие особенности: в ряду общих закономерностей – существенные сдвиги в занятости, слабая волатильность безработицы профессиональных кадров; прочие характеристики имеют различия в показателях и тенденциях, а именно: степень изменчивости спроса и предложения профессиональных кадров, уровень, тенденции, устойчивость, детерминанты профессиональных дисбалансов. Полученные результаты оценки дисбаланса профессиональных кадров свидетельствуют о неоднородности дисбалансов российского рынка труда в территориальном разрезе, что требует оценки сложившихся регуляторных мер поддержки субъектов РФ, их дополнения и развития. Для оценки полноты, комплексности и тождественности используемых инструментов регулирования рынка труда сложившейся рыночной ситуации диссертантом были идентифицированы профили субъектов УрФО (Табл. 9).

Проведен контент-анализ программ содействия занятости населения, сделан обобщающий вывод о том, что региональные программы, содержащие меры средне- и долгосрочного характера, планы текущей деятельности управлений и департаментов по труду и занятости населения, традиционно нацеленные на повышение эффективности занятости населения и снижение уровня безработицы, не уделяют внимания инструментам, учитывающим новые тенденции изменений на рынке труда. Это обосновано анализом содержания и инструментов реализации текущей деятельности институтов содействия занятости, представленных в годовых планах управлений и департаментов по труду и занятости населения. Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, включает применение традиционных инструментов: профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных; согласование контрольных цифр приема в профессиональные учебные заведения, финансируемые за счет областного и муниципальных бюджетов, разработка прогноза баланса трудовых ресурсов, в то же время единично применяется разработка прогнозов профессионально-квалификационной структуры рынка труда; проведение мониторинга состояния и анализ востребованности профессий. То есть, действующие меры слабо ориентированы на специфику ситуаций с профессиональными кадрами в конкретных субъектах федерации и требуют системных решений.

Диссертантом разработан механизм актуализации программ развития рынка труда и содействия занятости, где значимую роль играют как национальные и федеральные проекты, так и стратегические документы федерального и регионального уровня, нацеленные на снижение дисбаланса профессиональных кадров посредством актуализации и корректировки правил, норм, для повышения сбалансированности рынка труда (Рис. 2)

Таблица 9 – Сравнительная характеристика дисбаланса профессиональных кадров в субъектах УрФО за период 2005 – 2022 гг.

Рынки труда субъектов УрФО			
Челябинская область	Свердловская область	Тюменская область	Курганская область
1. Преобладающий вид дисбаланса (ВПО/СПО/НПО)			
СПО	НПО	ВПО	НПО
2. Отраслевые сдвиги в валовой добавленной стоимости (малые/существенные/большие)			
Существенные	Существенные	Существенные	Существенные
3. Сдвиги занятости (малые/существенные/большие)			
Существенные	Существенные	Существенные	Существенные
4. Максимальная изменчивость спроса, предложения, безработицы			
Спрос (высокая)	Спрос (средняя)	Спрос (средняя)	Спрос (средняя)
4. Максимальная изменчивость спроса, предложения, безработицы			
Предложение (высокая); Безработица (средняя)	Предложение (средняя); Безработица (средняя)	Предложение (средняя); Безработица (средняя)	Предложение (средняя); Безработица (средняя)
5. Уровень дисбаланса профессиональных кадров (ниже среднего по РФ/выше среднего по РФ)			
2005 г. – ниже 2022 г. – выше	2005 г. – выше 2022 г. – ниже	2005 г. – выше 2022 г. – выше	2005 г. – ниже 2022 г. – ниже
6. Тенденция (повышательная/понижательная/неизменный тренд)			
Повышательная	Неизменный тренд	Неизменный тренд	Неизменный тренд
7. Устойчивость дисбаланса профессиональных кадров			
Преимущественно устойчивая	Высокая	Преимущественно устойчивая	Абсолютная
8. Детерминанты			
Факторы рынка труда, научно-технического развития, уровня жизни	Факторы рынка труда, научно-технического развития, эффективности экономики, отраслевой структуры экономики	Факторы рынка труда, научно-технического развития, эффективности экономики, инфраструктуры, отраслевой структуры экономики	Факторы рынка труда, научно-технического развития, эффективности экономики, отраслевой структуры экономики

В части активного территориально-ориентированного инструмента регулирования и содействия занятости населения по снижению дисбаланса профессиональных кадров диссертантом был разработан и предложен мониторинг (табл. 10), целью которого является создание информационных, аналитических и институциональных условий, обеспечивающих как оценку текущей ситуации (диагностику, выявление факторов, способствующих формированию профессиональных дисбалансов), так и разработку мер государственного регулирования несбалансированности рынка труда.

