

Мобильность и гибкость на региональном рынке труда: между государственным регулированием занятости и ценностными ориентациями работников

Афанасьев К. С.¹, Попов В. П.¹, Самотуга В. Н.^{2 3}

¹ Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Пушкин, Россия

² Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия

³ Санкт-Петербургский государственный морской технический университет, Санкт-Петербург, Россия

Цель. Разработать механизмы повышения эффективности мероприятий в процессе реализации региональной политики в сфере труда и занятости.

Задачи. По итогам анализа научной литературы определить глобальные и локальные тенденции на рынке труда; выявить позитивные и негативные последствия для экономики тенденций в сфере труда и занятости; сформулировать рекомендации по эффективному регулированию рынка труда на уровне региона с учетом кадровой политики и кадровой стратегии предприятий и организаций.

Методология. Исследование проведено на основе анализа действующих нормативно-правовых актов и практики реализации региональной политики в сфере труда и занятости в субъектах Северо-Западного федерального округа (СЗФО). Предпринято изучение кадровой политики в СЗФО, на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса, расположенных в области инноваций, в работе с персоналом, путем опроса руководителей и специалистов в сфере управления человеческими ресурсами. Предложено изучение ценностных ориентаций в сфере трудовой деятельности, профессиональных предпочтений представителей молодого поколения и старших возрастных групп.

Результаты. По итогам исследования сформулированы предложения, способные повысить эффективность взаимодействия заинтересованных лиц в процессе реализации региональной политики занятости и регулирования трудовых отношений.

Выводы. В ходе исследования выработаны рекомендации по повышению эффективности государственного регулирования регионального рынка труда и реализации государственной политики занятости. Данные рекомендации после обсуждения экспертным сообществом могут быть с высокой долей вероятности успешно внедрены на региональном уровне посредством образовательных мероприятий и организации работы профильных и межведомственных комиссий без значительных временных и финансовых затрат. Актуальность предложенных подходов обеспечивается в первую очередь необходимостью поиска новых ориентиров политики в социальной сфере, своевременного реагирования на вызовы времени и потребности участников рынка труда, а также использованием возможностей и перспектив цифровизации национальной экономики.

Ключевые слова: государственное регулирование, рынок труда, трудовые отношения, ценностные ориентации, государственная политика занятости.

Для цитирования: Афанасьев К. С., Попов В. П., Самотуга В. Н. Мобильность и гибкость на региональном рынке труда: между государственным регулированием занятости и ценностными ориентациями работников // *Экономика и управление*. 2021. Т. 27. № 2. С. 84–92. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2021-2-84-92>

Mobility and Flexibility in the Regional Labor Market: Between State Regulation of Employment and Value Orientations of Employees

Kirill S. Afanas'ev¹, Vladimir P. Popov¹, Vladimir N. Samotuga^{2 3}

¹ Leningrad State University named after A.S. Pushkin, Pushkin, St. Petersburg, Russia

² St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg, Russia

³ St. Petersburg State Marine Technical University, St. Petersburg, Russia

Aim. The presented study aims to develop mechanisms for improving the efficiency of measures taken during the implementation of regional policies in the field of labor and employment.

Tasks. Based on the analysis of scientific literature, the authors identify global and local trends in the labor market; determine positive and negative consequences of labor and employment trends for the economy; formulate recommendations for efficient regulation of the labor market at the regional level with allowance for the HR policies and strategies of enterprises and organizations.

Methods. This study is based on the analysis of the current laws and regulations and the practices of implementing regional labor and employment policies in the subjects of the Northwestern Federal District (NWFD). The HR policy in the Northwestern Federal District at small, medium, and large enterprises operating in the field of innovation is examined by interviewing managers and HR experts. The authors also propose to study value orientations in the field of labor activity and professional preferences of the younger generation and older age groups.

Results. Based on the results of the study, the authors formulate proposals that can improve the efficiency of interaction between stakeholders in the implementation of regional employment policies and regulation of labor relations.

