

**АТТРИБУТЫ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ
НА РЫНКЕ ТРУДА: МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ СРАВНЕНИЯ
(ПО МАТЕРИАЛАМ ВЫБОРОЧНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ РОССТАТА)**

В.Г. Былков

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
18 ноября 2021 г.

Дата принятия к печати
8 апреля 2022 г.

Дата онлайн-размещения
27 апреля 2022 г.

Ключевые слова

Спрос на рынке труда; стадии социально-экономического кризиса; потребность в рабочей силе; занятость; региональный рынок труда

Аннотация

Спрос на рынке труда может быть определен с помощью набора атрибутов потребности в рабочей силе. В настоящее время емкость спроса на рабочую силу выявляется на основе некоторых информационных источников. Проводимые Росстатом выборочные обследования потребности в рабочей силе дают возможность определить величину спроса на труд на конкретную дату. Несмотря на имеющиеся недоработки методического и информационного порядка, обследование предполагает возможность сравнения полученных данных по времени наблюдения и регионам. Цель настоящего исследования заключается в выявлении возможности объективной оценки потребности в рабочей силе для определения типов спроса на нее на региональном рынке труда. Информационной и эмпирической базой исследования послужили статистические данные выборочного обследования рабочей силы, проведенные Росстатом в 2018 и 2020 гг. Методология исследования основана на теоретическом и сравнительном анализе процессов формирования потребности в рабочей силе как важнейшего атрибута спроса. Выявлены тенденции изменения единовременной потребности в рабочей силе по основным сегментам сотрудников, сгруппированных на основе Общероссийского классификатора занятий. Обоснованы выводы о воздействии социально-экономического кризиса, вызванного пандемией коронавируса, на формирование потребности в кадрах. Проведенное исследование позволило установить масштабы и произвести сравнительную оценку изменения кадровой потребности по субъектам Сибирского федерального округа. Осуществлен сравнительный анализ различных типов спроса на труд с целью выявления места Иркутской области в динамике позитивных изменений. Обоснована авторская типология и дана классификация видов и форм регионального спроса на труд.

Original article

**CHARACTERISTICS OF LABOR DEMAND IN THE LABOR
MARKET: INTERREGIONAL COMPARISONS (BASED
ON THE MATERIALS OF A SAMPLE SURVEY OF ROSSTAT)**

Vladimir G. Bylkov

Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation

Article info

Received
November 18, 2021

Abstract

The demand in the labor market can be determined using a set of attributes of the need for labor. Currently, the demand for labor is determined on the basis of some information sources. Sample surveys

Accepted
April 8, 2022

Available online
April 27, 2022

Keywords

Labor market demand; stages of socio-economic crisis; labor demand; employment; regional labor market

Введение

Складывающаяся в настоящее время на рынке труда ситуация привлекает пристальное внимание к процессам формирования спроса на труд [1]. Информационный фон, который характеризует трансформацию потребности в рабочей силе, часто носит разрозненный и противоречивый характер. В настоящее время потребность в рабочей силе оценивается как на реальном, так и на регистрируемом рынке труда. На уровне службы занятости населения сформировалась определенная база данных о заявленных работодателями вакансиях, которая часто используется в межрегиональных сравнительных обзорах. Наряду с этим Росстат периодически (раз в два года) осуществляет выборочные наблюдения за изменением потребности подавляющей части предприятий и организаций в рабочей силе. Поэтому проводимые исследования спроса на труд оперируют различными параметрами и критериями анализа. В конечном счете перед исследователями стоит вопрос о выборе данных наиболее репрезентативного характера. Следует подтвердить объективность и целостность представленного статистическими органами наблюдения. Необходимость и аргументированность именно такого рода изучения потребности в рабочей силе позволяют проводить межрегиональные сравнения, что дает возможность сделать более объективные и качественные выводы относительно сложившегося спроса на рабочую силу. В на-

стоящее время требуется разработка сравнительной типологии развития регионального спроса на труд.

of labor demand conducted by Rosstat make it possible to determine the amount of demand for a specific assessment date. Despite the existing shortcomings of the methodology and information, the survey enabled us to compare the data according to observation time, as well as carry out interregional comparisons. Given the representative nature of the information, we can argue about the objectivity of the comparisons. The purpose of this study was to identify the possibilities of an objective assessment of the need for labor to determine the types and varieties of demand in the regional labor market. We used the statistical data of the sample survey of the labor force conducted by Rosstat in 2018, 2020 as an informational and empirical basis of the study. The study employed theoretical and comparative analysis of the processes of labor demand formation as the most important attribute of demand. We revealed the trends of changes in the one-time demand for labor by the main segments of employees grouped based on the All-Russian classifier of occupations. The study documented the impact of COVID-19 pandemic on jobs and labor market. The research determined the scale and conducted a comparative assessment of changes in labor market across the subjects of the Siberian Federal District. A comparative analysis was proposed to identify the place of Irkutsk region in the dynamics of positive changes. The author developed a new typology and put forward a classification of regional types and forms of labor market demand. Survey findings could be used as objective estimates of labor market demand.

