

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 331.526

DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-81-89

ПОКОЛЕНЧЕСКИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ТРАЕКТОРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Иванова Т.Б.¹, Михайлов В.Г.²

¹ Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

² Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева



Информация о статье

Поступила:

10 февраля 2025 г.

Одобрена после рецензирования:

19 марта 2025 г.

Принята к публикации:

26 марта 2025 г.

Ключевые слова: поведенческая экономика, теория поколений, рынок труда, поведенческие траектории, цифровые формы занятости.

Аннотация.

Актуальность исследования определяется необходимостью выявления тенденций поведения работников на рынке труда в условиях цифровизации экономики. Цель данного исследования – выявить поведенческие траектории субъектов на рынке труда под влиянием поколенческих различий. В статье предложены к обсуждению результаты проверки гипотезы о существовании различных поколенческих поведенческих траекторий на рынке труда, которые отражают модели, свойственные определенной группе индивидов, объединенных общим признаком – периодом рождения и условиями становления. Методы исследования связаны с выявлением и анализом существующих баз данных, их количественной и качественной обработкой на основе группировок, контент-анализа, ранжирования. На основе проведенного анализа для каждого поколения определены специфические характеристики жизненного периода, трудовое поведение, наиболее распространенные типы поведенческих траекторий, ряд дополнительных характеристик, предложения работодателей для конкретной возрастной группы. Полученные результаты подтвердили сформулированную гипотезу. Это позволило уточнить инструменты макроэкономического регулирования рынка труда с учетом специфики трудового поведения поколений и использования цифровых форм занятости, создать возможность повысить качество регулятивного воздействия на рынок труда, сократить отрицательное влияние его сегодняшнего состояния на общественное развитие.

Для цитирования: Иванова Т.Б., Михайлов В.Г. Поколенческие поведенческие траектории на рынке труда в цифровой экономике // Экономика и управление инновациями. 2025. № 1 (32). С. 81-89. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-81-89, EDN: ZOZPHT

GENERATIONAL BEHAVIORAL TRAJECTORIES IN THE LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY

Tatyana B. Ivanova¹, Vladimir G. Mikhailov²

¹ Volgograd Institute of Management – branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

² T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University



Abstract.

The relevance of the study lies in the need to identify trends in employee behavior in the labor market in the context of digitalization of the economy. The purpose of this study is to identify the behavioral trajectories of subjects in the labor market under the influence of generational differences. The article proposes for discussion the results of testing the hypothesis of the existence of various generational behavioral trajectories in the labor market, which reflect the models peculiar to a certain

Article info

ISSN 2587-5574

Submitted:
10 February 2025

Approved after reviewing:
19 March 2025

Accepted for publication:
26 March 2025

Keywords:
behavioral economics, generational theory, labor market, behavioral trajectories, digital forms of employment.

group of individuals united by a common feature – the period of birth and the conditions of formation. Research methods: analysis of existing databases, their quantitative and qualitative processing based on groupings, content analysis, ranking. Based on the analysis, specific characteristics of the life period, work behavior, the most common types of behavioral trajectories, a number of additional characteristics, and employer proposals for a specific age group are determined for each generation. The results obtained confirmed the formulated hypothesis. This made it possible to clarify the tools of macroeconomic regulation of the labor market, taking into account the specifics of the labor behavior of generations and the use of digital forms of employment. New opportunities are emerging to improve the quality of regulatory impact on the labor market. Its negative impact on the current state of social development will decrease.

