

**ЭКОНОМИКА, МЕНЕДЖМЕНТ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА**

DOI: 10.6060/ivecofin.2024613.688

УДК: 331.5

**ДЕФИЦИТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОДНА ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ПРОБЛЕМ
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

М.П. Беликова

Мария Петровна Беликова

Российский государственный университет правосудия, ул.Новочерёмушкинская, 69, Москва, 117418, Россия

E-mail: Marri-m@bk.ru

Статья посвящена разработке мер по нейтрализации факторов, влияющих на нехватку рабочей силы в России. Автором были предложены и обоснованы следующие меры, направленные на решение проблемы исследования: расширение круга лиц, которым полагается отсрочка от частичной мобилизации; создание рекламных проектов, направленных на иммиграцию в странах Восточной Европы; передача функций по определению количества бюджетных мест в ВУЗах от Министерства науки и высшего образования к Министерству труда и социальной защиты. Автором отмечается, что невозможно отметить какой-либо основной фактор, влияющий на нехватку рабочей силы. В данном случае уместно говорить о целом комплексе факторов, которые являются следствием естественных проблем, связанных как с пандемией и специальной военной операцией, так и с другими проблемами, не относящимся к конкретным событиям.

Ключевые слова: рабочая сила, дефицит рабочей силы, российская экономика, миграция, релокация, занятость, ВУЗы, профессии.

**LABOR SHORTAGE AS ONE OF THE MOST IMPORTANT PROBLEMS OF THE RUSSIAN
ECONOMY**

M.P. Belikova

Mariya P. Belikova

Russian State University of Justice, Novocheremushkinskaya str., 69, Moscow, 117418, Russia

E-mail: Marri-m@bk.ru

The article is devoted to the development of measures to neutralize factors influencing the labor shortage in Russia. The author proposes and substantiates the following measures aimed at solving the research problem: expanding the range of people entitled to a deferral from partial mobilization; creation of advertising projects aimed at immigration in Eastern European countries; transfer of functions for determining the number of budget places in universities from the Ministry of Science and Higher Education to the Ministry of Labor and Social Protection. The author notes that it is impossible to point out any main factor influencing the labor shortage. In this case, it is appropriate to talk about a whole range of factors that are a consequence of natural problems associated both with the pandemic and the special military operation, as well as other problems unrelated to specific events.

Keywords: labor force, labor shortage, Russian economy, migration, relocation, employment, universities, professions.

Для цитирования:

Беликова М.П. Дефицит рабочей силы как одна из важнейших проблем российской экономики. *Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством» [Ивэкофин]*. 2024. № 03(61). С.44-51. DOI: 10.6060/ivecofin.2024613.688

For citation:

Belikova M.P. Labor shortage as one of the most important problems of the Russian economy. *Ivecofin*. 2024. N 03(61). С.44-51. DOI: 10.6060/ivecofin.2024613.688 (in Russian)

ВВЕДЕНИЕ

Проблема дефицита рабочей силы является, как минимум, не новой не только для России, но и для других европейских стран. Более того, подобные явления являются сопутствующими как в периоды экономического роста, так и во время экономических кризисов. При этом нехватка рабочей силы, в силу своей природы, оказывает непосредственное воздействие на уровень безработицы, поэтому подобные обстоятельства, при определенных условиях, могут быть выгодны государству как глобальному экономическому и политическому игроку, для которого рост социальной напряженности, связанный, в том числе и с безработицей, может представлять опасность, в большей или в меньшей степени. Тем не менее, нехватка рабочей силы создает проблемы, в первую очередь, для представителей бизнеса, уменьшая производительность, следовательно, снижая налоговые поступления. Таким образом, дефицит рабочей силы является проблемой для государства, несмотря на наличие внешних тактических положительных факторов. С этой точки зрения рассмотрение данной проблемы в условиях беспрецедентных санкций в отношении России и её новых вызовов является особенно актуальным.

Научной новизной исследования выступили предложения, направление на нейтрализацию факторов, способствующих созданию дефицита рабочей силы.

Практическая значимость данной статьи заключается в возможности её использования в качестве ознакомительного материала представителями HR-компаний, а также с точки зрения разработки законопроектов, касающихся регулирования рынка труда и высшего образования в Российской Федерации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Формально-логический научный метод позволил структурированно передать мысли автора, представив факторы, влияющие на нехватку рабочей силы, а также способы их нейтрализации.

