

Арктика и Север. 2026. № 62. С. 240–250.
Научная статья
УДК 331.52(985)(045)
DOI: <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.62.240>

Профессионально-квалификационные асимметрии на рынке труда северных регионов России

Ромашкина Юлия Валерьевна ^{1✉}, младший научный сотрудник

¹ Карельский научный центр РАН, ул. Пушкинская, 11, Петрозаводск, Россия
¹ romashkinayulia@gmail.com ✉, ORCID: <http://orcid.org/00000-0002-2043-3060>

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы соответствия качественных характеристик занятого населения занимаемым им рабочим местам. Практика приёма работников с несоответствующей квалификацией приводит к дополнительным издержкам как со стороны предприятия, так и со стороны самих работников. В случае, когда эта ситуация становится масштабной, получаемые убытки проявляются также на мезо- и макроуровне. Цель работы — разработать инструментарий для оценки согласованности профессионально-квалификационных характеристик занятого населения требованиям рабочих мест. Объект исследования — рынок труда северных регионов России. Основным источником информации выступают результаты Обследования рабочей силы, проведённого Росстатом в 2022 г. Основным группам занятий приведён соответствующий уровень квалификации. Исходя из этого рассчитаны коэффициенты квалификационной асимметрии для каждого из регионов Севера России. Выявлен уровень полезной квалификационной асимметрии, выраженный в виде запаса компетенций, равного одному квалификационному уровню. В таком случае работники более высокой квалификации обеспечивают повышение уровня оснащённости и эффективности производственных процессов, а работники с недостаточной квалификацией имеют возможность повысить свою квалификацию непосредственно на рабочем месте. В настоящем исследовании профессиональная асимметрия определяется посредством субъективной оценки респондентами связи текущей работы с полученной профессией. Представленные результаты работы могут быть использованы для мониторинга ситуации на рынке труда и в образовании, что позволит более эффективно использовать трудовой потенциал населения.

Ключевые слова: трудовой потенциал, северные регионы России, асимметрии на рынке труда, структура рынка труда, рабочая сила

Благодарности и финансирование

Работа выполнена в рамках государственного задания КарНЦ РАН «Комплексное исследование и разработка основ управления устойчивым развитием северного и приграничного поясов России в контексте глобальных вызовов».

Professional and Qualification Asymmetries in the Labor Market of the Northern Regions of Russia

Yulia V. Romashkina ^{1✉}, Research Assistant

* © Ромашкина Ю.В., 2026

Для цитирования: Ромашкина Ю.В. Профессионально-квалификационные асимметрии на рынке труда северных регионов России // Арктика и Север. 2026; 62: 240–250. <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.62.240>

For citation: Romashkina Y.V. Professional and Qualification Asymmetries in the Labor Market of the Northern Regions of Russia. *Arktika i Sever* [Arctic and North], 2026; 62: 240–250. <https://doi.org/10.37482/issn2221-2698.2026.62.240>

 Статья опубликована в открытом доступе и распространяется на условиях лицензии [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

¹ Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences, ul. Pushkinskaya, 11, Petrozavodsk, Russia
¹ romashkinayulia@gmail.com ✉, ORCID: <http://orcid.org/00000-0002-2043-3060>

Abstract. The article examines issues related to the correspondence between the qualitative characteristics of the employed population and their jobs. The practice of hiring workers with inadequate qualifications leads to additional costs for both the enterprise and the workers themselves. When this situation becomes widespread, the resulting losses are also felt at the meso- and macrolevels. The aim of this work is to develop tools for assessing the consistency of the professional and qualification characteristics of the employed population with the requirements of jobs. The object of the study is the labor market in the northern regions of Russia. The main source of information is the results of the Labor Force Survey conducted by Rosstat in 2022. The main occupational groups are assigned a corresponding level of qualification. Based on this, qualification asymmetry coefficients are calculated for each of the regions of northern Russia. The level of useful qualification asymmetry has been identified, expressed as a stock of competencies equal to one qualification level. In this case, more highly qualified workers ensure an increase in the level of equipment and efficiency of production processes, while workers with insufficient qualifications have the opportunity to improve their qualifications directly in the workplace. In this study, professional asymmetry is determined by respondents' subjective assessment of the connection between their current job and their profession. The results presented can be used to monitor the situation in the labor market and education, which will allow for more effective use of the labor potential of the population.

Keywords: *labor potential, northern regions of Russia, labor market asymmetries, labor market structure, labor force*

Введение

Согласование спроса и предложения, а также качественных характеристик трудоспособного населения является ключевым вопросом в теории экономического развития, основанного на росте производительности труда. Эта проблема на протяжении всей истории современной России остаётся в фокусе внимания теоретиков и практиков ¹ [1, Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С.; 2, Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В.; 3, Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б.; 4, Коровкин А.Г., Королев И.Б., Единак Е.А.; 5, Brinca P., Duarte J.B., Faria-e-Castro M.].