Conclusions. The study provides recommendations for improving the efficiency of state regulation of the regional labor market and implementing the national employment policy. After being discussed by the expert community, these recommendations can most likely be successfully implemented at the regional level through educational activities and the work of specialized and interdepartmental commissions without significant financial and time expenditures. The proposed approaches are relevant due to the need to find new guidelines for the social policy and to react swiftly to emerging challenges and demands of labor market participants, while also making use of opportunities and prospects for the digitalization of the national economy.

Keywords: *state regulation, labor market, labor relations, value orientations, national employment policy.*

For citation: Afanas'ev K.S., Popov V.P., Samotuga V.N. Mobility and Flexibility in the Regional Labor Market: Between State Regulation of Employment and Value Orientations of Employees. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2021;27(2):84-92 (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2021-2-84-92>

Нестабильность и неустойчивое положение ряда субъектов и социально-демографических групп на рынке труда вызывает необходимость государственного вмешательства и коррекции основных характеристик и процессов с помощью административных и финансовых инструментов. При этом регулирующее воздействие становится главным средством реализации государственной политики занятости на федеральном уровне. В организациях и на предприятиях определяющую роль играют кадровая политика и кадровая стратегия, реализуемые менеджментом. Наконец, на уровне региона (и отчасти на муниципальном уровне в случае с муниципальными районами и города-

ми) указанные выше векторы воздействия на индивидуальную траекторию карьерного развития уравниваются и достигают баланса в рамках региональной политики на рынке труда.

В настоящем исследовании рассмотрены варианты и сценарии подобной балансировки с учетом актуальных тенденций развития трудовой сферы и изменения роли наиболее важных групп интересов на рынке труда. В последние десятилетия в сфере государственного регулирования занятости произошли значительные перемены, обусловленные новыми социокультурными и экономическими трендами. Отметим некоторые из них, актуальные в том числе и для России.

Во-первых, речь идет о факторах, связанных с частичным или полным преодолением патерналистского характера государственной политики занятости и его заменой сервисным подходом к оказанию помощи в трудоустройстве. Среди этих факторов — повышение гибкости трудовой деятельности, рост роли неформального сектора и самозанятых граждан, снижение влияния традиционных институтов защиты прав трудящихся [1; 2; 3].

Во-вторых, обратим внимание на контекст внедрения «умного регулирования» и сопутствующую ему «регуляторную гильотину» в систему координации действий экономических субъектов, что означает постепенный выход на первый план договорной модели и реализацию многосторонних соглашений для решения вопросов найма сотрудников, соблюдения трудовых прав и безопасных условий труда, а также порядка высвобождения персонала, его переподготовки и последующего трудоустройства [4; 5].

В-третьих, цифровизация экономики в целом и государственного управления в частности позволяет говорить о незаметном и скрытом контроле ситуации на рынке труда через анализ так называемых больших данных, о социально-экономических микротранзакциях работников предприятий и самозанятых граждан. Кроме того, данный подход повышает эффективность и адресность помощи государства гражданам, нуждающимся в трудоустройстве или в доходном занятии [6; 7]. Все это позволяет говорить о переходе к модели государственной политики, реализуемой в режиме «работы по отклонениям» в рамках общего тренда внедрения риск-ориентированной модели публичного управления [8].

На уровне организаций заметны и тенденции, влияющие на положение работников в контексте трудовых отношений и устойчивой занятости:

— прежде всего наблюдается тенденция «прекаризации» занятости в рамках повышения степени ее гибкости и адаптивности к рыночным условиям и внутренним потребностям предприятия, то есть появление новых форм организации трудового взаимодействия работника и предприятия: «разделенное» рабочее место, работа «без рабочего места», «работа по запросу». Указанные варианты в своем предельном выражении приводят к появлению различных форм за-

емного труда и посредников (провайдеров), предоставляющих рабочую силу организации на временной основе в необходимом количестве [9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16];