Эмпирический научный метод был использован при изучении данных различных агентств, оценивающих миграционные потоки, а также спрос на те или иные специальности, как среди работодателей, так и касательно абитуриентов, поступающих в ВУЗы.

Наконец, при использовании качественного метода были описаны и интерпретированы данные из различных источников, в том числе, «Сравни.ру», «РБК», «ФинЭкспертиза», а также агентства «Импексхаус».

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Как указывается целым рядом исследований, дефицит рабочей силы связан с ситуацией в стране [1, с. 475]. Однако данный фактор, скорее, усугубил данные тенденции, нежели выступил причиной сложившейся ситуации на рынке труда, ведь нехватка именно «синих воротничков» с каждым годом нарастала все сильнее и сильнее, а РФ как экономический субъект все больше и больше стала нуждаться именно в рабочих кадрах из-за рубежа. Ведь сами россияне предпочитают длительный поиск работы, нежели «работу руками». Подобная точка зрения отмечается Р.У. Ульмасовым, обращающим внимание, что молодые россияне стремятся сделать карьеру на руководящих должностях. При этом из технических направлений единственным спросом пользуется сфера информационных технологий [2, с. 494].

Важно отметить, что дефицит рабочей силы вовсе не означает отсутствие проблем с точки зрения поиска работы, ведь нехватка в данном случае является точечной. Совершенно логично предположить, что наличие вакансий по специальностям, не относящимся к тому или иному соискателю, никоим образом не облегчает жизнь последним.

Каковы же причины данного явления? Обратимся к факторам, влияющим на дефицит рабочих кадров на рынке труда 2023 г.:

1. Возвращение трудовых мигрантов к себе на родину во время пандемии коронавируса: перераспределение возможностей заниматься тем или иным трудом создало ситуацию, в которой иностранные специалисты стали не востребованными наряду с российскими специалистами. В таких условиях огромное количество работников не увидело смысла оставаться в России, так как их пребывание де факто и де юре становилось противозаконным. Так, внесение изменений в федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в 2021-

2022 г., в соответствии с которыми были существенно расширены способы получения РВП, ВНЖ и гражданства, как показывает практика, не способствовали противодействию оттока мигрантов во время пандемии и после начала специальной военной операции [3].

2. Стремление современных работников найти работу на удаленке либо частичной удаленке также создает высвобождение дополнительных рабочих мест. Кандидаты, вкусив возможности удаленной работы во время пандемии, больше не хотят работать непосредственно в офисе или на промышленном предприятии. В первую очередь, это касается специалистов сегмента IT, занимающихся программированием (инженеры-сетевики не всегда имеют возможности работать удаленно). В этом смысле конкуренция возрастает именно в сфере удаленной работы, в то время как на не удаленной она падает. При этом потенциальные кандидаты при приеме на

работу конкурируют уже не в рамках одного населенного пункта, а со всего Земного шара, особенно, если в данной отрасли необходим английский язык [4, с. 37]. Интересно также, что согласно опросу ВЦИОМ, проведенном летом 2022 г., удаленная работа является прерогативой крупных городов с точки зрения предпочтения самих респондентов, поэтому фактор удаленки, влияющий на высвобождение рабочих мест, стал особенно заметен в Москве, Санкт-Петербурге. Так, согласно данному опросу в двух столицах опыт удаленной работы присутствует у 38% респондентов. При этом самый низкий показатель относится к Северо-Западному региону, что, в целом, представляется нелогичным с учетом развитости данного региона. В этом смысле можно предположить, что экономическое развитие и наличие удаленки не являются взаимосвязанными факторами (рис. 1).