Информационно-методическое обоснование проблемы исследования

Одной из важных характеристик функционирования рынка труда является спрос на труд, который статистически выражается в потребности работодателей в рабочей силе. Потребность в рабочей силе представляет собой количество рабочих мест, для заполнения которых работодателям потребуется привлечь новые кадры. С одной стороны, природа данной методологической единицы свидетельствует о том, что потребность в труде имеет различные типы и элементы актуализации, поскольку представляет собой разные по сути дефиниции. С другой стороны, потребность в рабочей силе характеризует сформированный спрос на труд в рамках национального и региональных рынков труда [2].

Кроме того, нередко рассматривают категорию ежегодной дополнительной потребности экономики в кадрах [3, с. 134]. Исследователи часто подчеркивают, что основная сложность при оперировании данной категорией — определение численности и профессиональной структуры трудовых ресурсов, потребность в которых не является полностью сформированной к моменту диагностики [4]. Именно временной характер проявления указанной потребности и становится проблемной зоной данной категории.

Во многих случаях при изучении потребности в персонале необходимо различать понятия вакансии, ежегодной дополнительной кадровой потребности и заявленной потребности в рабочей силе. Под вакансией понимают незамещенную должность в организации или на предприятии, т.е. свободное рабочее место, которое работодатель намеревается заполнить [5]. Можно считать, что вакансия характеризует состояние спроса на труд в определенный момент времени, в то время как ежегодная дополнительная кадровая потребность характеризует спрос на труд за годовой промежуток времени [6].

Как правило, ученые в своих исследованиях обращают внимание на элементы верификации прогнозных показателей ежегодной дополнительной потребности в рабочей силе [7], поэтому считается, что вакансии не являются корректной оценкой ежегодной дополнительной кадровой потребности. Между тем следует учитывать, что именно вакансии выступают индикатором потребности в рабочей силе. Главное — установить параметры информационной идентичности этих категорий по определенным признакам на различных уровнях интегрирования (предприятие — локальный рынок труда — региональный рынок труда).

Характеристика закономерности функционирования (функциональная характеристика) такой методической единицы, как вакансия, предоставляет возможность разобратся в сути самого предмета исследования — функциональном содержании данной категории. Это означает, что вакансию следует рассматривать как единицу учета потребности в рабочей силе с позиции *функциональной идентичности*.

На уровне первичного звена — предприятия или организации — она ограничена функциями учета и контроля. На более интегрированном уровне (локальном и региональном рынке труда) вакансия трансформируется в конкретную потребность в труде [8].

Первым признаком интеграции служит временной характер вакансии и условия ее позиционирования. Ранее автором были определены характеристики преобразования вакансии на рынке труда в качество потребности в рабочей силе [9]. Таким образом, рассматриваемая потребность нуждается в более высокой степени детализации по временным параметрам, поэтому выделяют следующие разновидности потребности в рабочей силе, отражающие кумулятивный (аккумуляционный) процесс интеграции вакансий: текущая (как активная вакансия),

оперативно-контрольная (в виде актуальной вакансии) и прогнозная (как вид ежемесячной, ежегодной кадровой потребности¹).

В России на основе проводимого Росстатом раз в два года выборочного обследования рынка труда выявляется потребность в рабочей силе². Следует считать, что данный вид потребности носит текущий характер. Объектами последнего на данный момент выборочного обследования по форме № 1-Т (проф) — численности работников по профессиональным группам и потребности в них организаций по состоянию на 31 октября 2020 г. — являлись работники организаций (без субъектов малого предпринимательства), осуществляющих основные виды экономической деятельности. К сожалению, в рамках обследования не учитываются такие виды деятельности, как финансовая деятельность, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, деятельность общественных объединений и экстерриториальных организаций.

Для формирования выборочной совокупности организаций используется способ расслоенного случайного отбора (по видам экономической деятельности, формам собственности и среднесписочной численности работников) с применением стандартной процедуры случайного отбора. Таким образом, с учетом представленных критериев спрос на труд можно дифференцировать по трем основным параметрам. Во-первых, весь спектр необходимых для замещения вакансий разделен по видам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД. Во-вторых, изучаемый пул вакансий был разграничен по предприятиям разных форм собственности (государственные, муниципальные, негосударственные). В-третьих, полученная информация распределяется по предприятиям и организациям с различной среднесписочной численностью персонала.