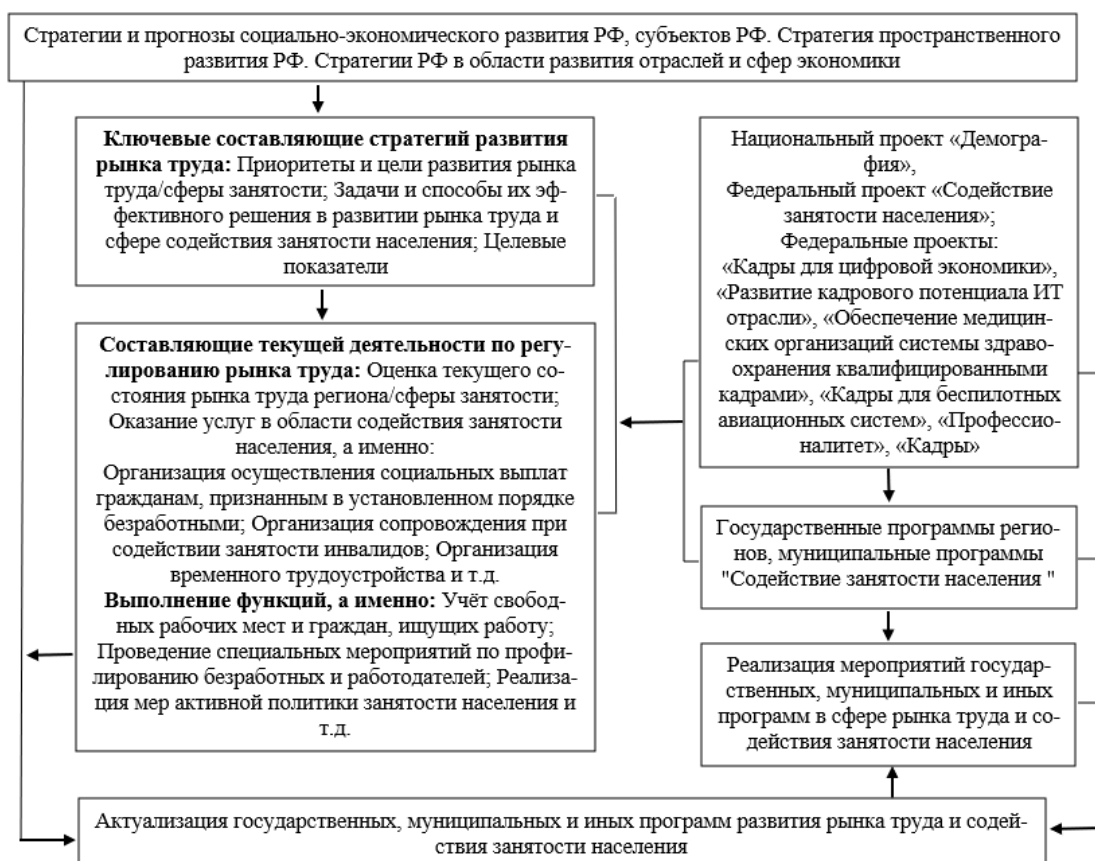


Рисунок 2. Механизм актуализации программ развития рынка труда и содействия занятости

Таблица 10 – Составляющие мониторинга дисбаланса профессиональных кадров: территориально-ориентированный подход (фрагмент)

Этапы	Цель
1. Мониторинг параметров	1. Мониторинг составляющих дисбаланса в профессионально-образовательном разрезе
	2. Мониторинг изменчивости спроса, предложения и безработицы профессиональных кадров
	3. Мониторинг экономических факторов, детерминирующих дисбаланс профессиональных кадров
II. Мониторинг состояния	1. Выявление доминирующего вида дисбаланса
	2. Оценка устойчивости доминирующего вида дисбаланса профессиональных кадров
	3. Оценка влияния экономических факторов на доминирующий вид дисбаланса
III. Обобщение и анализ полученных результатов, принятие управленческих решений	Формирование направлений и набора инструментов регулирования дисбалансов профессиональных кадров с учетом территориальных ситуаций рынка труда

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретически обосновано положение, что дисбаланс профессиональных кадров в экономике РФ характеризуется существенной дифференциацией. Подтверждена практическая значимость предложенной методики определения характеристик территориальных дисбалансов профессиональных кадров и классификации специфических ситуаций в разрезе субъектов РФ, что позволило идентифицировать тенденции, особенности и динамические процессы, требующие государственного регулирования занятости и мониторинга программ повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Проведённая оценка территориальных дисбалансов профессиональных кадров рынка труда с учетом неоднородности российской экономики позволяет сформировать понимание проблемных зон с отличиями в виде, динамике, факторах генерации дисбаланса профессиональных кадров, что специфицирует разработку управленческих решений с учетом выявленных особенностей.