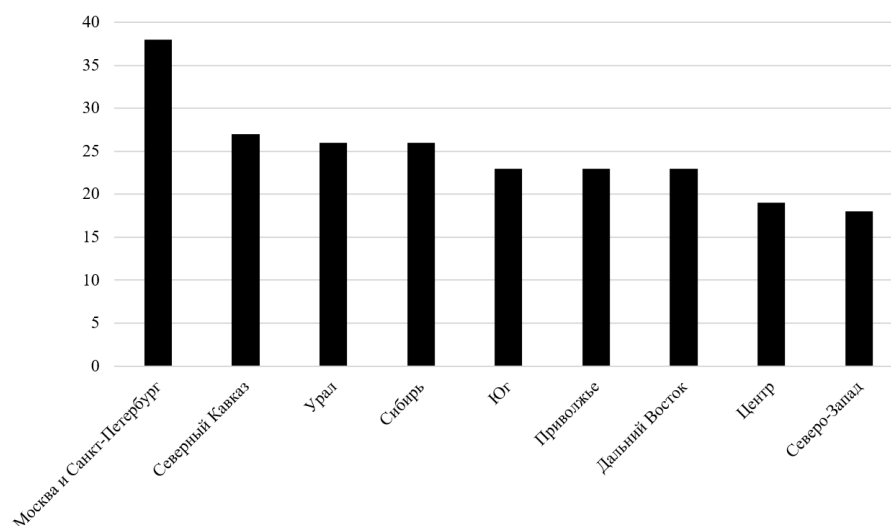


Рисунок 1. Наличие опыта удаленной работы по регионам России [5]
Figure 1. Experience of remote work in regions of Russia [5]

3. Рост количества индивидуальных предпринимателей и особенно самозанятых, а также отток квалифицированных кадров с промышленных предприятий вкупе с повышением требований потенциальных соискателей как к непосредственным условиям труда, так и к уровню вознаграждения. В этом смысле удаленка позволяет раскрывать потенциал бывших наемных сотрудников, создавая при этом дефицит рабочей силы на тех предприятиях, где они работали до пандемии.

4. Наконец, отток релокантов в 2022-2023 гг. является одной из непосредственных причин освобождения рабочих мест, в первую очередь, высококвалифицированных специалистов в сфере информационных технологий. В этой связи важно отметить, что в 2022 г. в Россию по данным сети профессиональных аудиторских, оценочных и консалтинговых компаний «ФинЭкспертиза» прибыло 3,47 миллионов трудовых мигрантов,

что на 871 тысячу больше, чем в 2021 г. То есть, отток российских релокантов в феврале и марте 2022 г., а также во время объявления частичной мобилизации может быть численно нивелирован притоком мигрантов, однако, очевидно, речь идет именно о количестве, а не о качестве с точки зрения образования трудящихся. Косвенно о снижении качестве мигрантов и внутри эмигрантского сообщества может свидетельствовать также доля увеличения приезжающих иностранцев именно по трудовым, а не учебным, научным, туристическим и другим целям. Так, с доковидного 2019 г. в 2022 г. такая доля увеличилась с 4,09% до 26,6% (рис. 2) [6]. При этом корни рабочей силы снизились с точки зрения количества мигрантов из Центральной и Восточной Европы, увеличившись трудящимися из Средней Азии, преимущественно неквалифицированных специальностей.

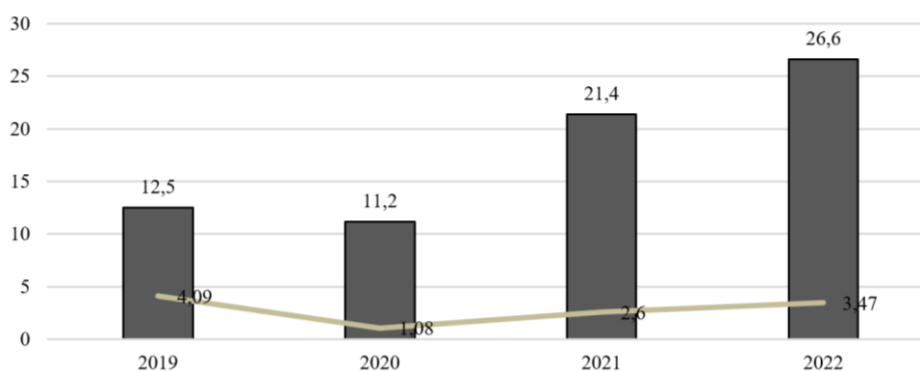


Рисунок 2. Количество прибывших в Россию трудовых мигрантов и их доля в общем притоке иностранцев, 2019 - 2022 гг., [6]

Figure 2. The number of migrant workers arriving in Russia and their share in the total influx of foreigners, 2019 – 2022, [6]

Помимо прочего, данный график также показывает, что, хотя доля трудовых мигрантов, приезжающих в РФ, увеличилась как в процентном соотношении с прибывающими, так и в абсолютном количестве, она не вернулась на доковидный уровень.

