

Ссылка для цитирования этой статьи:

Газоян С.А. Рынок труда в России: текущая ситуация и перспективы развития // Human Progress. 2026. Том 12, Вып. 5. URL: http://progress-human.com/images/2026/Tom12_5/Gazoyan.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2026-5a-15.

УДК 331.101, 331.5.024.5

РЫНОК ТРУДА В РОССИИ: ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ



Газоян Сергей Аркадиевич

аспирант общеакадемической аспирантуры,
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации,
г. Москва, Российская Федерация

Аннотация. Современный рынок труда в России остается сложным на протяжении последних нескольких лет. Рекордно низкая безработица, кадровый дефицит, высокие темпы роста заработных плат сопровождаются более глубокими структурными изменениями – ростом новых видов занятости, миграции населения, внедрением цифровых технологий на рынке труда. Кадровый дефицит формируется на пересечении демографических, квалификационных, территориальных и поведенческих факторов, которые продолжат проявляться в развитии рынка труда в среднесрочной перспективе. В этих условиях стратегической целью основных участников рынка труда – государства, учебных заведений и делового сообщества – должен стать фокус на повышение производительности труда. Сами же меры участников по отношению к занятости должны стать более адресными: изменения на рынке труда должны учитывать отраслевую и региональную специфику, поддерживать мобильность населения, снижать барьеры входа молодежи в занятость, создавать институциональные рамки для развития гибких форм труда. Подобные меры и фокус могут устранить структурный дисбаланс на современном рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, кадровый дефицит, производительность труда, человеческий капитал.

JEL коды: J20, J21, J24.

Введение

Рынок труда в современной России превратился в один из ключевых ограничителей и одновременно драйверов социально-экономического развития. Исторически низкая безработица и высокая занятость сочетается с острым кадровым дефицитом, сильной отраслевой и региональной неоднородностью и быстрыми изменениями в структуре занятости. В этих условиях очень важно скоординировать действия основных участников рынка труда – государства, учебных заведений и делового сообщества – с учетом современных его тенденций и перспектив.

Научная значимость работы заключается в комплексном рассмотрении российского рынка труда как системы, где демографические, квалификационные, территориальные и поведенческие факторы образуют устойчивый структурный дисбаланс. Научную разработанность темы можно охарактеризовать как очень высокую. Вопросы рынка труда являются одной из центральных тем научного дискурса в последние годы.

Целью настоящей статьи является выявление и систематизация ключевых вопросов современного рынка труда в России и определение перспектив его развития в среднесрочном горизонте.

Материалы и методы

Теоретическую основу исследования составляют российские научные публикации таких авторов, как А.В. Лебедевой, Т.Н. Субботиной, А.Д. Мельник, Е.Я. Варшавской и ряда других исследователей. Среди зарубежных источников приведены работы таких авторов, как R. Dekker, A De Grip, H Heijk, J. Wiedner и других. Эмпирическую основу исследования составляют статистические материалы Федеральной службы государственной статистики о рынке труда. Методами исследования являются сравнительный и статистический анализ и метод экспертных оценок.

Результаты исследования

Несмотря на отдельные признаки охлаждения, в последние годы ситуация на рынке труда в России остается сложной. Рекордно низкая безработица (2,2% в апреле 2026 года¹) и кадровый дефицит – новая реальность современного рынка труда в России [1]. Сложившаяся ситуация на рынке труда имеет комплексный характер и ряд особенностей, ее нельзя

¹ Безработица в РФ в апреле составила 2,2%, оставшись на уровне марта // Интерфакс. 2026. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/business/1093659> (дата обращения: 17.05.2026)

объяснить только недостаточным числом работников или временным повышением деловой активности. Кадровый дефицит имеет комплексный характер и является последствием наложения друг на друга предпосылок разного характера [2] – демографических, квалификационных, территориальных и поведенческих факторов.

На рынок труда продолжает выходить относительно малочисленное поколение, что сокращает приток молодых работников и усиливает конкуренцию работодателей. Это является последствием одной из «демографических ям» (в 1990-х годах) и продолжающимся снижением уровня рождаемости, что закладывает аналогичные негативные последствия в будущем.