— диверсификация подходов компаний в работе по привлечению и удержанию сотрудников, а также эффективному управлению ими в рамках отдельных бизнес-процессов: рекрутинг новых сотрудников в социальных сетях, геймификация управления персоналом (в аспекте мотивации, оценки и развития), а также внедрение вариантов кадровой политики с учетом поколенческой принадлежности сотрудников и их ценностных ориентаций. Последний фактор зачастую является центральным элементом для обоснования кадровых решений в рамках общей стратегии развития организации [17; 18; 19];

— наконец, цифровая трансформация позволила говорить о широком использовании в организации трудовой деятельности элементов «гиг-экономики», основанной на дроблении текущей или чаще всего проектной деятельности на небольшие задания, распределении их между не находящимися в штате подрядчиками-исполнителями, нанятыми для реализации этой конкретной задачи и нередко работающими удаленно. Зародившись в сфере информационных технологий, предназначенной для соединения в рамках проекта уникальных исполнителей, находящихся в разных точках мира, этот подход успешно применяется и в более традиционных сферах: продажах, тренингах и при планировании производства. Таким образом, идея фриланса как деятельности по выполнению уникального проекта получает развитие через дальнейшую фрагментацию операций и смещение баланса сил в сторону координатора совместной деятельности или проекта [20; 21; 22].

Указанные тенденции, помимо явных позитивных последствий, вызывают к жизни и новые проблемы, которые становятся предметом анализа органов власти и способствуют развитию новых форм, инструментов государственного регулирования занятости и трудовых отношений. В таблице 1 на основе анализа научной литературы и аналитических материалов представлены обобщенные данные, относящиеся к описанным выше тенденциям в аспекте возможных позитивных и негативных последствий, реакции на них органов власти в контексте трендов государственного регулирования.

Тенденции развития сферы занятости в современной экономике и их последствия

Тенденция в сфере занятости на уровне организации	Позитивные последствия для экономики	Возможные меры со стороны государства	Негативные последствия для экономики	Возможные меры со стороны государства
Развитие форм гибкой и неустойчивой занятости	Снижение транзакционных издержек для работодателей и работников при трудоустройстве, повышение мобильности работников	Развитие системы социальных гарантий для занятых, внедрение «гибридных» форм распределения ответственности за работающих граждан	Снижение стабильности и предсказуемости трудовой деятельности, нарушение трудовых прав при реализации форм заемного труда	Регулирование деятельности «провайдеров трудовых услуг», полный или частичный запрет заемного труда
Диверсификация кадровой политики	Повышение эффективности использования человеческого потенциала на уровне организации и в национальном масштабе, развитие социального партнерства	Организация обмена опытом в сфере управления сотрудниками, развитие сети деловых контактов, поощрение лучших деловых практик	Дискриминация по различным основаниям, развитие информационной асимметрии в системе принятия решений на уровне организации	Защита на законодательном уровне персональных данных работника, повышение прозрачности кадровых решений
Цифровизация управления трудовой деятельностью	Развитие самозанятости и повышение уровня инициативы и осознанности при трудоустройстве	Внедрение специальных налоговых режимов для самозанятых и развитие патентной системы	Увеличение времени полноценной трудовой социализации, высокая вероятность невостребованности трудовых навыков и компетенций	Опережающая подготовка и переподготовка работников в рамках Национальной системы квалификаций

Источник: составлено авторами.

По итогам рассмотрения актуальных тенденций на национальном рынке труда и их возможных последствий отметим их интегрированность в общемировые процессы. Это свидетельствует о высокой степени диффузии регуляторных практик и бизнес-практик в рамках международного взаимодействия, а также универсализации базовых реакций на универсальные социально-экономические тренды.

В рамках научного проекта «Трансформация трудовых отношений в постсоветской России», реализованного в 2003–2008 (первый этап), 2012–2016 (второй этап) и 2019–2021 (третий этап) годах, авторами для целей настоящей работы проведен следующий комплекс исследовательских мероприятий:

– исследование действующих нормативно-правовых актов и практики реализации региональной политики в сфере труда и занятости в субъектах Северо-Западного федерального округа (СЗФО), в частности контент-анализ текстов программ и экспертный опрос в отношении восприятия практики их реализации среди профильных специ-

алистов, не являющихся государственными или муниципальными служащими;

– изучение кадровой политики на предприятиях малого, среднего и крупного бизнеса, расположенных в СЗФО, в аспекте инноваций в работе с персоналом путем опроса руководителей и специалистов в сфере управления человеческими ресурсами (массовый опрос методом «снежного кома» и на основе образов лучших HR-практик);

– изучение ценностных ориентаций в сфере трудовой деятельности и профессиональных предпочтений представителей молодого поколения и старших возрастных групп (массовый опрос и глубинные интервью).