Что касается количества релокантов из России, то подобные показатели сложно поддаются подсчету. Во-первых, далеко не каждый россиянин, выезжающий за рубеж, должен заявлять о своем намерении покинуть Родину на длительный срок. Фактически, подобные выводы можно делать лишь на основании трудовых виз, которые также не означают непереносимый уезд или эмиграцию из Российской Федерации. Тем не менее, по разным оценкам такое количество в 2022 г. оценивается в 300 тысяч человек уехавших, неопределённая часть которых вернулась или продолжает работать в двух или нескольких странах [7, с. 43]. Важно также отметить, что значительная доля пересекающих границу может преследовать исключительно экономические цели, не связанные с релокацией (открытие банковских карт Visa или Master Card [8], регистрация бизнеса для создания параллельных бизнес потоков (например, ИП в Грузии позволяет платить всего лишь 1% с некоторых видов дохода [9], что может являться выгодным предложением с точки зрения транзитного взаимодействия с контрагентами из разных стран в условиях санкций 2022-2023 гг.) [10].

Вышеуказанные причины являются наиболее актуальными для 2023 г., однако существуют и более глобальные факторы дефицита рабочих кадров. В первую очередь, это касается системы образования, которая ориентируется, скорее, на спрос со стороны абитуриентов, чем на реальные потребности экономики. В этом смысле университеты и средние учебные заведения оказывают образовательные услуги собственным студентам, что непременно означает ориентацию

на желания обучающихся получать ту или иную профессию, что может не соответствовать условиям спроса и предложения на рынке труда.

Если сравнить статистику наиболее востребованных профессий 2023 г. и количества специалистов, имеющих конкретные специальности, то некоторые показатели могут являться достаточно неожиданными. Например, по мнению агентства «Сравни.ру» тройку самых востребованных профессий в России составляют веб-дизайнер, психолог, а также fullstack-разработчик [11]. И, если представители IT в данном рейтинге являются ожидаемыми, то позиция психолога позволяет говорить о новом явлении для российского рынка труда. Очевидно, что наличие данной позиции в топ-3 является следствием нарастающих психологических проблем, связанных с экономическими последствиями пандемии и нынешней обстановкой в стране.

В другом рейтинге компании «РБК» также наличествуют IT-специалисты с почетным первым местом. Второе место занимают врачи, а третьи юристы в сфере информационных технологий. Интересно также, что четвертые и пятые места занимают маркетологи и менеджеры, являющиеся классическими представителями гуманитарных профессий. В этом смысле тезис об избытке гуманитариев и недостатке технических специалистов представляется не совсем точным, так как в обоих рейтингах присутствуют представители либо гуманитарных, либо естественнонаучных специальностей. Кроме того, IT-специалисты не являются чистыми технарями, как и психологи не являются чистыми естественнонаучниками [12]. В целом, существует явный тренд на запрос специалистов, имеющих узкую специализацию либо несколько образований, востребованных в какой-либо одной отрасли.

Тем не менее, с точки зрения рейтинга самих абитуриентов направление IT не является

востребованным в той мере, в которой данные специалисты необходимы потенциальным российским работодателям. Так, в соответствии с рейтингом «РБК» в 2022 г. среди российских абитуриентов самыми востребованными направлениями стали менеджмент, реклама, а также юриспруденция [13]. Однако, в данном случае уместно говорить о частичном соответствии спроса работодателей и спроса самих абитуриентов. Важно также отметить, что рейтинги 2021-2022 гг. могут свидетельствовать лишь о реагировании абитуриентов на современный рынок труда, так как современные компании ищут выпускников, закончивших школу не ранее 2016 г. (если говорить о врачах, за 6 лет окончивших специалитет, а также отучившихся 1 год в интернатуре). В этом смысле рейтинги 2016 г. являются в гораздо большей степени несоответствующими показателям 2022 г. Агентство «Импексхаус», по данным которого самыми востребованными направлениями являются инженерно-технические специальности, педагоги, а также всё те же менеджеры и юристы [14]. В этом смысле, если опираться на данные показатели, то можно предположить, что современные классические технари (например, инженеры-автомеханики) количественно превосходят спрос работодателей. Кроме того, стремительно изменяющаяся экономическая и политическая реальность позволяют говорить о том, что получение востребованной специальности не гарантирует падение её рейтинга через 5-10 лет. При этом также и получение, на первый взгляд, невостребованной профессии может принести свои плоды в будущем. Также можно предположить, что экономическая нестабильность в принципе не позволяет давать точные прогнозы в плане востребованности той или иной профессии, так как никто и никогда не может предположить о новом «черном лебеде», способном создать новую экономическую действительность.