Наблюдается проблема несоответствия работы и полученного образования [3]. Данная проблема проявляется в различных вариациях: несоответствие бывает «вертикальным», когда выпускники определенных специальностей занимают должности, не требующие такой квалификации. В зарубежной практике данный феномен носит название «overeducation» и достаточно широко изучено – данное явление чаще встречается на первом месте работы, однако с течением времени оно должно снижаться [4]. А также такое несоответствие бывает и обратным – то есть, когда выпускники испытывают нехватку как надпрофессиональных, так и профессиональных навыков [5], в международной практике – «undereducation» [6]. Несоответствие может принимать вид «горизонтального», когда молодые специалисты испытывают сложности с поиском работы по своей специальности [7], то есть, когда выпускники работают не по своей профессии. Согласно некоторым исследованиям, свыше 30% выпускников в России работают не по своей профессии². Одним из главных аспектов этого является несоответствие между спросом на определенные профессии и предлагаемыми высшими учебными заведениями программами обучения [8].

Территориальные и поведенческие факторы можно рассматривать в связке друг с другом в рамках возросшей мобильности населения - не только физической, но и социальной мобильности [9]. Первое связано с тем, что темпы развития городов и крупных агломераций только растут, ежегодно строится новая транспортная инфраструктура. Все это привлекает большое количество специалистов, которые меняют место своего проживания или становятся частью маятниковой рабочей миграции. Тем не менее, территориальный дисбаланс характеризуется тем, что в России есть выраженные центры притяжения кадров – например,

² В России больше половины выпускников вузов работают не по специальности // RG.ru. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2025/05/15/v-rossii-bolshe-pолоviny-vypusknikov-vuzov-rabotaiut-ne-po-specialnosti.html> (дата обращения: 17.05.2026)

Московская агломерация. Второе - про изменение человеческого отношения к работе и построению карьеры. В результате на рынке труда можно наблюдать структурный переход от традиционных карьерных траекторий и моделей, когда специалисты могут работать десятками лет в одной и той же компании к гибким и нелинейным карьерным траекториям. Сегодня уже не является чем-то необычным такие гибкие формы занятости, как проектная работа, самозанятость, фриланс [10].

Еще одной особенностью современного рынка труда в России является активный рост заработных плат. Если в 2010-2020 годах среднегодовые темпы роста номинальных зарплат составили 9,7%, то в 2020-2025 годах они составили уже 14,7%, достигая роста в 19,0% всего лишь за один календарный год, в 2024 году³. Рост зарплат является последствием кадрового дефицита и по сей день остается одним из основных инструментов работодателей для привлечения кандидатов [11]. Высокая динамика заработных плат может лишь временно смягчить кадровый дефицит, но не устранить его причины. Если повышение оплаты труда не сопровождается сопоставимым ростом производительности, то оно увеличивает издержки работодателей и создает давление на себестоимость продукции и инфляционные процессы.

Важно отметить, что на современном рынке труда есть отдельная категория персонала – молодые специалисты, обладающие собственными особенностями принятия решений и мотивацией. По итогам 2023 года в России численность населения в трудоспособном возрасте составила 84,7 миллиона человек (порядка 58% от общей численности населения)⁴. Все население в трудоспособном возрасте разбито на разные возрастные группы, в число которых входит и молодежь в возрасте до 35 лет. Численность молодежи составила 37,0 миллионов человек⁵ (порядка 44% от общей численности населения в трудоспособном возрасте), что составляет значительную долю в структуре текущей занятости.

В качестве особенностей трудоустройства молодежи можно выделить более высокий уровень безработицы среди молодежи и тенденцию совмещения работы и обучения. Безработица среди молодежи, хоть и является относительно новым явлением для России [12], но уже является устойчивым явлением современного рынка труда, где безработица молодежи

³ Рынок труда, занятость и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 17.05.2026)

⁴ Социальное положение и уровень жизни населения России // Федеральная служба государственной статистики. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Soc_pol_2025.pdf (дата обращения: 17.05.2026)

⁵ Голикова сообщила, что в России живут 37 млн человек в возрасте 14-35 лет // ТАСС. 2024. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/obshchestvo/20448339> (дата обращения: 28.05.2026)