В выборочное обследование 2020 г. включались работники подавляющей части секторов экономики. Как и в 2018 г., в этом обследовании не учитывались представители малого предпринимательства, что свиде-

¹ Рынок труда, занятость и заработная плата // Территориальный орган государственной статистики по Иркутской области : офиц. сайт. URL: <https://irkutskstat.gks.ru/folder/29100>.

² Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения : приказ Росстата от 29 нояб. 2019 г. № 724 : (ред. от 13 янв. 2021 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

тельствует об отсутствии генеральной совокупности всех занятых в экономике региона и страны в целом.

На наш взгляд, ошибка выборки состоит в том, что из поля изучения выпадают внешние совместители, работающие в том числе по договорам гражданско-правового характера. Этот момент особенно важен при оценке потребности в кадрах, а также совокупного спроса на локальном и региональном рынке труда.

Методически верным считается, что сведения о потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест формируются в результате увольнения сотрудников, их ухода в отпуск по беременности и родам или по уходу за ребенком, а также создания новых рабочих мест, на которые планируется принять работников в течение 30 дней.

В конечном счете материалы выборочного обследования можно считать вполне репрезентативными для оценки спроса на труд, сформировавшегося на конкретную дату исследования (31 октября 2020 г.). Полученные данные могут стать основой для сравнительных оценок потребности в рабочей силе по секторам экономики страны и региона в соответствии с Общепринятым классификатором занятий (ОКЗ), а также позволят выявить динамику и структуру сложившегося спроса на труд не только в целом по экономике, но и по отдельным сферам производственной деятельности. Таким образом, в настоящее время сложилась достаточно объективная информационная база для всестороннего мониторинга спроса на труд.

Сравнительные характеристики потребности в рабочей силе

В процессе исследования было проведено сравнение полученной информации по результатам выполненного Росстатом в 2018 и 2020 гг. выборочного обследования потребности в рабочей силе. Представленные данные позволили выявить следующие принципиально важные тенденции.

Во-первых, несмотря на относительно небольшие различия в совокупной выборке изучаемых рабочих мест в 2018 и 2020 гг., потребность в работниках увеличилась существенно — на 306 205 чел. (с 723 548 чел. в 2018 г. до 1 029 753 чел. в 2020 г.), или на 142,3 %.

Во-вторых, абсолютное возрастание потребности в рабочей силе сопровождается одновременным увеличением удельного веса потребности в работниках для замещения вакантных мест в общем числе изучаемых рабочих мест. Если в 2018 г. доля потребности составляла 2,8 % от общего

числа рабочих мест, то в 2020 г. она составляла уже 3,7 % (табл.). Это означает, что в рассматриваемый период (2018–2020 гг.) потребность в рабочей силе возросла на 0,9 процентного пункта. Несмотря на то что в этот промежуток времени наблюдалось ухудшение эпидемиологической ситуации с последующим локдауном и закономерными кризисными последствиями на рынке труда [10], в конце 2020 г. ситуация стала относительно позитивной. В октябре 2020 г. работодатели, оправившись от наблюдавшегося в апреле — августе вынужденного снижения численности наемного персонала, стали более интенсивно привлекать дополнительную рабочую силу на восстанавливающиеся рабочие места после очередной волны пандемии.

В-третьих, характерно, что рост численности лиц, формирующих потребность в работниках для замещения вакансий, отмечается по всем рассматриваемым категориям ОКЗ. Особенно заметно увеличилась потребность в работниках сферы обслуживания, торговли, охраны граждан и собственности — с 81 тыс. чел. в 2018 г. до 136 тыс. чел. в 2020 г. Причем удельный вес потребности в работниках этой категории для замещения вакантных мест в общем числе рабочих мест в 2020 г. составил 5,3 %.

В конечном счете можно сделать вывод о росте спроса на рабочую силу в конце 2020 г. по сравнению с 2018 г. Причем выявленная тенденция касается всех категорий работников, установленных ОКЗ. Наиболее объективными являются материалы обследования, касающиеся отдельных секторов экономики региона.