Нехватка рабочей силы может являться фактором, способном спровоцировать развитие автоматизации, то есть замены живой рабочей силы робототехникой. Тем не менее, в условиях переориентации торговых цепочек такая замена представляется достаточно сложной задачей, так как современное состояние российской экономики говорит о том, что необходимо, в первую очередь, сохранить то, что имеется, а развитие – это уже следующая стадия, которая едва ли возможна в условиях середины 2023 г. При этом сама по себе нехватка рабочей силы не всегда связывается с кризисами или, как минимум, относится не только к российской экономике. Так, американская компания GrayMatter Robotics указывает на новые возможности по развитию производства,

открывающиеся в посткризисный период [15]. Разумеется, подобное явление может спровоцировать безработицу уже в будущем, так как автоматизация производства неразрывно связана и с сокращением рабочих мест (нехватка в данном случае может являться краткосрочной, особенно в условиях острого экономического кризиса) [16, с. 25]. В этом смысле государство может начать сталкиваться с новыми вызовами, создавая рабочие места, не производящие ВВП.

Достаточно неочевидное возможное последствие нехватки рабочей силы может заключаться в недовольстве избирателей перед выборами, что подтверждается эмпирическими данными, которые были представлены М. Арданазом и И. Марес, проводившими исследования на соотношении дефицита рабочей силы и результатов выборов в Германии в 1912 г. [17, с. 1639]. В этом смысле нехватка рабочей силы с большой долей вероятности замедляет производство, что приводит к снижению налоговых поступлений и способно создать определенные проблемы, в особенности – в бюджетной сфере.

Если снижение производительности может являться тактической проблемой ближайшей перспективы, то стратегически государство как субъект мировой экономики и его компании, чьи акции торгуются на мировых биржах, также могут проигрывать за счет оттока несостоявшихся инвестиций. В условиях, когда российские компании и вовсе не торгуются на большинстве зарубежных бирж, такие последствия представляются ещё более чувствительными. При этом относительно недорогая рабочая сила является одним из ключевых факторов, по которому ведущие мировые компании инвестируют в развивающиеся экономики [18, с. 111]. Например, создание автомобильных заводов в России является гораздо более выгодным для мировых автомобильных гигантов с точки зрения объема зарплатного фонда, который объективно ниже, чем в Западной Европе. Таким образом, отсутствие рабочей силы сулит отсутствие вложений со стороны инвесторов. Если же рассматривать замещение европейских компаний китайскими, то фактор уменьшения заработной платы в данном контексте не может являться решающим, так как речь идет о сравнении рынков труда стран с примерно одинаковыми средними заработными платами – Россией и Китаем. Так, представляется очевидным, что в случае снятия антироссийских санкций и улучшения экономического климата наличие дефицита рабочей силы может выступать в качестве стопорного механизма по привлечению новых инвестиций в российскую экономику.

Дефицит рабочей силы – это дефицит человеческого капитала, следовательно, меры, направленные на борьбу с данным явлением, должны преследовать цели, во-первых, снижающие убыль населения, во-вторых, обеспечивающие его больший приток. Так, снижение эмиграции должно являться одним из приоритетных направлений для экономического блока российского Правительства. Представляется очевидным, что достижение подобных целей является глобальной задачей по повышению привлекательности жизни в России, так как любой эмиграционный поток практически всегда связан либо с экономическими проблемами, либо с несогласием с политикой государства. При этом такие меры должны касаться не только IT-специалистов, ведь, как показывает наше исследование, дефицит кадров относится далеко не только к отрасли информационных технологий. 2 марта 2022 г. был подписан Указ «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации» [19], утверждающий освобождение IT-специалистов от частичной мобилизации, однако, на наш взгляд, подобные указы необходимо ввести и во многих других отраслях, представители которых наиболее востребованы в страдающих от дефицита отраслях российской экономики.