выше аналогичного показателя в более поздних возрастных категориях и в целом по стране. В 2025 году безработица в возрастной категории 15-24 года составляет 8,5%⁶. Тем не менее, данная тенденция наблюдается не только в России, но и является глобальной. Популярным трендом является совмещение работы и обучения среди действующих студентов [13] – например, студентов старших (3-4) курсов бакалавриата. Данное явление имеет как положительные, так и негативные последствия. С одной стороны, студенты получают практический опыт работы и возможность применить свои теоретические навыки и умения в профессиональной деятельности и тем самым повышают свои личные конкурентные преимущества на рынке труда после окончания высшего учебного заведения [14]. Но с другой стороны такой подход иногда выливается в риски для академической успеваемости студентов, поскольку студенты вынуждены распределять ресурсы между учебой и работой, также иногда чрезмерная интенсивность работы заставляет студентов полностью сконцентрировать на ней свое внимание и временные ресурсы.

Распространение гибких форм занятости (проектная работа, самозанятость, фриланс) в свою очередь создает двойственный эффект. С одной стороны, гибкость облегчает вход на рынок труда, дает работодателям и работникам больше свободы, расширяет варианты сочетания труда, обучения и иных жизненных стратегий. С другой стороны, растут риски фрагментации занятости и нестабильности доходов.

Цифровая трансформация как современное явление в нашем обществе внесла много корректив и дополнений в различные сферы нашей жизни - одной из точек приложения стал и рынок труда. Например, генеративный искусственный интеллект, автоматизация процессов и некоторые другие достижения современного общества сейчас сильно влияют на общую потребность бизнеса в определенных специальностях - например, тех, где труд в большей части связан с рутинными процессами и выполнением однообразных повторяющихся действий. Для того отдельные высокотехнологичные компании рынка труда в России делают ставку на найм, обучение и развитие ИТ-специалистов в рамках перехода к цифровой экономике [15]. В текущих реалиях система образования должна не просто адаптироваться к растущей потребности, но и сформировать систему опережающей подготовки кадров, созданию экосистемного подхода к обучению и некоторых других мер.

Перспективы развития рынка труда в России связаны с необходимостью принятия происходящих изменений на современном рынке труда и поиску путей наращивания

⁶ За 5 лет уровень безработицы среди молодежи в РФ снизился более чем в два раза // Финмаркет. 2025. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.finmarket.ru/news/6401929#> (дата обращения: 17.05.2026)

производительности труда. Когда уровень безработицы находится на таком низком уровне, а свободный кадровый резерв почти исчерпан, дальнейшее развитие зависит от того, насколько эффективно компании могут использовать уже имеющийся человеческий капитал и быть конкурентоспособными в масштабах мировой экономики [16].

Перспективы развития российского рынка труда в среднесрочной перспективе определяются взаимодействием упомянутых ранее ключевых тенденций.

Во-первых, демографические ограничения сохраняются, а значит, рассчитывать на значительное количественное расширение предложения труда не представляется возможным. Во-вторых, рынок труда будет сильнее зависеть от качества образовательной политики и развития навыков. В текущий момент регулятор имеет своей целью сократить количественный кадровый дефицит на рынке посредством, например, национального проекта «Кадры», однако после достижения его ключевых целей, несомненно, появятся новые – они будут лежать в плоскости качественной оценки соответствия человека и занимаемой им роли. Роль среднеспециальных учебных заведений, инженерного образования, прикладных программ переподготовки и механизмов быстрого дообучения под запрос работодателей также будет возрастать. В-третьих, мобильность персонала, как территориальная, так и ценностно-поведенческая, будет только расти – отток населения из небольших деревень, сел и поселков городского типа будет увеличиваться по мере роста городских агломераций, а некоторые профессии будут исчезать, уступая место новым. Средний стаж работы населения будет уменьшаться, а количество рабочих мест и реализуемых проектов – только увеличиваться. В-четвертых, рост заработных плат будет замедляться все сильнее при условии отсутствия новых шоков. Конкурентоспособность работодателей будет определяться уже не преимущественно уровнем заработной платы, но и качеством труда и иными факторами мотивации. Преимущество получают те организации, которые смогут сочетать достойную оплату труда с возможностями обучения, понятными карьерными траекториями, современными условиями труда и уважением к человеческому капиталу как к ключевому ресурсу развития.

В данном контексте взаимодействие основных участников рынка труда – государства, учебных заведений и делового сообщества – должно стать более адресным и выйти на качественно новый уровень: оно должно учитывать отраслевую и региональную специфику, поддерживать мобильность, снижать барьеры входа молодежи в занятость, создавать институциональные рамки для развития гибких форм труда, а основным фокусом должно стать повышение производительности труда.