Секторальные сравнения

Обследование предполагало дифференциацию потребности в рабочей силе по организациям исходя из их форм собственности. Работники для замещения вакантных рабочих мест выделялись по предприятиям государственного и муниципального, а также негосударственного сектора. Как показывают материалы обследования, среди предприятий и организаций, формирующих совокупную потребность в кадрах, структурные подразделения негосударственного сектора составляют более 55 % (рис. 1). Высокая потребность в рабочей силе в негосударственной сфере также представлена в отдельных профессионально-квалификационных группах работников: например, в негосударственных организациях формируется 64,6 % совокупной потребности в руководителях. А высокая доля государственных

**Сравнительные характеристики потребности в рабочей силе в 2018 и 2020 гг.
в Российской Федерации**

Категория ОКЗ	2018		2020	
	Потребность в работниках для замещения ва- кантных рабочих мест, чел.	Удельный вес потребности в работниках для замещения ва- кантных рабочих мест в общем числе рабочих мест, %	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, чел.	Удельный вес потребности в работниках для замещения ва- кантных рабочих мест в общем числе рабочих мест, %
Всего	723 548	2,8	1 029 753	3,7
Руководители	30 208	1,4	49 050	2,1
Специалисты высшего уровня квалификации	184 670	2,7	254 068	3,3
Специалисты среднего уровня квалификации	90 519	3,1	119 070	3,7
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	32 530	2,7	45 181	3,5
Работники сферы обслуживания, торговли, охраны граждан и собственности	81 008	3,3	136 651	5,3
Квалифицированные рабочие промышленности, строитель- ства, транспорта и родственных занятий	117 266	3,2	179 266	4,7
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	91 393	2,7	124 349	3,5
Неквалифицированные рабочие	88 456	3,1	112 748	3,9

и муниципальных организаций наблюдается при формировании потребности в специалистах высшего и среднего уровня квалификации (63,8 и 69,2 % соответственно).

Как показывают абсолютные количественные данные, в сферах экономики по-

требность в специалистах по подготовке и оформлению документации обеспечивается практически поровну (48 и 51 %). Наиболее наглядной является относительная информация об удельном весе кадровой потребности организаций для замещения вакантных

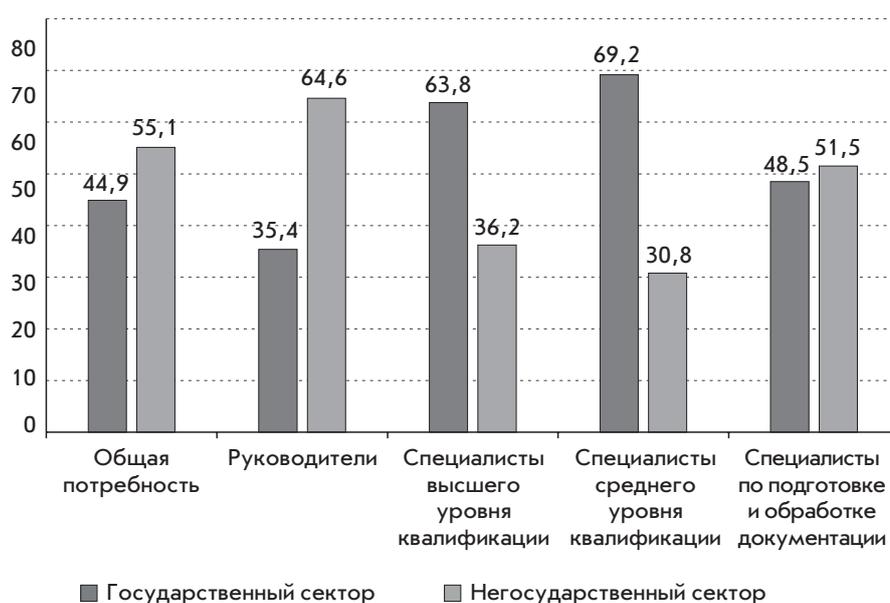


Рис. 1. Структура кадровой потребности организаций различных форм собственности для замещения вакантных мест по профессиональным группам на 31 октября 2020 г., %

мест в общем числе рабочих мест с учетом формы собственности организаций. Вполне закономерно, что в частной сфере относительно государственного и муниципального секторов спрос на труд выше (рис. 2).

Итак, негосударственный сектор экономики явился наиболее важным в процессе формирования потребности в рабочей силе не только в целом, но и по отдельным категориям специалистов, предусмотренным ОКЗ.

Межрегиональные сравнения

Межрегиональные сравнения потребности в рабочей силе дают возможность определить по регионам масштабы и приоритетные сферы появления рабочих мест, требующих замещения. Сопоставление данных о потребности в рабочей силе позволяет выявить регионы с *интенсивным*, *умеренным* и *экстенсивным* спросом на рынке труда. При отнесении региональных рынков труда к тому или иному типу спроса были учтены:

1. Масштабирование заявленной кадровой потребности с определением ее доли в совокупной потребности в рабочей силе по конкретному региону в совокупных данных по субъектам более высокого порядка. Такого рода масштабирование позволяет оценить значимость региона по удельному весу его потребности в персонале. Этот вид оценки может осуществляться как в целом

по всем необходимым специалистам и видам трудовой деятельности, так и по отдельным категориям специалистов, предусмотренным ОКЗ.