Разумеется, одна из возможных форм увеличения человеческого капитала может заключаться также и в привлечении трудовых мигрантов из-за границы, однако здесь важно отметить, что речь идет именно о высококвалифицированных специалистах, поэтому повышение их интереса к эмиграции и открытию бизнеса в России должно не только не сулить дополнительных преград, связанных с отсутствием российского гражданства, но и мотивировать иностранных граждан к выбору именно России для развития собственной карьеры [20, с. 79]. Если же речь идет о бывших странах СССР, то такие специалисты должны понимать преимущества эмиграции именно в Российскую Федерацию в сравнении, к примеру, с Германией или Францией. Очевидно, что в данном контексте положительным фактором является языковая составляющая, однако это вряд ли можно обозначить как решающий фактор. Кроме того, необходимо уделять особое внимание также жителям восточной части Евросоюза, так как многие из представителей данного региона либо владеют русским языком, либо изучали его на уровне средней или высшей школы. На наш взгляд, Россия может быть привлекательна с точки зрения низкой стоимости недвижимости, более высокого качества банковских услуг, а также острой необходимостью в создании национальных компаний,

призванных заместить ушедших на данный момент гигантов. Информирование и даже социальная реклама подобных преимуществ могут являться прекрасным инструментом в реализации привлечения высококвалифицированных специалистов. Подобные проекты можно встретить, к примеру, в США, где разыгрывается специальный документ – зеленая карта, дающая право работы и постоянного проживания в Америке [21]. Данная мера может быть полезна не только с точки зрения решения вопроса дефицита рабочей силы, но и повышения имиджа России в Европе на долгосрочную перспективу.

Наконец, решение вопроса несоответствия рынка труда и желаний абитуриентов поступать на ту или иную специальность может заключаться в более точечном регулировании бюджетных мест, выделяемых российскими ВУЗами. На данный момент прерогатива в данном вопросе отдана Министерству науки и высшего образования [22]. Так, одним из путей повышения процентных показателей по трудоустройству выпускников российских ВУЗов и снижению дефицита рабочей силы может заключаться в передаче данных функций Министерству труда и социальной защиты, занимающимся, в том числе, формированием статистики, связанной с востребованностью тех или иных специалистов в конкретных отраслях экономики [23]. При этом данная мера может носить и более мягкий характер, связанный с повышением качества взаимодействия министерств российского Правительства.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе исследования были выявлены основные причины дефицита рабочей силы, среди которых: возвращение трудовых мигрантов на Родину во время коронавируса; стремление найти работу на удаленке; рост количества самозанятых и ИП, в том числе, продолжающих фактически работать по найму; рост эмиграции из России, а также несоответствие выбора абитуриентов и спроса работодателей.

Среди мер, направленных на решение проблемы нашего исследования, были предложены и обоснованы следующие: расширение круга лиц, которым полагается отсрочка от частичной мобилизации; создание рекламных проектов, направленных на иммиграцию в странах Восточной Европы; передача функций по определению количества бюджетных мест в ВУЗах от Министерства науки и высшего образования к Министерству труда и социальной защиты.

ДИСКУССИЯ

Показатели некоторых агентств, рассмотренных в статье, являются неочевидными с точки

зрения ожидания от исследования. В первую очередь, это касается нехватки специалистов по гуманитарным специальностям, которые количественно находились в России в постоянном избытке. Подобные явления могут свидетельствовать о стремительно меняющемся мире и невозможности предположения о том, какая профессия будет востребованной через 3-5 лет. В этом смысле напрашивается очевидный вывод о том, что главное для любой профессии – это качество подготовки, а не данные выпускника, обозначенные в дипломе.

Очевидно также, что значение оттока релокантов (эмигрантами, исходя из открытых данных, назвать данную категорию граждан достаточно сложно) сильно преувеличено. Данный фактор безусловно оказывает влияние на нехватку рабочей силы, но является далеко не решающим.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нехватка рабочей силы наблюдается именно среди специалистов с высшим образованием, при этом ряд исследований и эмпирических данных нигде не упоминают представителей пролетариата.

На данный момент Россия, как и многие другие страны, переживает последствия коронавируса, которые только начинают сказываться на

российской экономике. В первую очередь, это относится к развитию удаленки, стремлению к самозанятости и открытию собственного бизнеса. И, если раньше трудоустройство по трудовому договору можно было рассматривать с точки зрения повышенных социальных гарантий, то в 2022-2023 гг. такие ожидания становятся, во многом, нивелированными экономической нестабильностью. В этих условиях с психологической точки зрения гораздо безопаснее рассчитывать на собственные силы, что является неотъемлемым свойством самозанятости, традиционно сопутствующей удаленной работе.