Обсуждение

Современный рынок труда в России остается сложным. Низкий уровень безработицы и кадровый дефицит означают не избыток рабочих мест, а нехватку подходящих работников, способных занять эти места в нужных отраслях, регионах и форматах занятости.

Кадровый дефицит лежит на пересечении демографических, квалификационных, территориальных и поведенческих факторов. «Демографическая яма» 1990-х годов и продолжающееся снижение рождаемости приводят к сокращению притока молодых работников и повышению конкуренции за них.

С точки зрения квалификации на рынке наблюдается несоответствие. При вертикальном несоответствии выпускники учебных заведений, с одной стороны, занимают позиции ниже своего формального уровня образования, а с другой – не обладают достаточными практическими компетенциями для работы по специальности. Также несоответствие бывает горизонтальным, когда значительная доля выпускников работает вне полученной профессии. Все это свидетельствует о глубоком структурном разрыве между объемом и профилем подготовки кадров и реальной потребностью экономики. Территориальные и поведенческие факторы усиливают дефицит. С одной стороны, формируются мощные центры притяжения кадров, прежде всего крупные агломерации, что ведет к усилению дисбаланса между территориями. С другой – меняются карьерные модели: снижается средний стаж на одном рабочем месте, растет готовность к быстрой смене работодателя, фрилансу. Это повышает общую динамику рынка труда, но одновременно усложняет долгосрочное планирование занятости и кадровой политики.

Отдельный пласт обсуждения касается молодежной занятости. Молодые люди составляют значительную часть трудоспособного населения, при этом уровень безработицы в группе 15–24 года выше, чем в более старших возрастах. Широкое распространение совмещения работы и обучения создает двойственный эффект. Это повышает практическую подготовку и конкурентоспособность выпускников на рынке труда, но в ряде случаев снижает академическую успеваемость и может приводить к преждевременному отказу от дальнейшего обучения.

Рост заработных плат сейчас выступает ключевым инструментом конкуренции за кадры, но его возможности наращивания зарплат ограничены и упираются в размеры фондов оплаты труда и их долей в расходах организаций. Ускоренное повышение зарплат при неизменной или медленно растущей производительности увеличивает издержки и инфляционные риски. В долгосрочном плане рынку труда необходим переход к фокусу на повышение производительности труда и качества рабочих мест.

Цифровая трансформация уже имеет большое влияние на рынок труда. Некоторые крупные компании занимаются внедрением технологий искусственного интеллекта для повышения эффективности процессов и производительности труда. На более длинном горизонте искусственный интеллект станет неотъемлемой частью подготовки кадров и развитию компетенций, а владение технологиями искусственного интеллекта станет базовым. Перспективы рынка труда в этом контексте зависят от способности его основных участников – государства, учебных заведений и делового сообщества – выйти на новый уровень более эффективного взаимодействия для решения текущих проблем.

Заключение

Современный рынок труда в России вступил в фазу глубоких структурных изменений, где традиционные показатели занятости и безработицы не отражают реальную картину происходящего. Ключевыми характеристиками современного рынка труда являются устойчивый кадровый дефицит, квалификационные и территориальные несоответствия, изменение карьерных траекторий и форм занятости, а также усиление роли молодежи и высококвалифицированных специалистов в предложении на рынке труда.

Сложившаяся ситуация требует перехода от реактивной к проактивной модели управления человеческим капиталом с фокусом на повышение производительности труда. В ее основе должны лежать непрерывное обучение кадров, разработка механизмов переподготовки, согласование образовательных программ с реальными потребностями экономики, адресная поддержка и институционализация новых форм занятости.

Перспективы российского рынка труда в среднесрочном горизонте будут зависеть от уровня координации действий государства, образовательных учреждений и делового сообщества. Если взаимодействие этих сторон выйдет на качественно новый уровень и будет ориентировано на повышение эффективности использования человеческого капитала, рынок труда может стать полноценным драйвером будущего экономического развития.

Список литературы

1. Лебедева А.В., Новикова Е.Н. Проблемы современного рынка труда в России // Экономический вектор. 2024. № 1(36). С. 60-69. DOI 10.36807/2411-7269-2024-1-36-60-69. EDN VYKTSZ.
2. Субботина Т.Н., Пузанова А.Н. Дефицит кадров в российской экономике: состояние, проблемы, пути решения // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. № 6-2(112). С. 115-119. DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119. EDN DFXLIM.