Анализ структуры предложения на российском рынке труда на основе данных Обследования рабочей силы показал значительное недоиспользование потенциала работающего населения и низкую эффективность инвестиций в человеческий капитал [1]. Высокий уровень структурной несбалансированности — или асимметрии — на рынке труда ограничивает экономическое развитие [6, Ивантер В.В. и др.]. При этом асимметричность на рынке труда в разных регионах проявляется с разной интенсивностью. Кроме того, отмечаются структурные диспропорции квалификации в разрезе профессиональных групп [7, Токсанбаева М.С., Попова Р.И.]. На степень согласованности профессионально-квалификационных характеристик на рынке труда оказывают влияние такие факторы, как качество подготовки кадров в системе профессионального образования, соответствие полученного профессионального образования выполняемой работе, тип населённого пункта [8, Ключарев Г.А.; 9, Локосов В.В.,

¹ Bjørnstad R. Demand and supply of labor by education towards 2030. Linking demographic and macroeconomic models for Norway / Reports 2010/39. Statistisk sentralbyrå. 44 s. URL: <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/demand-and-supply-of-labor-by-education-towards-2030> (дата обращения: 08.10.2024).

Ярашева А.В., Макар С.В.]. Профессором А.Г. Коровкиным и его соавторами предложен инструментарий для анализа согласования спроса и предложения рабочей силы с учётом её образовательных характеристик [4]. По их оценкам, структурные дисбалансы на рынке труда нестабильны в течение года, отличаются сезонностью, но есть отдельные регионы, которые выделяются по показателю структурной безработицы. Из 20 регионов с сильно выраженным дисбалансом на рынке труда 7 регионов — северные [3].

Необходимость в короткие сроки обеспечить экономический и технологический суверенитет страны обусловлена обострившейся внешнеполитической ситуацией. Поставленных целей можно достичь путём наиболее эффективного и комплексного использования природно-ресурсного, производственного, инновационного, трудового потенциалов страны. Н.М. Римашевская совместно с коллегами дали наиболее ёмкое определение трудового потенциала как «сложной социально-экономической категории, являющейся обобщающей (интегральной) оценкой количественных и качественных характеристик способности экономически активного населения к созидательному труду» [10, Римашевская Н.М., Бочкарёва В.К., Волкова Г.Н. и др.]. Нарращивание трудового потенциала позволяет повысить конкурентоспособность и устойчивость национальной экономики [11, Крышталева Т.Ю.]. Являясь комплексным показателем, трудовой потенциал включает в себя различные качественные компоненты: интеллектуальный, социально-личностный, психофизиологический [12, Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С.]. Из них интеллектуальный компонент, определяя способность к труду определённого содержания и сложности (квалификации), выступает ключевым фактором развития экономики [7, Токсанбаева М.С., Попова Р.И.; 13, Neckman J.J., Kautz T.]. При этом количественная характеристика трудового потенциала имеет существенное значение, но демографические проблемы, накопленные за предыдущие десятилетия, теперь выступают существенным лимитирующим фактором развития. А в северных регионах процессы депопуляции и интенсивной миграции проявляются наиболее остро [14, Фаузер В.В., Смирнов А.В., Фаузер Г.Н.].

Проблема острого дефицита экономически активного населения, особенно в северных регионах России, сочетается с выраженными дисбалансами на рынке труда, что обуславливает актуальность разработки методики оценки профессионально-квалификационной асимметрии на рынке труда северных регионов России и выявления резервов, повышающих эффективность использования трудового потенциала населения территории.

За последние годы рынок труда претерпел существенные изменения, связанные как со структурой спроса на труд, так и со структурой, количеством предложения труда. Разработка методики оценки качественных характеристик, основной из которых является образовательная, интеллектуальная компоненты, их соответствия на местах, является неотъемлемой частью общей концепции экономического развития в новых экономических условиях, что обуславливает важность данного исследования с практической точки зрения.

Цель данной работы — разработать инструментарий для оценки соответствия профессионально-квалификационных характеристик занятого населения требованиям рабочих мест; на основе разработанного инструментария оценить уровень профессионально-квалификационной асимметрии; выявить долю полезной асимметрии на рынке труда северных регионов России. В настоящем исследовании к северным регионам мы относим регионы, которые полностью или частично относятся к территориям Крайнего Севера и приравненным к ним местностям². Объектом исследования выступает занятое население северных регионов России.

Новизна данного исследования заключается в разработке методики оценки профессионально-квалификационной асимметрии, уровня полезной асимметрии. На примере северных регионов России произведена оценка имеющихся резервов снижения имеющихся дисбалансов за счёт использования полезной профессионально-квалификационной асимметрии на рынке труда.