Более того, невозможно отметить какой-либо основной фактор, влияющий на нехватку рабочей силы. В данном случае уместно говорить о целом комплексе факторов, которые являются следствием естественных проблем, связанных как с пандемией и специальной военной операцией, так и с другими проблемами, не относящимся к конкретным событиям, так как несоответствие спроса работодателей и желания абитуриентов является фактором, не зависящим от внешних обстоятельств.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflict of interest.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Чекмарев О.П., Ильвес А.Л., Конев П.А.** Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда. *Экономика труда*. 2023. Том 10. № 4. С. 475-496. DOI: 10.18334/et.10.4.117602.
2. **Ульмасов Р.У.** Миграционные процессы в современном мире: время дешевой рабочей силы завершилось. *Россия: тенденции и перспективы развития*. 2023. №18-2. С. 494-496.
3. Федеральный закон N 115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». *«Собрание законодательства РФ»*. 29.07.2002. №30. Ст. 3032.
4. **Лаас Н.И.** Перспективы развития удаленной занятости и особенности построения карьеры в условиях развития рынка удаленной работы. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2023. №2(65). С. 37-42.
5. Исследование ВЦИОМ: кому на удаленке жить хорошо. <https://tass.ru/obschestvo/15119847>.
6. Приток трудовых мигрантов в Россию в 2022 году вырос на треть. <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/pritok-trud-migrant-2022/>.
7. **Ефремов И.А.** Тенденции в международной миграции населения России осенью 2022 г. *Экономическое развитие России*. 2023. №3. С. 43-46.
8. Visa, Mastercard suspend operations in Russia over Ukraine invasion. <https://www.reuters.com/business/finance/visa-suspends-operations-russia-over-ukraine-invasion-2022-03-05/>.
9. Официальный сайт Налоговой службы Грузии. Новый льготный режим налогообложения для малого бизнеса. <https://old.rs.ge/6361>.
10. EU sanctions against Russia explained. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/sanctions/restrictive-measures-against-russia-over-ukraine/sanctions-against-russia-explained/>.
11. Самые востребованные профессии в 2023. <https://www.sravni.ru/kursy/info/samye-vostrebovannye-professii-v-2023/>.

REFERENCES

1. **Chekmarev O.P., Ilves A.L., Konev P.A.** Employment and staff shortage in Russia under sanctions pressure: labor supply factor analysis. *Russian Journal of Labor Economics*. 2023. Vol. 10. N 4. P. 475-496. DOI: 10.18334/et.10.4.117602. (in Russian).
2. **Ulmason R.U.** Migration processes in the modern world: the time of cheap labor is over. *Russia: trends and development prospects*. 2023. N 18-2. P. 494-496. (in Russian).
3. Federal Law N 115-FZ of 07/25/2002 "On the legal status of foreign citizens in the Russian Federation". *«Collection of Legislation of the Russian Federation»*. 07/29/2002. N 30. Art. 3032. (in Russian).
4. **Laas N.I.** Building a career in the context of the development of the remote work market. *Personnel and Intellectual Resources Management in Russia*. 2023. N 2(65). P. 37-42. (in Russian).
5. RPORC study: who can live well remotely. <https://tass.ru/obschestvo/15119847>. (in Russian).
6. The influx of labor migrants to Russia in 2022 increased by a third. <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/pritok-trud-migrant-2022/>. (in Russian).
7. **Efremov I.A.** Trends in international migration in Russia in fall 2022. *Russian economic development*. 2023. N 3. P. 43-46. (in Russian).
8. Visa, Mastercard suspend operations in Russia over Ukraine invasion. <https://www.reuters.com/business/finance/visa-suspends-operations-russia-over-ukraine-invasion-2022-03-05/>.
9. Official website of the Tax Service of Georgia. New preferential tax regime for small businesses. <https://old.rs.ge/6361>.
10. EU sanctions against Russia explained. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/sanctions/restrictive-measures-against-russia-over-ukraine/sanctions-against-russia-explained/>.
11. The most in-demand professions in 2023. <https://www.sravni.ru/kursy/info/samye-vostrebovannye-professii-v-2023/>. (in Russian).