3. Мельник А.Д., Судакова А.Е., Антонова Н.Л. Выбор стартовой профессиональной траектории: эффект несоответствия работы и образования // Образование и наука. 2024. Т. 26, № 8. С. 174-206. DOI 10.17853/1994-5639-2024-8-174-205. EDN FSJVHP.
4. Ron Dekker, Andries De Grip, Hans Heijke. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // International Journal of Manpower. 2002. Vol. 23, № 2. P. 106-125. DOI 10.1108/01437720210428379. EDN EAONKV.
5. Варшавская Е.Я. Самооценка дефицита навыков выпускниками вузов, или Чему не учат в высшей школе // Вопросы образования. 2024. № 3(2). С. 35-59. DOI 10.17323/vo-2024-17789. EDN QVRKRC.
6. Wiedner J., Schaeffer M. Career trajectories into undereducation. Which skills and resources substitute formal education in the intergenerational transmission of advantage? // Research in Social Stratification and Mobility. 2020. Vol. 68. P. 100526. DOI 10.1016/j.rssm.2020.100526. EDN SVUFAA.
7. Зимина Г.А., Гафарова В.А., Балова Н.А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов // Ceteris paribus. 2015. №. 4. С. 70-72.
8. Симачкова Н.Н., Чупина И.П., Зарубина Е.В. и др. Взаимосвязь системы высшего образования и рынка труда: проблемы и перспективы развития // Право и управление. 2024. № 8. С. 115-120. DOI 10.24412/2224-9133-2024-8-115-120. EDN XYGNIQ.
9. Власов Т.С., Немерюк Е.Е. Поворот мобильности в современном обществе как образовательный вызов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2020. Т. 20, № 4. С. 443-447. DOI 10.18500/1818-9601-2020-20-4-443-447. EDN HWAHTB.
10. Новикова В.С., Максимова С.Г. Образовательно-карьерные траектории в современных условиях: социологический анализ // Society and Security Insights. 2025. Т. 8, № 1. С. 55-70. DOI 10.14258/SSI(2025)1-04. EDN GEUBUJ.
11. Кашепов А.В. Рынок труда и занятость в России в 2020-2024 гг. // Социально-трудовые исследования. 2024. № 4(57). С. 43-52. DOI 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52. EDN KFGIFM.
12. Шатохина И.Г., Дудник Т.А., Бочков А.А. Безработица в молодёжной среде: причины и пути решения // Экономика и социум. 2015. № 2-5(15). С. 92-96. EDN VFRCXB.
13. Рощин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 2. С. 152-179. DOI 10.17323/1814-9545-2014-2-152-179. EDN SMGQGL.

14. Яркова Т.А., Михайлова Н.К. Занятость студентов на рынке труда: «старые» или новые тенденции? // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 587-598
15. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Вашаломидзе Е.В. Цифровая экономика: новые вызовы и возможности для рынка труда и высшего образования в России // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 10. С. 1089-1104. DOI 10.18334/et.8.10.113576. EDN ESABQT.
16. Глухова А.С., Парфенюк М. А., Юрасова И.О. Дефицит трудовых ресурсов на российском рынке труда в современных условиях // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2026. № 1. С. 451-457. DOI 10.26118/2782-4586.2026.38.43.058. EDN BTLYDU.

LABOR MARKET IN RUSSIA: CURRENT SITUATION AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Gazoyan Sergey Arkadievich

Postgraduate student of the general academic postgraduate school,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Moscow, Russian Federation

Abstract. The modern labor market in Russia has remained difficult over the past few years. Record low unemployment, staff shortages, and high wage growth are accompanied by deeper structural changes – the growth of new types of employment, population migration, and the introduction of digital technologies in the labor market. The personnel shortage is formed at the intersection of demographic, qualification, territorial and behavioral factors, which will continue to manifest themselves in the development of the labor market in the medium term. In these circumstances, the strategic goal of the main participants in the labor market – the state, educational institutions and the business community – should be to focus on increasing labor productivity. The very measures taken by the participants in relation to employment should become more targeted: changes in the labor market should take into account sectoral and regional specifics, support population mobility, reduce barriers to youth entry into employment, and create an institutional framework for the development of flexible forms of work. Such measures and focus can eliminate the structural imbalance in today's labor market.