For citation: Ivanova T.B., Mikhailov V.G. Generational behavioral tractors in the labor market in the digital economy. *Economics and Innovation Management*, 2025, no. 1 (32), pp. 81-89. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-81-89, EDN: ZOZPHT

1 Introduction / Введение

Рынок труда как один из основных факторов производства является объектом анализа различных экономических теорий. Новые направления его исследования связаны с поведенческой экономикой, отражающей усложнение взаимосвязей между экономическими явлениями и принятием управленческих решений в различных сферах деятельности. В отличие от признания в классической и неоклассической теории заработной платы как основного фактора, обеспечивающего равновесие спроса и предложения труда, обосновывается все большая значимость иных параметров, определяющих поведение хозяйствующих субъектов. Так, в работе [1] выявлены и предложены такие причины нерационального принятия решений индивидуумами, как ограниченная иррациональность, то есть осуществление контроля над процессами без стремления к их оптимизации. Проанализированы инструменты подталкивания индивидов к определенному решению за счет государственного регулирования [2], модели точек переключения достигнутых состояний [3], обоснована целесообразность разработки политических решений с учетом когнитивных поколенческих предубеждений [4].

Цель данного исследования – выявить поведенческие траектории субъектов на рынке труда под влиянием поколенческих различий. Актуальность такого подхода определяется, во-первых, одновременным существованием в настоящее время на рынке труда нескольких поколений, отличающихся условиями формирования основных черт, во-вторых, усложнением форм занятости в связи с цифровизацией экономики [5].

Для проведения анализа используются группировки теории поколений, разработанной Н. Хоувом и В. Штраусом по материалам США: выделяют поколения молчаливых (1925-1944 годы рождения), бэби-бумеров (1944-1967), поколение X (1967-1984), Y (миллениалы, 1984-2000), Z (2000-2015), в том числе с 2011 года поколение α. Исследования В.В. Радаева подтвердили значимость такой классификации для России. [6]. С учетом времени взросления при наступлении исторически значимых для России событий в его работах незначительно смещены годы периодизации поколений и введены их подгруппы: мобилизационное (рождение до 1938 года), оттепели (1939-1946) и застоя (1947-1967), что в приведенной выше классификации соответствует бэби-бумерам, реформенное (1968-1981) – поколение X, миллениалов (1982-2000), поколение Z (2001 и младше). Кроме того, миллениалы разделены на 2 группы – старшие (1982-1990 года рождения) и младшие (1991-2000, группа 3С – смартфоны, социальные сети, спад экономики). Изменение ценностных характеристик поколений проанализировано в [7].

Классификация видов занятости включает [8, 9]: 1) в традиционных формах, когда работник оформляется в штат работодателя по найму, 2) в виде платформенной занятости, при которой работник сам выбирает время и объем работы, которую планирует выполнить, получая ее через цифровую платформу, 3) в свободном фриланс режиме с самостоятельным поиском заказов (как правило, становясь самозанятыми или ИП без наемных работников), 4) за счет создания собственного предприятия или ИП с привлеченными сотрудниками. Каждая из этих форм, в свою

очередь, тоже может реализовываться различным образом. Традиционная форма занятости осуществляется в офисе, дистанционно, в смешанном формате, в месте проживания работника или с выездом, то есть вахтовым методом. Платформенный занятый может работать в контакте с заказчиком услуг (таксисты, курьеры) и/или дистанционно (репетиторы, копирайтеры, тестировщики) [10].

Исследование состоит в проверке гипотезы о существовании различных поколенческих поведенческих траекторий на рынке труда, которые отражают модели, свойственные определенной группе индивидов, объединенных общим признаком – периодом рождения и условиями становления. Для этого был определен круг возможных баз данных, выявлена специфика предоставляемой в них информации, осуществлен ее анализ и синтез для выявления поведенческих траекторий на рынке труда в разрезе поколений, уточнены модели макроэкономического регулирования занятости, что важно в условиях дефицита кадров.

2 Materials and Methods / Материалы и методы

Исследование основано на эмпирических базах Росстата, рекрутинговых агентств (НН.ру, Работа.ру), специализированных исследовательских организаций (ВЦИОМ). В связи с волатильностью рынка труда и существенных изменений, которые произошли на нем в течение последнего года, преимущественное внимание уделено данным 2024 года. Использован следующий алгоритм анализа каждой базы данных: 1) аккумуляция информации о возрастных отличиях параметров, связанных с поведением на рынке труда, на основе контент-анализа по ключевым словам – численность лиц по различным видам занятости, поколенческая заинтересованность в различных материальных и социальных характеристиках сферы труда, готовность к подработке и смене работы; 2) ранжирование полученных рядов: горизонтальное – по анализируемому показателю и вертикальное – по поколенческой группе; 3) определение критериев сопоставления поведенческих траекторий поколений и составление на их основе качественных описаний; 4) разработка предложений по уточнению инструментов макроэкономического регулирования рынка труда с учетом специфики трудового поведения поколений и использования цифровых форм занятости.