12. 30 самых востребованных профессий после 11-го класса. <https://www.rbc.ru/life/news/63203c8c9a794766b75b86e1>.
13. Ведущие вузы назвали направления с самым высоким конкурсом. <https://www.rbc.ru/society/20/08/2022/62feada79a7947e67818936b>.
14. Приемная кампания – 2016: итоги. <https://www.ucheba.ru/article/3285>.
15. The Consequences of the Manufacturing Labor Shortage. <https://graymatter-robotics.com/blog/the-consequences-of-the-manufacturing-labor-shortage/>.
16. **Еремин В.В.** Роботизация и занятость: отложенная угроза. *Мир новой экономики*. 2019. № 13(1). С. 25-35. DOI: 10.26794/2220-6469-2019-13-1-25-35.
17. **Ardanaz M., Mares I.** Labor Shortages, Rural Inequality, and Democratization. *Comparative Political Studies*. 2014. N 47(12). P. 1639–1669. DOI: 10.1177/0010414013512609.
18. **Fold N., Wangel A.** Labor Shortages and Industrial Growth in Penang, Malaysia. *Geografisk Tidsskrift-Danish Journal of Geography*. 1997. N 97:1. P. 111-119. DOI: 10.1080/00167223.1997.10649397.
19. Указ Президента РФ № 83 от 02.03.2022 «О мерах по обеспечению ускоренного развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации». «Собрание законодательства РФ». 07.03.2022. № 10. Ст. 1468.
20. **Зинченко Е.Ю., Хазов Е.Н.** Актуальные вопросы государственной миграционной политики России. *Образование. Наука. Научные кадры*. 2022. № 2. С. 79-83. DOI: 10.24412/2073-3305-2022-2-79-83.
21. Electronic Diversity Visa Program. <https://dvprogram.state.gov/>.
22. Постановление Правительства РФ № 682 от 15.06.2018 «Об утверждении Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». «Собрание законодательства РФ». 25.06.2018. № 26. Ст. 3851.
23. Постановление Правительства РФ № 610 от 19.06.2012 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации». «Собрание законодательства РФ». 25.06.2012. № 26. Ст. 3528.
12. 30 most in-demand professions after 11th grade. <https://www.rbc.ru/life/news/63203c8c9a794766b75b86e1>. (in Russian).
13. Leading universities named the programs with the highest competition. <https://www.rbc.ru/society/20/08/2022/62feada79a7947e67818936b>. (in Russian).
14. Admissions campaign - 2016: results. <https://www.ucheba.ru/article/3285>. (in Russian).
15. The Consequences of the Manufacturing Labor Shortage. <https://graymatter-robotics.com/blog/the-consequences-of-the-manufacturing-labor-shortage/>.
16. **Eremin V.V.** Robotization and employment: the deferred threat. *The world of the new economy*. 2019. N 13(1). P. 25-35. DOI: 10.26794/2220-6469-2019-13-1-25-35. (in Russian).
17. **Ardanaz M., Mares I.** Labor Shortages, Rural Inequality, and Democratization. *Comparative Political Studies*. 2014. N 47(12). P. 1639–1669. DOI: 10.1177/0010414013512609.
18. **Fold N., Wangel A.** Labor Shortages and Industrial Growth in Penang, Malaysia. *Geografisk Tidsskrift-Danish Journal of Geography*. 1997. N 97:1. P. 111-119. DOI: 10.1080/00167223.1997.10649397.
19. Decree of the President of the Russian Federation N 83 of 03/02/2022 “On measures to ensure the accelerated development of the information technology industry in the Russian Federation”. “*Collected Legislation of the Russian Federation*”. 03/07/2022. N 10. Art. 1468. (in Russian).
20. **Zinchenko E.Yu., Khazov E.N.** Current issues of the state migration policy of Russia. *Education. The science. Scientific personnel*. 2022. N 2. P. 79-83. DOI: 10.24412/2073-3305-2022-2-79-83. (in Russian).
21. Electronic Diversity Visa Program. <https://dvprogram.state.gov/>.
22. Decree of the Government of the Russian Federation N 682 of 06/15/2018 “On approval of the Regulations on the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation and the recognition as invalid of certain acts of the Government of the Russian Federation”. “*Collection of Legislation of the Russian Federation*”. 25.06.2018. N 26. Art. 3851. (in Russian).
23. Decree of the Government of the Russian Federation N 610 of 06/19/2012 “On approval of the Regulations on the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation”. “*Collected Legislation of the Russian Federation*”. 25.06.2012. N 26. Art. 3528. (in Russian).

Поступила в редакцию 28.06.2024
Принята к опубликованию 12.07.2024

Received 28.06.2024
Accepted 12.07.2024