По итогам предварительного анализа полученных результатов выявлен ряд фактов, способных влиять на формирование политики в сфере занятости населения на региональном уровне:

1. Уровень модернизации региональной политики в сфере труда и занятости в субъектах СЗФО можно оценить как высокий: в большинстве субъектов проведена частичная или полная реформа сети учреждений поддержки занятости, обновлены принципы их работы

(средняя экспертная оценка региональных практик по этому фактору — 8,7 балла по десятибалльной шкале, всего опрошено 23 эксперта); существует информационно-аналитическая поддержка региональной политики через исследования и ярмарочно-выставочную деятельность (7,6 балла); реализованы форматы взаимодействия с объединениями работодателей и работников (6,8 балла); внедрены меры поддержки занятости инвалидов (6,4 балла); реализуются программы по поддержке молодежной занятости и предпринимательской инициативы граждан (5,6 балла); в систему обучения и переподготовки кадров внедряется комплекс компетенций, актуальных для условий цифровой трансформации (5,2 балла).

2. В практике российских компаний указанные выше тенденции нашли подтверждение: 61,8 % опрошенных работодателей (всего приняли участие в исследовании представители 123 организаций) подтвердили применение при разработке кадровых мероприятий анализа поколенческих ценностей и культурных предпочтений сотрудников; 45,5 % работодателей указали на использование в практике управления персоналом различных элементов геймификации, особенно среди руководителей и специалистов, не всегда способных, в отличие от рабочих, увидеть результат своей деятельности; 39,0 % опрошенных работодателей подтвердили значительное (более семи баллов по десятибалльной шкале) влияние элементов онлайн-рекрутинга и анализа активности претендентов (при первичном найме) и сотрудников (в рамках карьерных перемещений) в социальных сетях.

3. Анализ ценностных ориентаций работников различных возрастных категорий позволяет заключить, что в значительной степени тенденции занятости, в том числе неустойчивой и вызывающей озабоченность регулирующих органов и экспертов, поддерживаются и одобряются теми, кто занят на таких рабочих местах. Это обстоятельство косвенно подтверждает гипотезу о преобладании внутренних факторов трансформации трудовой сферы (внутренняя потребность работника, вызванная макротрендами) над внешними (интересы бизнеса и оптимизация расходов). Данные анкетного опроса, скорректированного на основе выборочных глубинных интервью ($N = 38$) по ключевым для настоящего исследования вопросам, представлены в таблице 2.

По итогам проведенного опроса можно сделать предварительный вывод о том, что для представителей разных возрастных групп большее значение имеет содержание работы, обусловленное профессиональным опытом, знаниями и навыками (заметна дифференциация ценностей разных поколений), чем формы ее организации. Данный факт подтверждается относительно слабой дифференциацией ответов по указанным в таблице 2 вопросам, что, в свою очередь, свидетельствует о наличии и распространении неких универсальных ценностей в сфере труда.

Каждая возрастная группа успешно адаптируется к переменам в сфере организации труда и даже ускоряет их внедрение и актуализацию на уровне конкретной организации, не позволяя сводить их к атрибутам молодежного возраста и процесса первичной профессиональной социализации [23]. Возможен и другой, более дискуссионный ракурс рассмотрения результатов этого сегмента исследования, сводящийся к признанию того, что в современном подвижном и гибком мире неустойчивый статус, свойственный молодежному периоду жизни, распространяется на всю профессиональную карьеру [24].