Методы исследования

Основным источником информации выступают данные Обследования рабочей силы за 2022 г.³ Данное обследование проводится Федеральным органом государственной статистики ежемесячно во всех регионах страны. Среднегодовые данные имеют наибольшую точность и репрезентативны для субъектов Российской Федерации. В обследовании участвуют лица в возрасте 15 лет и старше, сбор данных производится путём личного опроса согласно методологии Международной организации труда. Учёные, занимающиеся проблемами рынка труда, часто используют данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ)⁴ [2, Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В., 15, Мальцева И.О., 16, Ощепков А.Ю.]. Это обследование отличается от обследований, проводимых Росстатом, методикой сбора данных. Оно проводится в ограниченном количестве населённых пунктов, охватывает не все субъекты Российской Федерации, но является репрезентативным для всей территории страны. Уникальность собранных материалов РМЭЗ обосновывает использование данных этого обследования, однако репрезентативность для России в целом, а не для её отдельных территорий, накладывает некоторые ограничения. Кроме микроданных вышеуказанных обследований, в работе использованы статистические данные Росстата и его

² Согласно Постановлению Правительства РФ от 16.11.2021 N 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР».

³ Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом Высшей школой экономики и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. URL: <http://www.hse.ru/rlms>; <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> (дата обращения: 10.10.2024).

территориальных органов, нормативно-правовые акты Министерства труда и социальной защиты, законы и подзаконные акты.

Результаты

Разработан методический инструментарий оценки профессионально-квалификационной асимметрии на основе анализа документов, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, регламентирующих профессиональные требования к уровню квалификации работников в соответствии с Общероссийским классификатором занятий.

Таблица 1

Соответствие уровня квалификации основным группам занятий
согласно Общероссийскому классификатору занятий⁵

Руководители	Четвёртый уровень квалификации
Специалисты высшего уровня квалификации	Четвёртый уровень квалификации
Специалисты среднего уровня квалификации	Третий уровень квалификации
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учётом и обслуживанием	Третий уровень квалификации
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	Второй уровень квалификации
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	Второй уровень квалификации
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	Второй уровень квалификации
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	Первый уровень квалификации
Неквалифицированные рабочие	Первый уровень квалификации

Несоответствие уровня квалификации занимаемой должности выражается в двух аспектах:

- несоответствии уровня квалификации, компетенций, навыков тем требованиям, которые предъявляет рабочее место;
- недоиспользовании навыков, знаний, квалификации и компетенций на рабочем месте.

Эти два аспекта профессионально-квалификационной асимметрии на рынке труда региона могут быть измерены путём оценки отношения численности рабочих мест, где выявлено данное несоответствие, к численности рабочих мест, где соблюдаются требования к квалификации работника.

Следовательно, коэффициент квалификационной асимметрии ($A_{пк}$) будет определяться по формуле:

⁵ Составлено автором на основе данных Общероссийского классификатора занятий: ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введён в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст) (ред. от 18.02.2021) // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/ (дата обращения: 17.11.2024).

$$A_k = \frac{\sum(PM_B + PM_H)}{\sum PM_N}, \text{ где}$$

A_k — квалификационная асимметрия;

PM_N — рабочее место, занятое работником с соответствующей данному месту квалификацией;

PM_B — рабочее место, занятое работником, обладающим квалификацией выше, чем требуется на данном месте;

PM_H — рабочее место, занятое работником, обладающим квалификацией ниже, чем требуется на данном рабочем месте.

Определён уровень асимметричности рынка труда, способствующий социально-экономическому развитию территорий, — полезный уровень квалификационной асимметрии. Этот уровень асимметрии выражен в виде запаса компетенций, равного одному квалификационному уровню. В таком случае работники более высокой квалификации обеспечивают повышение уровня оснащённости и эффективности производственных процессов, а работники с недостающей квалификацией имеют возможность повысить её прямо на рабочем месте.

Расчёт полезного уровня квалификационной асимметрии рассчитывается по формуле:

$$A_{\text{к.полез.}} = \frac{\sum(PM_{N+1} - PM_{N-1})}{PM_N}, \text{ где}$$

$A_{\text{к.полез.}}$ — полезный уровень квалификационной асимметрии на рынке труда;

PM_N — рабочее место, занятое работником с соответствующей данному месту квалификацией, нормативный уровень квалификации;

PM_{N-1} — рабочее место, занятое работником с квалификацией на один уровень ниже нормативной;

PM_{N+1} — рабочее место, занятое работником с квалификацией на один уровень выше нормативной.

В составе профессионально-квалификационной асимметрии выявлена профессиональная асимметрия на рынке труда, представляющая собой несоответствие профессии требованиям рабочего места.