Key words: labor market, employment, unemployment, staff shortage, labor productivity, human capital.

JEL Code: J20, J21, J24.

References

1. Lebedeva A.V., Novikova E.N. Problems of the modern labor market in Russia // The Economic vector. 2024. № 1(36). P. 60-69. DOI 10.36807/2411-7269-2024-1-36-60-69. EDN VYKTSZ.
2. Subbotina T.N., Puzanova A.N. Shortage of personnel in the Russian economy: state, problems, solutions // Economics and Business: theory and practice. 2024. № 6-2(112). P. 115-119. DOI 10.24412/2411-0450-2024-6-2-115-119. EDN DFXLIM.
3. Melnik A.D., Sudakova A.E., Antonova N.L. Choosing a starting professional trajectory: the effect of mismatch between work and education. 2024. Vol. 26, № 8. P. 174-206. DOI 10.17853/1994-5639-2024-8-174-205. EDN FSJVHP.

4. Ron Dekker, Andries De Grip, Hans Heijke. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // *International Journal of Manpower*. 2002. Vol. 23, № 2. P. 106-125. DOI 10.1108/01437720210428379. EDN EAONKV.
5. Varshavskaya E.Ya. Self-assessment of skills deficit by university graduates, or What is not taught in higher education // *Questions of education*. 2024. № 3(2). P. 35-59. DOI 10.17323/vo-2024-17789. EDN QVRKRC.
6. Wiedner J., Schaeffer M. Career trajectories into undereducation. Which skills and resources substitute formal education in the intergenerational transmission of advantage? // *Research in Social Stratification and Mobility*. 2020. Vol. 68. P. 100526. DOI 10.1016/j.rssm.2020.100526. EDN SVUFAA.
7. Zimina G.A., Gafarova V.A., Balova N.A. Problems of university graduates' employment // *Ceteris paribus*. 2015. № 4. P. 70-72.
8. Simachkova N.N., Chupina I.P., Zarubina E.V. et al. Interrelation of the higher education system and the labor market: problems and prospects of development // *Law and management*. 2024. № 8. P. 115-120. DOI 10.24412/2224-9133-2024-8-115-120. EDN XYGNIQ.
9. Vlasov T.S., Nemeryuk E.E. The turn of mobility in modern society as an educational challenge // *Proceedings of the Saratov University. A new series. Series: Sociology. Political science*. 2020. Vol. 20, № 4. P. 443-447. DOI 10.18500/1818-9601-2020-20-4-443-447. EDN HWAHTB.
10. Novikova V.S., Maksimova S.G. Educational and career trajectories in modern conditions: sociological analysis // *Society and Security Insights*. 2025. Vol. 8, № 1. P. 55-70. DOI 10.14258/SSI(2025)1-04. EDN GEUBUJ.
11. Kashapov A.V. Labor market and employment in Russia in 2020-2024 // *Social and labor research*. 2024. № 4(57). P. 43-52. DOI 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52. EDN KFGIFM.
12. Shatokhina I.G., Dudnik T.A., Bochkov A.A. Youth unemployment: causes and solutions // *Economics and society*. 2015. № 2-5(15). P. 92-96. EDN VFRCXB.
13. Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. The combination of study and work by students of Russian universities // *Questions of education*. 2014. № 2. P. 152-179. DOI 10.17323/1814-9545-2014-2-152-179. EDN SMGQGL.
14. Yarkova T.A., Mikhailova N.K. Student employment in the labor market: «old» or new trends? // *Labor economics*. 2019. Vol. 6. № 1. P. 587-598
15. Dudin M.N., Shkodinsky S.V., Vashalomidze E.V. Digital economy: new challenges and opportunities for the labor market and higher education in Russia // *Labor economics*. 2021. Vol. 8, № 10. P. 1089-1104. DOI 10.18334/et.8.10.113576. EDN ESABQT.
16. Glukhova A.S., Parfenyuk M. A., Yurasova I.O. Shortage of labor resources in the Russian labor market in modern conditions // *Journal of Monetary Economics and Management*. 2026. № 1. P. 451-457. DOI 10.26118/2782-4586.2026.38.43.058. EDN BTLYDU.