С учетом изложенного становится возможным сформулировать предложения, повышающие эффективность взаимодействия заинтересованных лиц (стейкхолдеров) в процессе реализации региональной политики занятости и регулирования трудовых отношений. К ним относятся следующие:

1. Использование в процессе выработки приоритетов политики занятости результатов изучения ценностных ориентаций работников и обобщения практики управления персоналом в компаниях. Подобный аналитический блок внесет элемент обратной связи и сформирует более целостную картину о процессах, происходящих на рынке труда, или о тенденциях, находящихся в процессе зарождения.

2. Мониторинг уровня социального капитала на региональном рынке труда и определение степени его влияния на сценарии трудоустройства, занятости различных категорий населения. В целом подход, основанный на анализе человеческого капитала, более востребован на общенациональном уровне, а «слабые связи» и развитие региональных рынков делают социальный капитал важнейшим фактором развития сферы занятости в регионе [25; 26; 27; 28].

Ответы респондентов на вопросы анкеты о выявлении ценностных факторов трудовой деятельности

	Возраст респондентов, кол-во анкет			
	20–29, n = 145	30–39, n = 98	40–49, n = 76	50–59, n = 63
Количество ответивших на вопрос «Готовы ли Вы при сохранении уровня дохода работать удаленно?», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Да» и «В значительной степени»	67,6	69,3	53,9	57,1
Количество ответивших на вопрос «Верно ли для Вас утверждение: я предпочту сам планировать свою трудовую деятельность, даже ценой потери части социальных гарантий», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Да» и «В значительной степени»	46,2	44,9	56,6	52,4
Количество ответивших на вопрос «Насколько значительное влияние оказывает на Вашу трудовую деятельность возможность решать сложные, творческие и необычные задачи?», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Очень большое» и «В значительной степени»	70,3	72,4	53,9	55,6
Количество ответивших на вопрос «Как Вы считаете, насколько сильно изменится сфера труда под воздействием процессов цифровизации?», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Очень сильно» и «В значительной степени»	82,8	80,6	63,2	68,3
Количество ответивших на вопрос «Насколько сильно представители Вашего поколения отличаются в сфере трудового поведения от представителей других возрастных групп?», % от числа опрошенных, выбравших варианты ответов «Очень сильно» и «В значительной степени»	60,7	69,4	48,7	50,8

Источник: составлено авторами.

3. Переосмысление роли социального бизнеса и критериев поддержки предпринимательских проектов в аспекте возрастных требований. Задачи могут быть решены путем развития и поддержки совместными усилиями профильных ведомств поливозрастных стартапов: если в рамках одного проекта решается как задача вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность, так и трудоустройство лиц предпенсионного возраста.

4. Развитие с помощью программ корпоративной социальной ответственности локальной экономики и локального бизнеса, что частично позволяет решать вопрос о трудоустройстве инвалидов, создании социальной базы поддержки предприятий и работающих на них граждан.

5. Регулярная коррекция программ переподготовки работников всех возрастов с учетом подвижной и изменяющейся системы

компетенций («мягких» и «жестких» навыков) настоящего и будущего.

Указанные рекомендации после обсуждения экспертным сообществом могут быть с высокой долей вероятности успешно внедрены на региональном уровне посредством дополнительной «настройки» управленческих практик (через серию образовательных мероприятий, работу профильных и межведомственных комиссий) без значительных временных и финансовых затрат. Актуальность предложенных подходов обеспечивается в первую очередь необходимостью поиска новых ориентиров политики в социальной сфере, своевременного реагирования на вызовы времени (в частности пандемию новой коронавирусной инфекции COVID-19) и потребности участников рынка труда, а также использованием возможностей и перспектив цифровизации национальной экономики.