3 Results and Discussion / Результаты и обсуждение

Основным источником информации является обследование рабочей силы (ОРС) в мировой практике. С 2021 года оно проводится на основе уточненной методологии ОРС ЕС [11, 12], позволяющей учесть новые явления на рынке труда. Анализ данных Росстата [13], рекрутинговых агентств (НН.ру [14], Работа.ру [15]), специализированных исследовательских организаций (ВЦИОМ [16]) позволяет выделить следующие поведенческие траектории:

- работа по найму у юридических лиц без подработки, которая является наиболее распространенной формой для всех поколений и существует в виде офисной, удаленной (в течение всех дней недели или нескольких), вахтовой занятости,
- работа по найму у юридических лиц и подработка, которая в настоящее время становится все более популярной,
- платформенная занятость как основная.

Работа по найму у юридических лиц без подработки наиболее распространена для всех поколений. Безработица как поведенческая траектория не приводится в связи с ее вынужденным и временным характером.

Оценка распространенности отдельных показателей занятости среди представителей различных поколений приведена в Таблице 1.

В Таблице 2 дана качественная характеристика их поведенческих траекторий. Для этого были использованы критерии: 1) характеристика жизненного периода для определения специфики жизненного этапа человека, обусловленного его психофизиологическими параметрами, от которых зависят стоящие перед ним цели, 2) трудовое поведение, полученное на основе анализа использованных баз данных, и типы профессионального пути как обобщенное описание поведенческой траектории на рынке труда, которые являются предметом анализа данного исследования, 3) дополнительные поколенческие особенности и отношение работодателей к работникам разных возрастов по данным НН.ру, Работа.ру, ВЦИОМ на конец 2023 – 2024 года.

Таблица 1. Доля лиц данного поколения в соответствующем показателе занятости, в скобках – ранги значений (1/1: числитель – минимальная доля лиц с данной характеристикой среди представителей определенного поколения, знаменатель – минимальная доля лиц с данной характеристикой для данного поколения), для России в целом за 1 квартал 2024 года

Table 1. The share of persons of this generation in the corresponding employment indicator, in parentheses – the ranks of values (1/1: numerator – the minimum share of persons with this characteristic among representatives of a certain generation, denominator – the minimum share of persons with this characteristic for this generation), for Russia as a whole for the 1st quarter of 2024

Показатели занятости	Поколения, в скобках – возрастная группа				
	α (15-19)	Z (20-29)	Y (30-39)	X (40-59)	Беби-бумеры (60 и старше)
Доля безработных	3,22 (5/7)	2,89 (4/5)	1,15 (2/4)	0,64 (1/4)	2,61 (3/6)
Удаленная занятость все дни недели	0,97 (4/4)	0,98 (5/3)	0,71 (3/3)	0,40 (2/3)	0,34 (1/3)
Удаленная занятость несколько дней в неделю	0,29 (1/1)	1,57 (5/4)	1,47 (4/5)	1,03 (3/5)	0,50 (2/4)
Доля «вахтовиков» в возрастной группе	0,5 (1/2)	6,3 (2/8)	10,2 (3/8)	24,6 (5/8)	10,3 (4/7)
Платформенная занятость как основная работа	6,09 (5/5)	5,25 (4/7)	4,81 (3/7)	3,59 (2/7)	2,10 (1/5)
Платформенная занятость как подработка	0,58 (5/3)	0,32 (4/2)	0,30 (3/2)	0,22 (2/2)	0,06 (1/2)
Стажировки	7,54 (4/6)	0,29 (3/1)	0,01 (1,5/1)	0,01 (1,5/1)	0,02 (2/1)
Трудовая деятельность волонтеров	81,16 (5/8)	3,88 (3/6)	2,12 (1/6)	2,44 (2/6)	11,55 (4/8)
В рейтинг по столбцу не включены, поэтому в знаменателе приведено обозначение н – нет					
Доля трудящихся мигрантов	2,03 (5/н)	1,65 (3/н)	1,75 (4/н)	1,38 (1/н)	1,51 (2/н)
Доля занятых трудящихся мигрантов	2,03 (5/н)	1,55 (3/н)	1,71 (4/н)	1,32 (1/н)	1,43 (2/н)
Доля безработных трудящихся мигрантов	0,00 (1/н)	0,10 (5/н)	0,05 (2/н)	0,06 (3/н)	0,08 (4/н)
Источник: составлено и рассчитано автором на основе баз данных Росстата, НН.ру, Работа.ру, ВЦИОМ					