2. Динамика и темпы прироста потребности в рабочей силе. Причем метод сравнения предполагает сопоставление показателей спроса относительно предыдущего выборочного обследования (2018 г.), а также средненациональных и среднеокружных данных по анализируемым категориям специалистов. Обосновано, что такой вид анализа не только позволяет выявлять тенденции изменения спроса на труд в динамике, но и может быть базой для его сравнительных оценок.

К регионам с *интенсивным* спросом на рабочую силу можно отнести те, где динамика трудовой потребности на 5–10 % выше средних критериев на национальном и региональном уровне. Наблюдаемый в регионе прирост кадровой потребности в пределах от 1 до 5 % характеризует его как регион с *умеренным* спросом на труд. В случае если потребность в рабочей силе снижается и не наблюдается ее прирост, можно говорить об *экстенсивном* спросе на труд.

Полученная в ходе обследования информация свидетельствует о резкой дифференциации регионов Сибирского федерального округа (СФО) по спросу на труд. Такая оценка позволяет определить количественные пара-



Рис. 2. Удельный вес кадровой потребности организаций для замещения вакантных мест в общем числе рабочих мест с учетом формы собственности организаций на 31 октября 2020 г., %

метры формирующейся потребности в рабочей силе. Критериями могут служить данные о количестве заявленных работодателями вакансий (до 1 500 рабочих мест — в регионе экстенсивный спрос на труд, от 2 до 10 тыс. — умеренный, а свыше 15 тыс. — интенсивный).

Интенсивный спрос на работников наблюдается на рынках труда Иркутской, Новосибирской, Омской областей. Умеренный тип спроса характерен для предприятий и организаций Томской, Кемеровской областей. Республики Алтай, Тыва и Хакасия можно отнести к регионам с экстенсивным спросом на рабочую силу.

Достаточно важным является определение структуры потребности в рабочей силе по профессионально-квалификационным группам, предусмотренным ОКЗ. Материалы обследования показывают типологию объективной необходимости в рабочей силе. В процессе исследования нами выделены типы потребности в персонале на уровне региона.

Если в регионе доминирует потребность в работниках руководящего состава, специалистах высшего и среднего уровня квалификации, а также в занятых обработкой и передачей информации (подгруппа «руководители, специалисты и служащие»), то можно говорить об управленческом спросе на рынке труда данного региона.

Результаты обследования показали, что в 2020 г. именно управленческий спрос сформировался на рынке труда Красноярского края. На рис. 3 видно, что кадровая потребность для замещения вакансий руководителей, специалистов и служащих в крае имеет наибольшее значение (49 % от всей потребности).

Необходимость в рабочих высокой квалификации, а также в операторах машин и оборудования формирует производственный спрос на труд. Данный вид спроса характерен для рынка труда Иркутской области. Так, в 2020 г. потребность в квалифицированных рабочих составила 52 % от всего числа требуемых кадров (рис. 4).

Между тем с учетом того, что более четверти потребности в рабочей силе (28 %) формируется за счет вакансий руководителей, специалистов и служащих, можно считать, что спрос на труд в Иркутской области носит производственно-управленческий характер. Этот факт корреспондирует с данными об удельном весе потребности в рабочей силе в общем числе рабочих мест по соответствующей профессиональной группе (рис. 5). По категории всех специалистов Иркутская область уверенно лидирует не только среди субъектов СФО, но и среди субъектов РФ.