Литература

1. Афанасьев К. С. Институциональные механизмы формирования сбалансированного рынка трудовых ресурсов на уровне города // Проблемы и пути социально-экономического

- развития: город, регион, страна, мир: V Междунар. науч.-практ. конф.: сб. ст. / под общ. ред. В. Н. Скворцова. СПб.: Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, 2015. С. 162–170.
2. Попов В. П., Голубев А. В. Институциональная среда в формировании и развитии российского рынка труда // XXIV Царскосельские чтения. 75-летие Победы в Великой Отечественной войне: материалы Междунар. науч. конф. / под общ. ред. С. Г. Еремеева. СПб.: Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, 2020. Т. II. С. 59–65.
 3. Седова Н. В., Зайцева Д. А. Государственное регулирование развития человеческого потенциала на основе прогнозных расчетов // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-1 (65). С. 37–41.
 4. Кудрова Н. А., Самотуга В. Н. Стратегический анализ потребностей целевых групп при оценке конкурентоспособности муниципальных образований // Экономика и управление. 2017. № 9 (143). С. 25–32.
 5. Понизов В. О работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // Человек и труд. 2011. № 12. С. 47–48.
 6. Срничек Н., Уильямс А. Изобретая будущее. Посткапитализм и мир без труда / пер. с англ. Н. Охотина. М.: Strelka Press, 2019. 336 с.
 7. Российский рынок труда через призму демографии: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: ИД Высшей школы экономики, 2020. 436 с.
 8. Поздняков А. Н. Анализ эффективности надзорной деятельности в сфере охраны труда в Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 41. С. 127–144. DOI: 10.17223/19988648/41/9
 9. Шевчук А. В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) [Электронный ресурс] // Экономическая социология: электронный журнал. 2005. Т. 6. № 3. С. 11–24. https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204931/ecsoc_t6_n3.pdf (дата обращения: 11.01.2021).
 10. Moretti E. The New Geography of Jobs. Boston; N.Y.: Mariner books, 2013. 304 p.
 11. Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford university press, 2001. 264 p.
 12. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ad Marginem, 2014. 326 с.
 13. Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. № 10 (128). С. 89–104.
 14. Саликова Н. М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 4. С. 45–54.
 15. Закалюжная Н. В. Заемный труд и дистанционная работа как основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом на современном этапе: монография. Брянск: Ладомир, 2015. 223 с.
 16. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: ИД Высшей школы экономики, 2014. 535 с.
 17. Стилман Д., Стилман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык / пер. с англ. Ю. Кондукова. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.
 18. Гудков Л., Зоркая Н., Кочергина Е., Пилия К., Рысева А. Российское «Поколение Z»: установки и ценности. 2019/2020. М.: Фонд Фридриха Эберта, 2020. 148 с.
 19. Осовицкая Н. HR-брендинг. Лучшие практики десятилетия. СПб.: Питер, 2016. 464 с.
 20. Крауч К. Победит ли гиг-экономика? / пер. с англ. Ю. Каптуревского. М.: ИД Высшей школы экономики, 2020. 144 с.
 21. Taylor M. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. L.: Department for business, energy and industrial strategy, 2017. 116 p.
 22. Флорида Р. Большая перезагрузка. Как кризис меняет наш образ жизни и рынок труда / пер. с англ. М.: Классика — XXI, 2012. 240 с.
 23. Магун В. С., Энговатов М. В. Межпоколенная динамика жизненных притязаний молодежи и их ресурсного обеспечения: 1985–2001 гг. // Отцы и дети: Поколенческий анализ современной России / сост. Ю. Левада, Т. Шанин. М.: Новое литературное обозрение, 2005. С. 261–327.
 24. Hällsten M., Edling C., Rydgren J. Social capital, friendship networks, and youth unemployment // Social Science Research. 2017. Vol. 61. P. 234–250. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2016.06.017
 25. Афанасьев К. С., Быстрянов С. Б., Хуснулин Р. К. Социальный капитал и социология местных сообществ в контексте развития локальной экономики // Вестник экономики, права и социологии. 2020. № 4. С. 7–11.
 26. Солодовников С. Ю. Социальный капитал как фактор экономического роста // Экономика и банки. 2015. № 1. С. 32–41.

27. Косарев В., Павлов П., Каукин А. Социальный капитал как фактор экономического роста российских регионов // Экономическая политика. 2019. № 5. С. 124–149. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-5-124-149
28. Герасимчук Д. Н. Функции социального капитала на региональном рынке труда // Дискуссия. 2015. № 2 (54). С. 89–94.