Таблица 2. Поколенческие поведенческие траектории на рынке труда в цифровую экономику

Table 2. Generational behavioral trajectories in the labor market in the digital economy

Элемент	Характеристика
Поколение α	
Характеристика жизненного периода	Поиск видов деятельности, обучение, возможность поддержки от более старших поколений, высокая безработица.
Трудовое поведение	Платформенная занятость как основная и дополнительная работа, волонтерство, стажировки. Высокий уровень удаленной занятости все дни в неделю по сравнению с другими возрастными группами, но минимальный в поиске работы вахтовиками и удаленная занятость несколько дней в неделю. Интерпретация: меньшая по сравнению с иными поколениями традиционная занятость.
Типы профессионального пути	1) в корпорации через обучение и стажировки, 2) собственное дело, используя потенциал, предоставляемый национальными проектами и цифровыми трудовыми платформами, имея достаточный для этого уровень профессиональных компетенций.
Дополнительные характеристики	Склонность к изменению места работы, так как ожидают, что найдут равноценную, к переезду (но менее уверенны в этом жители сел и жен-

	щины), по сравнению с представителями других возрастов меньше значима заработная плата (за исключением беби-бумеров), но важны удобство работы и возможности самореализации, согласны на меньшую величину зарплаты, чем более возрастные специалисты, рост доли женщин и городских жителей. Среди мигрантов наибольшая доля занятых.
Предложения работодателей	Все в большей степени предлагается полный рабочий день.
Поколение Z	
Характеристика жизненного периода	Окончание обучения, построение карьеры, наращивание профессиональных компетенций, формирование семейных отношений, появление детей.
Трудовое поведение	Доля безработных снижается по сравнению с началом трудового пути. Наибольшая доля работающих на удаленной работе. Растет желание работать вахтовым методом, но сокращается платформенная занятость в качестве как основной работы, так и подработки. Не актуальны стажировки, хотя волонтерство более развито, чем в более старшем трудоспособном возрасте. Начинает расти интерес к пенсионным отчислениям и базовым социальным гарантиям. Для долгосрочного дохода предпочитают государственные пенсии, подработки, доходы от бизнеса. Интерпретация: в связи с уходом за детьми нужны гибкий график работы и социальные гарантии, что в большей мере обеспечивается традиционной занятостью.
Типы профессионального пути	1) построение карьеры после прохождения стажировок и окончания обучения, 2) традиционная занятость, тяготеющая к удаленным формам, 3) подработка, 3) организация собственного дела, в том числе переход к платформенной как основной, 4) диверсифицированное объединение этих видов деятельности, переключение между которыми осуществляется при введении новых мер государственного регулирования, изменений величины заработной платы между секторами экономики.
Дополнительные характеристики	Сохраняется прежний уровень ожиданий возможности найти равноценную работу при потере существующей. Наибольшая потребность в заработной плате, хотя далее ожидания будут расти. Заинтересованы в самореализации. Доля занятых мигрантов по отношению к численности возрастной группы сокращается.
Предложения работодателей	Предлагаются все формы занятости, особенные для данной возрастной группы отсутствуют.
Поколение Y	
Характеристика жизненного периода	Продолжается наращивание профессиональных компетенций. Рождаются дети (первые и последующие). Родители подходят к пенсионному возрасту. Старшим детям, получающим образование, необходима помощь.
Трудовое поведение	Продолжает сокращаться безработица и работа в режиме удаленной занятости. Больше желающих работать вахтовым методом. Платформенная занятость ниже, чем у предыдущих поколений, но выше, чем у последующих. Стажировки минимальны. Склонны к волонтерству. Занятость мигрантов скачкообразно растет по сравнению с соседними поколениями. Требования к величине зарплаты наибольшие, но ее значимость снижается при росте заинтересованности в удобстве режима работы и сокращении стремления к самореализации. Для социального обеспечения готовы использовать диверсифицированные источники, в том числе НПФ. Интерпретация: в связи с ростом профессионального мастерства и накопленными компетенциями используют традиционные и платформенные формы заработка, в том числе в виде подработки.