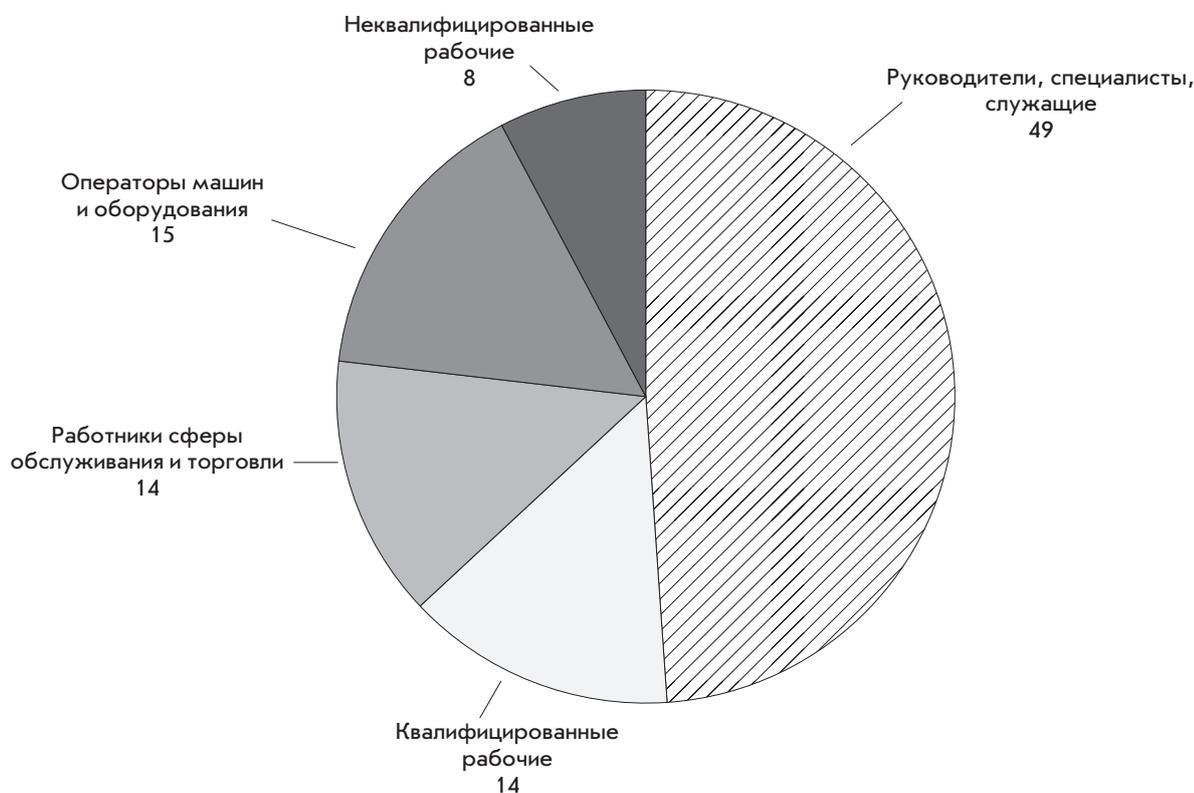


Рис. 3. Структура кадровой потребности в Красноярском крае по результатам выборочного обследования 2020 г., %



Рис. 4. Структура кадровой потребности в Иркутской области по результатам выборочного обследования 2020 г., %

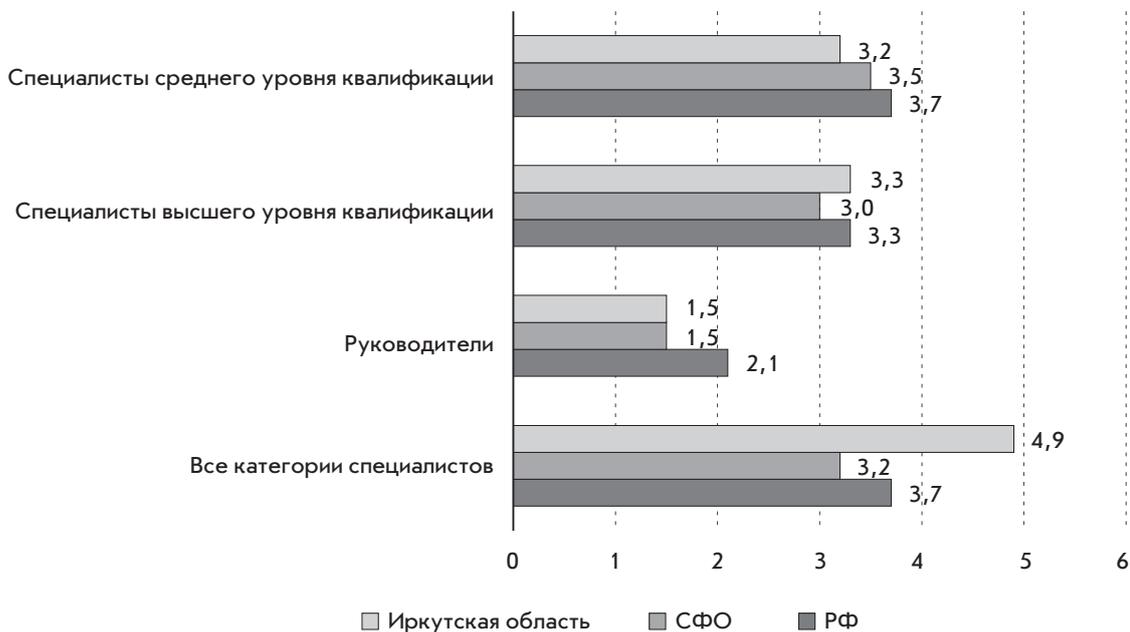


Рис. 5. Удельный вес потребности в рабочей силе в общем числе рабочих мест по соответствующей профессиональной группе, %

Аналогичной является кадровая потребность на рынке труда Новосибирской области. В этом регионе спрос на руководителей, а также на специалистов высшего и среднего звена составляет половину (50 %) всего совокупного спроса на труд. С учетом того что доля потребности в квалифицированных

рабочих (20 %), а также в операторах машин и оборудования (11 %) образует треть совокупной потребности в кадрах, спрос на труд здесь можно охарактеризовать как производственно-управленческий (рис. 6).