IV. СПИСОК ОСНОВНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК

1. Карпушкина, А.В. Оценка структурных сдвигов в занятости российских регионов / А.В. Карпушкина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 20–26. – 0,37 п.л. (авт. – 0,18 п.л.)
2. Карпушкина, А.В. Оценка региональных дисбалансов спроса и предложения профессиональных навыков / А.В. Карпушкина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2022. – Т. 16, № 3. – С. 17–26. – 0,56 п.л. (авт. – 0,28 п.л.)
3. Карпушкина, А.В. Оценка изменчивости спроса и предложения профессиональных навыков в регионах России / А.В. Карпушкина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2022. – Т. 16, № 1. – С. 29–39. – 0,62 п.л. (авт. – 0,31 п.л.)
4. Карпушкина, А.В. Детерминанты дисбалансов профессиональных навыков на региональных рынках труда / А.В. Карпушкина, С.В. Воронина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2023. – Т. 17, № 1. – С. 56–65. – 0,56 п.л. (авт. – 0,17 п.л.)
5. **Лаврентьев, А.С.** Согласование спроса и предложения профессиональных кадров в рамках региональной политики занятости населения / А.С. Лаврентьев // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 8. – С. 1251–1266. – 0,93 п.л. (авт. – 0,93 п.л.)
6. Карпушкина, А.В. Дисбаланс профессиональных кадров на рынке труда / А.В. Карпушкина, С.В. Воронина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2024. – Т. 18, № 2. – С. 91–102. – 0,69 п.л. (авт. – 0,23 п.л.)
7. Карпушкина, А.В. Методический подход к оценке и регулированию дисбаланса спроса и предложения профессиональных кадров на региональных рынках труда / А.В. Карпушкина, **А.С. Лаврентьев** // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2024. – Т. 18, № 1. – С. 90–104. – 0,87 п.л. (авт. – 0,43 п.л.)

Разделы в коллективных монографиях

8. Карпушкина, А.В. Оценка состояния кадровой безопасности в Челябинской области / А.В. Карпушкина, **А.С. Лаврентьев** // Проблемы экономической безопасности: вызовы новой реальности / Е.В. Алексеева, В.В. Бехер, Т.А. Вerezубова [и др.]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Южно-Уральский государственный университет Кафедра «Экономическая безопасность». – Челябинск: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2023. – С. 349–361. – 45,75 п.л. (авт. – 0,38 п.л.)

Другие публикации

9. **Лаврентьев, А.С.** Оценка несоответствия спроса и предложения профессиональных навыков в регионах УрФО / А.С. Лаврентьев // Социально-экономические, институционально-правовые и культурно-исторические компоненты развития муниципальных образований: Сборник трудов XIX научно-практической конференции, Миасс, 29 апреля 2022 года. – Миасс: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2022. – С. 39–44. – 0,31 п.л.

10. **Лаврентьев, А.С.** Измерение отдачи от использования профессиональных навыков работников в регионах РФ / А.С. Лаврентьев // Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики: материалы XIX Международной научно-практической конференции: в 2 т., Тольятти, 20–21 апреля 2023 года. Том 2. – Г. Тольятти: Волжский университет имени В.Н. Татищева (институт), 2023. – С. 164–168. – 0,25 п.л.

11. **Лаврентьев, А.С.** Эластичность спроса на профессиональные навыки работников на региональных рынках труда / А.С. Лаврентьев // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 20 апреля 2023 года / Отв. редактор Е.А. Кипервар. – Омск: Омский государственный технический университет, 2023. – С. 50–54. – 0,25 п.л.

12. **Лаврентьев, А.С.** Диспаритет профессиональной безработицы в регионах РФ / А.С. Лаврентьев // Ключевые позиции и точки развития экономики и промышленности: теория и практика: сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Липецк, 30 марта 2023 года. – Липецк: Липецкий государственный технический университет, 2023. – С. 389–393. – 0,25 п.л.

Лаврентьев Алексей Станиславович

**ОЦЕНКА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСБАЛАНСА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(Экономика народонаселения и экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук

Издательский центр Южно-Уральского государственного университета

Подписано в печать 27.06.2025. Формат 60×84 1/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,39. Тираж 120 экз. Заказ 177/187.

Отпечатано в типографии Издательского центра ЮУрГУ.
454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76.