Типы профессионального пути	1) традиционная занятость, 2) подработка, 3) организация собственного дела, в том числе переход к платформенной как основной, 4) диверсифицированное объединение этих видов деятельности, переключение между которыми осуществляется при введении новых мер государственного регулирования, изменений величины заработной платы между секторами экономики.
Дополнительные характеристики	Материальные требования по сравнению с поколением Z выше, но ожидается их получение при более благоприятных условиях труда (гибкий график, удобство места расположения офиса)
Предложения работодателей	Предлагаются все формы занятости, особенные для данной возрастной группы отсутствуют.
Поколение X	
Характеристика жизненного периода	Достигнут пик профессиональной карьеры. Дети взрослые, но необходима помощь в их обучении (для младших возрастов). Дети создают семьи, появляются внуки. Родители на пенсии или предпенсионного возраста.
Трудовое поведение	Минимальная безработица. Не склонны к удаленной работе, но наиболее заинтересованы в вахтовой. Распространена платформенная занятость в качестве основной работы. Стажировки минимальны. Склонны к волонтерству. Доля занятых мигрантов минимальна по сравнению с другими поколениями. Заинтересованы в пенсиях от государства, работодателя, НПФ, подработках, вкладах. Ожидаемая заработная плата сокращается по сравнению с предыдущими поколениями. Интерпретация: наиболее востребованы на рынке труда (за исключением мигрантов), в связи с ростом квалификации работают фрилансерами, делают отчисления на пенсионное обеспечение как самозанятые.
Типы профессионального пути	1) традиционная занятость, 2) подработка, 3) платформенная занятость как основная (фриланс) и как подработка, 4) внимание к пенсионным накоплениям, в том числе добровольным.
Дополнительные характеристики	Внимание к пенсионным накоплениям, в том числе добровольным. При высокой заработной плате наибольшее число лиц, готовых работать в плохих условиях труда (вахтовым методом).
Предложения работодателей	Предлагаются все формы занятости, особенные для данной возрастной группы отсутствуют.
Поколение беби-бумеров	
Характеристика жизненного периода	Пенсионный возраст. Взрослые дети. Внуки.
Трудовое поведение	Доля безработных на 3 месте после поколений X и Y. Незначительная удаленная занятость, минимальная платформенная. Готовы работать вахтовым методом и быть волонтерами. Предпочитают традиционную занятость. Интерпретация: востребованы больше, чем поколения до 30 лет, склонны к традиционной занятости
Типы профессионального пути	Продолжение в традиционном формате профессиональной деятельности или переход к выполнению иной малоквалифицированной работы
Дополнительные характеристики	Помимо заработной платы важны удобство работы, условия труда, базовый социальный пакет, готовность переехать в другой город ради работы наиболее низкая, ожидания по заработной плате снижаются, доля занятых мигрантов выше, чем только у поколения X.
Предложения работодателей	В условиях дефицита кадров увеличивается число вакансий.