В подтверждение того, что в указанных регионах формируется производствен-



Рис. 6. Структура кадровой потребности в Новосибирской области по результатам выборочного обследования 2020 г., %

но-управленческий спрос на труд, можно использовать данные об удельном весе потребности в рабочей силе в общем числе рабочих мест по соответствующей профессиональной группе (рис. 7).

В результате проведенного исследования были выделены субъекты СФО, в которых наблюдается производственно-управленческий спрос на рабочую

силу. Именно они являются драйверами формирования наиболее ассертивного по структуре спроса на труд. Предлагаемая дифференциация потребности в рабочей силе позволяет не только выявить наиболее емкие по спросу на труд сектора экономики, но и выделить различные его типы по участию отдельных категорий работников в его формировании.

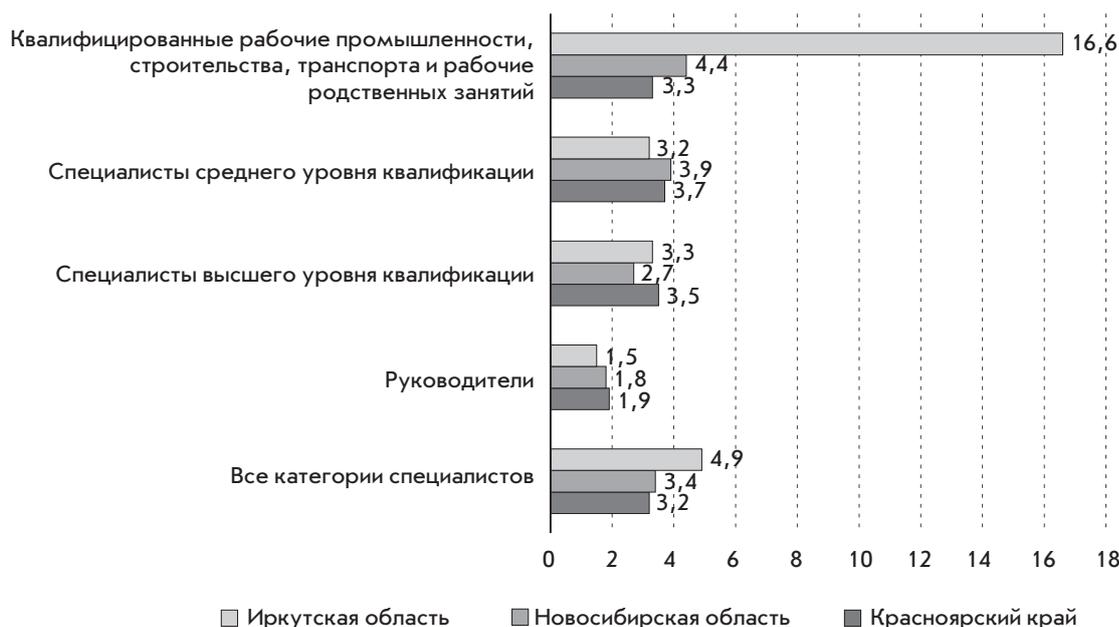


Рис. 7. Удельный вес потребности в рабочей силе в общем числе рабочих мест по соответствующей профессиональной группе, %

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Korovkin A.G. Labor Force Intersectoral Movement as a Factor of Russian Labor Market Development / A.G. Korovkin, I.B. Korolev, A.L. Sinica. — DOI 10.15405/epsbs.2021.04.62 // *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. — 2021. — Vol. 105. — P. 582–592.
2. Сюпова М.С. Проблемы профессионально-структурного дисбаланса на региональном рынке труда / М.С. Сюпова, Н.А. Бондаренко // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. — 2017. — № 2 (45). — С. 135–142.
3. Гуртов В.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин. — DOI 10.15826/UJMPA.2017.04.056 // *Университетское управление: практика и анализ*. — 2017. — Т. 21, № 4. — С. 130–161.
4. Филимоненко И.В. Методика диагностики перспективных рынков труда региона / И.В. Филимоненко, З.А. Васильева, А.Н. Русина // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. — 2017. — Т. 6, № 4 (21). — С. 237–243.
5. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения : учебник / В.Г. Былков. — Москва : КноРус, 2019. — 290 с.
6. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом образовательных характеристик рабочей силы / И.Б. Королев, И.Н. Долгова, Е.А. Единак, А.Г. Коровкин // *Научные труды: ИМП РАН*. — 2017. — Т. 15. — С. 511–530.
7. Субанаква Т.О. Прогнозирование кадровых потребностей как метод достижения сбалансированности рынка труда и системы образования / Т.О. Субанаква, Ю.Г. Бюраева. — DOI 10.15593/2224-9354/2018.3.3 // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*. — 2018. — № 3. — С. 36–55.
8. Окунькова Е.А. Стратегический форсайт кадровых потребностей инновационного развития социально-экономических систем / Е.А. Окунькова. — DOI 10.26425/2309-3633-2019-1-114-120 // *Управление*. — 2019. — Т. 7, № 1. — С. 114–120.
9. Былков В.Г. Рекрутинговые характеристики спроса на рабочую силу / В.Г. Былков. — DOI 10.18334/et.8.9.113449 // *Экономика труда*. — 2021. — Т. 8, № 9. — С. 961–984.
10. Былков В.Г. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 / В.Г. Былков. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51 // *Известия Байкальского государственного университета*. — 2021. — Т. 31, № 1. — С. 43–51.