References

1. Afanas'ev K.S. Institutional mechanisms for the formation of a balanced labor market at the city level. In: Problems and ways of socio-economic development: City, region, country, world. Proc. 5th Int. sci.-pract. conf. St. Petersburg: Pushkin Leningrad State University; 2015:162-170. (In Russ.).
2. Popov V.P., Golubev A.V. Institutional environment in the formation and development of the Russian labor market. In: 24th Tsarskosel'skie readings. 75th anniversary of Victory in the Great Patriotic War. Proc. Int. conf. Vol. II. St. Petersburg: Pushkin Leningrad State University; 2020:59-65. (In Russ.).
3. Sedova N.V., Zaitseva D.A. State regulation of human development based on forecast calculations. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2015;(12-1):37-41. (In Russ.).
4. Kudrova N.A., Samotuga V.N. The needs of target groups at assessment of competitiveness of municipalities: A strategic analysis. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2017;(9):25-32. (In Russ.).
5. Ponizov V. On the work of the Russian tripartite commission for the regulation of social and labor relations. *Chelovek i trud*. 2011;(12):47-48. (In Russ.).
6. Srnicek N., Williams A. Inventing the future: Postcapitalism and a world without work. New York: Verso Books; 2015. 245 p. (Russ. ed.: Srnicek N., Williams A. Izobretaya budushchee: postkapitalizm i mir bez truda. Moscow: Strelka Press; 2019. 336 p.).
7. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., eds. Russian labor market through the prism of demography. Moscow: HSE Publ.; 2020. 436 p. (In Russ.).
8. Pozdnyakov A.N. Analysis of the effectiveness of supervisory activities in the field of labor protection in the Russian Federation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University. Journal of Economics*. 2018;(41):127-144. (In Russ.). DOI: 10.17223/19988648/41/9
9. Shevchuk A.V. On the future of labor and the future without labor (futurological discussions). *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Economic Sociology*. 2005;6(3):11-24. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204931/ecsoc_t6_n3.pdf (accessed on 11.01.2021). (In Russ.).
10. Moretti E. The new geography of jobs. Boston, New York: Mariner Books; 2013. 304 p.
11. Supiot A. Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford, New York: Oxford University Press; 2001. 264 p.
12. Standing G. The precariat: The new dangerous class. New York, London: Bloomsbury Academic Publ.; 2011. 248 p. (Russ. ed.: Standing G. Prekariat: novyi opasnyi klass. Moscow: Ad Marginem; 2014. 326 p.).
13. Soifer V.G. Legal regulation of labor relations: A belated response to the challenges of reality. *Trudovoe pravo*. 2010;(10):89-104. (In Russ.).
14. Salikova N.M. "Hired labor", or the use of labor of employees under a personnel agreement. *Vestnik Ural'skogo instituta ekonomiki, upravleniya i prava*. 2015;(4):45-54. (In Russ.).
15. Zakalyuzhnaya N.V. Hired labor and telecommuting as the main forms of atypical labor relations in Russia and abroad at the present stage. Bryansk: Lodomir; 2015. 223 p. (In Russ.).
16. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., eds. In the shadow of regulation: Informality in the Russian labor market. Moscow: HSE Publ.; 2014. 535 p. (In Russ.).
17. Stillman D., Stillman J. Gen Z @ work: How the next generation is transforming the workplace. New York: HarperBusiness; 2017. 320 p. (Russ. ed.: Stillman D., Stillman J. Pokolenie Z na rabote. Kak ego ponyat' i naiti s nim obshchii yazyk. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber; 2018. 272 p.).
18. Gudkov L., Zorkaya N., Kochergina E., Pipiya K., Ryseva A. Russian "generation Z": Attitudes and values. Moscow: Friedrich Ebert Foundation; 2020. 148 p. (In Russ.).
19. Osovitskaya N. HR branding: Best practices of the decade. St. Petersburg: Piter; 2016. 464 p. (In Russ.).
20. Crouch C. Will the gig economy prevail? Cambridge; Medford, MA: Polity Press; 2019. 140 p. (The Future of Capitalism Series). (Russ. ed.: Crouch C. Pobedit li gig-ekonomika? Moscow: HSE Publ.; 2020. 144 p.).
21. Taylor M. Good work: The Taylor review of modern working practices. London: Department for business, energy and industrial strategy; 2017. 116 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf

22. Florida R. The great reset: How the post-crash economy will change the way we live and work. New York: HarperBusiness; 2011. 240 p. (Russ. ed.: Florida R. Bol'shaya perezagruzka. Kak krizis izmenit nash obraz zhizni i rynek truda. Moscow: Klassika-XXI; 2012. 240 p.).
23. Magun V.S., Engovatov M.V. Intergenerational dynamics of the life aspirations of young people and their resource provision: 1985-2001. In: Fathers and sons: A generational analysis of contemporary Russia. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie; 2005:261-327. (In Russ.).
24. Hällsten M., Edling C., Rydgren J. Social capital, friendship networks, and youth unemployment. *Social Science Research*. 2017;61:234-250. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2016.06.017
25. Afanasyev K.S., Bystryantsev S.B., Khusnulin R.K. Social capital and the sociology of local communities in the context of the development of the local economy. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii = The Review of Economy, the Law and Sociology*. 2020;(4):7-11. (In Russ.).
26. Solodovnikov S.Yu. Social capital as a factor of economic growth. *Ekonomika i banki = Economy and Banks*. 2015;(1):32-41. (In Russ.).
27. Kosarev V., Pavlov P., Kaukin A. Social capital as a factor of economic growth in the regions of Russia. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*. 2019;14(5):124-149. (In Russ.). DOI: 10.18288/1994-5124-2019-5-124-149
28. Gerasimchuk D.N. Social capital function at the regional labor market. *Diskussiya = Discussion*. 2015;(2):89-94. (In Russ.).

Сведения об авторах

Афанасьев Кирилл Станиславович

кандидат философских наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления
Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина

196605, Санкт-Петербург, Пушкин,
Петербургское ш., д. 10, Россия

(✉) e-mail: hr-lgu@mail.ru

Попов Владимир Петрович

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры региональной экономики и управления

Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина

196605, Санкт-Петербург, Пушкин,
Петербургское ш., д. 10, Россия

(✉) e-mail: vladimirpopov52@mail.ru

Самотуга Владимир Николаевич

кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления социально-экономическими системами¹, доцент кафедры экономики судостроительной промышленности²

¹ Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики

190103, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а, Россия

² Санкт-Петербургский государственный морской технический университет

190121, Санкт-Петербург, Лоцманская ул., д. 3, Россия

(✉) e-mail: samotuga_serduk@mail.ru

Поступила в редакцию 14.01.2021

Подписана в печать 02.02.2021

Information about Authors

Kirill S. Afanas'ev

Ph.D. in Philosophy, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration
Leningrad State University named after A.S. Pushkin

10, Peterburgskoe Shosse, Pushkin, St.
Petersburg, 196605, Russia

(✉) e-mail: hr-lgu@mail.ru

Vladimir P. Popov

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Regional Economics and Management

Leningrad State University named after A.S. Pushkin

10, Peterburgskoe Shosse, Pushkin, St.
Petersburg, 196605, Russia

(✉) e-mail: vladimirpopov52@mail.ru

Vladimir N. Samotuga

Ph.D. in History, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management of Socio-Economic Systems¹, Associate Professor of the Department of Economic Theory and Economics of Entrepreneurship²

¹ St. Petersburg University of Management Technologies and Economics

44/A, Lermontovskiy Ave., St. Petersburg, 190103, Russia

² St. Petersburg State Marine Technical University

3, Lotsmanskaya Str., St. Petersburg, 190121, Russia

(✉) e-mail: samotuga_serduk@mail.ru

Поступила в редакцию 14.01.2021

Подписана в печать 02.02.2021