Источник: разработано автором.

Проведенный анализ позволяет говорить о целесообразности различных подходов к привлечению на рынок труда представителей различных поколений. Пока же работодатели в основном

учитывают особенности трудового поведения работников поколений α , Z и беби-бумеров. В то же время для поколений Z, Y, X условия труда не дифференцируются [17], им предлагается самим выбирать из возможного разнообразия предлагаемых вакансий наиболее приемлемые. Если в формальном секторе такие условия отсутствуют, то индивид переходит к гибким формам занятости, которые в настоящее время расширились в связи с появлением цифровых трудовых платформ. Введение инструментов, регулирующих выбор трудоспособными гражданами определенного трудового поведения, возможно как корпорациями, так и государством. Со стороны корпораций это заработная плата, удобный график работы, возможности самореализации, стажировки, со стороны государства – требование обязательности применения мер социальной защиты представителями поколения X, что, с одной стороны, в будущем снизит нагрузку на бюджет для обеспечения их потребностей в более старшем возрасте, с другой – устранил конкурентные преимущества у лиц, не осуществляющих отчисления на социальные нужды. Вводимые инструменты макроэкономического регулирования рынка труда должны стать составной частью карьерного консультирования [18], обеспечивая более точную корреляцию ожиданий работников и работодателей и тем самым повышая эффективность их взаимодействия. Дальнейшим направлением исследований может стать детализация поколенческих поведенческих траекторий по отдельным социальным группам, в первую очередь наиболее социально уязвимым [19].

4 Conclusion / Заключение

Проведенный анализ позволяет говорить о подтверждении гипотезы о существовании различных поколенческих поведенческих траекторий на рынке труда, которые отличаются преимущественно используемыми видами занятости, значимыми факторами при принятии решений о трудоустройстве. Это позволило уточнить инструменты макроэкономического регулирования рынка труда с учетом специфики трудового поведения поколений и использования цифровых форм занятости, должно создать возможность повышения качества регулятивного воздействия, что сократит отрицательное влияние его сегодняшнего состояния на общественное развитие.

5 Acknowledgement / Благодарность

Исследование выполнено за счет гранта № 24-28-20066 <https://rscf.ru/project/24-28-20066/> Российского научного фонда и Комитета экономической политики и развития Волгоградской области

Список источников

1. Stetzka R.M. Bounded Irrationality: A New Perspective on Economic Behavior // Review of Behavioral Economics. – 2024. – Vol. 11, No. 1. – pp. 1-42.
2. Skeie M.A. Decisions Affecting Choices: Current State and Future Directions for Applied Choice Architecture Research in Economics // Review of Behavioral Economics. – 2024. – Vol. 11, No. 3. – pp. 395-429.
3. Vienneau R.L. Normal Forms for Switch Point Patterns // Review of Behavioral Economics. – 2018. – Vol. 5, No. 2. – pp. 169-195.
4. Yang J. Labour Market Analysis from a Behavioral Economics Perspective: From the Perspective of Unemployment Insurance and Employment Discrimination // Advances in Economics Management and Political Sciences. – 2023. – Vol 25, No 1. – pp. 20-24.
5. Золотухин М.В., Михайлов В.Г. Цифровизация экономики: проблемы, тенденции и перспективы / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты: Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Кемерово: КузГТУ, 2023. – С. 420-425.
6. Радаев В.В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. – 2020. – Том 26. № 3. – С. 30–63.
7. Никонов Е., Теория поколений. Стратегия Беби-бумеров. 1944-1963. – М.: Издательский дом «Синергия». 2023. – 268 с.
8. Иванова Т.Б., Митрофанова И.В. Новые формы занятости на региональных рынках труда (на примере субъектов ЮФО) // Региональная экономика. Юг России. – 2022. – Т. 10, № 4. – С. 138-150.
9. Иванова Т.Б., Митрофанова И.В. Удаленная занятость: расширение антимиграционных факторов (на примере субъектов ЮФО) // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2021. – Т. 23, № 3. – С. 26-37.
10. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О.В. Синявская и др. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2024. – 64 с.
11. Digital platform work and employment. 21 st International Conference of Labour Statisticians. Geneva 11-20 October 2023. – Washington: International Labour Organization (ILO). 2023. – 43 p.

12. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов - М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2023. – 78 с.
13. Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 1 квартал 2024 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265.?print=1> (последнее обращение: 21.01.2025).
14. HeadHunter. Исследования рынка труда. URL: <https://hh.ru/article/research?ysclid=izqso9wtou813965138&customDomain=1> (последнее обращение: 21.01.2025).
15. Пресс-служба сервиса Работа.ру. Аналитика по рынку труда. URL: <https://press.rabota.ru/?ysclid=izwgi6js9c38196019> (последнее обращение: 21.01.2025).
16. ВЦИОМ. Не только деньги, или о факторах выбора работы в России. 4.04.2024 года. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii> (последнее обращение: 21.01.2025).
17. Экономика промышленности: теоретико-методологические основы развития / В.Г. Михайлов и др. – Кемерово: КузГТУ, 2023. – 189 с.
18. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е.В. Минина и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 102 с.
19. Формирование инклюзивной среды в России. Социологическое исследование доступности услуг и рынка труда для людей с инвалидностью. М.: НАФИ, АСИ, 2022. – 36 с.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© 2025 Авторы. Издательство Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Эта статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Авторы

Иванова Татьяна Борисовна – доктор экономических наук, профессор кафедры государственного управления и менеджмента

Волгоградский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственного управления при Президенте Российской Федерации

400005, Волгоград, ул. Гагарина, 8

e-mail: nika20021960@bk.ru

Михайлов Владимир Геннадьевич – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой аэрологии, охраны труда и природы

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева

650000 г. Кемерово, ул. Весенняя, 28

E-mail: mvg.eohp@kuzstu.ru

References

1. Stetzka R.M. Bounded Irrationality: A New Perspective on Economic Behavior // Review of Behavioral Economics. 2024. Vol. 11, No. 1. pp. 1-42.
2. Skeie M.A. Decisions Affecting Choices: Current State and Future Directions for Applied Choice Architecture Research in Economics // Review of Behavioral Economics. 2024. Vol. 11, No. 3. pp. 395-429.
3. Vienneau R.L. Normal Forms for Switch Point Patterns // Review of Behavioral Economics. 2018. Vol. 5, No. 2. pp. 169-195.
4. Yang J. Labour Market Analysis from a Behavioral Economics Perspective: From the Perspective of Unemployment Insurance and Employment Discrimination // Advances in Economics Management and Political Sciences. 2023. Vol 25, No 1. pp. 20-24.
5. Zolotuhin M.V., Mihajlov V.G. Cifrovizacija jekonomiki: problemy, tendencii i perspektivy / Problemy jekonomiki i upravlenija: sociokul'turnye, pravovye i organizacionnye aspekty: Sbornik statej magistrantov i prepodavatelej KuzGTU [Digitalization of the economy: problems, trends and prospects / Problems of economics and management: socio-cultural, legal and organizational aspects: Collection of articles by graduate students and teachers of KuzSTU]. Кемерово: KuzSTU, 2023. pp. 420-425.
6. Radaev V.V. Raskol pokolenija millenialov: istoricheskoe i jempiricheskoe obosnovanie. (Pervaja chast') [The split of the millennial generation: historical and empirical justification. (First part) //]. Sociologicheskij zhurnal = Sociological journal. 2020. Vol. 26. No 3. pp. 30–63.
7. Nikonov E., Teorija pokolenij. Strategija Bebi-bumerov. 1944-1963 [Theory of generations. Strategy of Baby boomers. 1944-1963]. М.: Izdatel'skij dom «Sinergija» = Publishing house "Synergy". 2023. 268 p.