REFERENCES

1. Korovkin A.G., Korolev I.B., Sinica A.L. Labor Force Intersectoral Movement as a Factor of Russian Labor Market Development. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2021, vol. 105, pp. 582–592. DOI: 10.15405/epsbs.2021.04.62.
2. Syupova M.S., Bondarenko N.A. Problems of Professional Structural Imbalance in the Regional Labor Market. *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo universiteta = Pacific State University Bulletin*, 2017, no. 2, pp. 135–142. (In Russian).
3. Gurtov V.A., Pitukhin E.A. Prognostication of the Demands of Economics in Qualified Personnel: Review of Approaches and Application Experience. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = Journal University Management: Practice and Analysis*, 2017, vol. 21, no. 4, pp. 130–161. (In Russian). DOI: 10.15826/UJMPA.2017.04.056.
4. Filimonenko I.V., Vasilyeva Z.A., Rusina A.N. Method of Diagnostics of Promising Labor Markets for of the Regional. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 2017, vol. 6, no. 4, pp. 237–243. (In Russian).
5. Bylkov V.G. *The Labor Market and Increasing Employment Opportunities*. Moscow, KnoRus Publ., 2019. 290 p.
6. Korolev I.B., Dolgova I.N., Korovkin A.G., Edinac E.A. Labour Demand and Supply Adjustment Taking into Account Educational Characteristics of Labor Force in the RF Regions. *Nauchnye trudy: Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN = Scientific Articles — Institute of Economic Forecasting Russian Academy of Sciences*, 2017, vol. 15, pp. 511–530. (In Russian).
7. Subanakova T.O., Byuraeva Yu.G. Forecasting Recruitment Needs as a Method of Achieving a Balance of the Labour Market and the Education System. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki = PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2018, no. 3, pp. 36–55. (In Russian). DOI: 10.15593/2224-9354/2018.3.3.
8. Okunkova E.A. Strategic Foresight of Staffing Needs of Innovative Development of Socio-Economic Systems. *Upravlenie = Management*, 2019, vol. 7, no. 1, pp. 114–120. (In Russian). DOI: 10.26425/2309-3633-2019-1-114-120.
9. Bylkov V.G. Recruiting Characteristics of Labour Demand. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2021, vol. 8, no. 9, pp. 961–984. (In Russian). DOI: 10.18334/et.8.9.113449.
10. Bylkov V.G. Functioning of the Regional Labor Market in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 1, pp. 43–51. (In Russian). DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(1).43-51.

Информация об авторе

Былков Владимир Георгиевич — доктор экономических наук, профессор, кафедра государ-

Author

Vladimir G. Bylkov — D.Sc. in Economics, Professor, Department of Public Administration and Human Resource

ственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: BylkovVG@bgu.ru; ORCID: 0000-0002-4942-1493; SPIN-код: 5978-6978.

Для цитирования

Былков В.Г. Атрибуты потребности в рабочей силе на рынке труда: межрегиональные сравнения (по материалам выборочного обследования Росстата) / В.Г. Былков. — DOI 10.17150/2500-2759.2022.32(1).133-143 // Известия Байкальского государственного университета. — 2022. — Т. 32, № 1. — С. 133–143.

Management, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: BylkovVG@bgu.ru; ORCID: 0000-0002-4942-1493; SPIN-Code: 5978-6978.

For Citation

Bylkov V.G. Characteristics of Labor Demand in the Labor Market: Interregional Comparisons (Based on the Materials of a Sample Survey of Rosstat). *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2022, vol. 32, no. 1, pp. 133–143. (In Russian). DOI: 10.17150/2500-2759.2022.32(1).133-143.