8. Ivanova T.B., Mitrofanova I.V. Novye formy zanjatosti na regional'nyh rynkah truda (na primere sub#ektov JuFO) [New forms of employment in regional labor markets (on the example of the subjects of the Southern Federal District)]. Regional'naja jekonomika. Jug Rossii = Regional Economy. South of Russia. 2022. Vol. 10, No. 4. pp. 138-150.
9. Ivanova T.B., Mitrofanova I.V. Udalennaja zanjatost': rasshirenie antimigracionnyh faktorov (na primere sub#ektov JuFO) [Remote employment: expansion of anti-migration factors (on the example of the subjects of the Southern Federal District)]. Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomika = Bulletin of Volgograd State University. Economics. 2021. Vol. 23, No. 3. pp. 26-37.
10. Sinjavskaja O.V. Platformennaja zanjatost' v Rossii: dinamika rasprostranennosti i ključevye harakteristiki zanjatyh. Jekspertnyj doklad [Platform employment in Russia: prevalence dynamics and key characteristics of employed. Expert report]. Moscow: Izdatel'skij dom Vysshej shkoly jekonomiki = Publishing House of the Higher School of Economics, 2024. 64 p.
11. Digital platform work and employment. 21 st International Conference of Labour Statisticians. Geneva 11-20 October 2023. Washington: International Labour Organization (ILO). 2023. 43 p.
12. Kapeljushnikov R.I. Rossijskij rynek truda: statističeskij portret na fone krizisov [Russian labour market: statistical portrait against the backdrop of crises]. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki = Publishing House of the Higher School of Economics, 2023. 78 p.
13. Rosstat. Itogi vyborochnogo obsledovanija rabochej sily. 1 kvartal 2024 goda [Results of the sample survey of the labor force. 1st quarter of 2024]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265.?print=1> (last access: 21.01.2025).
14. HeadHunter. Issledovanija rynka truda [Labor market research]. URL: <https://hh.ru/article/research?ysclid=izqso9wtou813965138&customDomain=1> (last access: 21.01.2025).
15. Press-sluzhba servisa Rabota.ru. Analitika po rynku truda [Press service of the Rabota.ru service. Labor market analytics]. URL: <https://press.rabota.ru/?ysclid=izwgi6js9c38196019> (last access: 21.01.2025).
16. VTsIOM. Ne tol'ko den'gi, ili o faktorah vybora raboty v Rossii [Press service of the Rabota.ru service]. 04.04.2024. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticeskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii> (last access: 21.01.2025).
17. Jekonomika promyslennosti: teoretiko-metodologičeskie osnovy razvitija / V.G. Mihajlov i dr [Industrial Economics: Theoretical and Methodological Foundations of Development / V.G. Mikhailov et al.]. Kemerovo: KuzSTU, 2023. 189 p.
18. Kar'ernoje konsul'tirovanie v sovremennom mire: Teorii i praktiki v Ros'sii i za rubezhom / E.V. Minina i dr. [Career Counseling in the Modern World: Theories and Practices in Russia and Abroad / E.V. Minina et al.]. Moscow: National Research University Higher School of Economics, 2021. 102 p.
19. Formirovanie inkljuzivnoj sredy v Rossii. Sociologičeskoe issledovanie dostupnosti uslug i rynka truda dlja ljudej s invalidnost'ju [Formation of an Inclusive Environment in Russia. Sociological Study of the Accessibility of Services and the Labor Market for People with Disabilities]. Moscpw: NAFI, ASI, 2022. 36 p.

Conflicts of Interest

The authors declare no conflict of interest.

© 2025 The Authors. Published by T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Authors

Tatyana B. Ivanova – Doctor of Economics, Professor of the Department of Public Administration and Management
Volgograd Institute of Management – Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation
400005, Volgograd, Gagarina str. 8
e-mail: nika20021960@bk.ru

Vladimir G. Mikhailov – candidate of technical sciences, associate professor, head of the department of aerology, labor protection and nature protection
Kuzbass State Technical University named after T.F. Gorbachev
650000 Kemerovo, Vesennaya st., 28
E-mail: mvg.eohp@kuzstu.ru