Для измерения профессиональной асимметрии на рынке труда было исследовано занятое население, имеющее профессию. Субъективная оценка респондентов, касающаяся соответствия связи текущей работы с имеющейся профессией, показала, что около половины, а именно 49,4%, респондентов не считает, что текущая работа связана с полученной профессией.

Выявлено, что занятые, получившие образование в сфере здравоохранения, чаще связывают дальнейшую карьеру с полученной профессией, а занятые, имеющие профессию в сфере сельского хозяйства, реже связывают дальнейшую карьеру с данной профессией. В табл. 2 приведены ответы респондентов о связи текущей работы с полученной профессией в разрезе укрупнённых групп профессий.

Таблица 2

Связь работы с полученной профессией по группировкам профессий⁶

	Да	Скорее да	Скорее нет	Нет	Итого
Математические и естественные науки	47%	13%	8%	32%	100%
Инженерное дело, технологии и технические науки	45%	14%	7%	34%	100%
Здравоохранение и медицинские науки	82%	9%	1%	8%	100%
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки	31%	12%	9%	48%	100%
Науки об обществе	47%	17%	8%	27%	100%
Образование и педагогические науки	68%	10%	4%	18%	100%
Гуманитарные науки	45%	13%	8%	35%	100%
Искусство и культура	56%	11%	5%	28%	100%
Оборона и безопасность государства. Военные науки	59%	14%	8%	19%	100%

На основе микроданных Обследования рабочей силы, проведённого Росстатом за 2022 г., апробирована методика оценки профессионально-квалификационной асимметрии на рынке труда на примере северных регионов Российской Федерации. Предложено измерение квалификационной асимметрии работающего населения на основе анализа таблиц сопряжённости.

На основе разработанной методики представлены показатели квалификационной асимметрии и составлен рейтинг регионов Севера России (табл. 3).

Таблица 3

Коэффициенты квалификационной асимметрии на рынке труда северных регионов России⁷

Регион	Коэффициент асимметрии общ.	Коэффициент асимметрии выше	Коэффициент асимм. ниже	Коэффициент асимм. полезн.	Доля полезной в общей асимметрии
Чукотский автономный округ	0,36	0,11	0,25	0,29	79,4%
Ханты-Мансийский автономный округ	0,54	0,31	0,23	0,44	81,1%
Мурманская область	0,55	0,34	0,21	0,42	75,6%
Приморский край	0,59	0,31	0,28	0,45	77,0%
Томская область	0,63	0,34	0,29	0,52	82,8%
Тюменская область без автономных округов	0,64	0,44	0,20	0,47	74,0%
Хабаровский край	0,64	0,27	0,37	0,49	75,5%

⁶ Составлено автором на основе данных Общероссийского классификатора занятий. Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 16.11.2024).

⁷ Источник: составлено автором.

Российская Федерация	0,65	0,35	0,31	0,50	76,1%
Камчатский край	0,66	0,34	0,31	0,50	76,4%
Архангельская область без автономного округа	0,66	0,37	0,29	0,49	73,9%
Северные регионы России	0,68	0,34	0,34	0,50	74,4%
Красноярский край	0,68	0,30	0,38	0,47	68,6%
Республика Тыва	0,68	0,32	0,37	0,47	69,4%
Амурская область	0,70	0,39	0,31	0,50	70,9%
Республика Карелия	0,71	0,40	0,31	0,52	74,1%
Магаданская область	0,71	0,27	0,43	0,53	74,2%
Республика Бурятия	0,71	0,42	0,29	0,54	76,3%
Сахалинская область	0,71	0,32	0,38	0,53	74,1%
Республика Алтай	0,71	0,36	0,35	0,50	70,7%
Пермский край	0,71	0,37	0,34	0,54	76,3%
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,73	0,44	0,29	0,54	74,8%
Иркутская область	0,75	0,35	0,40	0,57	76,4%
Республика Коми	0,76	0,46	0,30	0,58	76,3%
Забайкальский край	0,77	0,29	0,48	0,52	67,1%
Ненецкий автономный округ	0,79	0,40	0,39	0,57	72,6%
Республика Якутия	0,80	0,37	0,44	0,62	76,8%

Согласно расчётам, средние показатели по России и её северным регионам отличаются незначительно как по коэффициенту квалификационной асимметрии, так и по коэффициенту полезной квалификационной асимметрии. Кроме того, в среднем по северным регионам России наблюдается равенство показателей сверхквалификации и недостаточной квалификации в структуре коэффициента квалификационной асимметрии на рынке труда. Полезная квалификационная асимметрия по всем рассматриваемым регионам имеет значительную долю в общем показателе асимметрии.

Заключение

В данном исследовании разработана методика оценки асимметрий на рынке труда и проведены расчёты асимметричности в региональном разрезе. Среди северных регионов максимальное значение квалификационной асимметрии наблюдается в Республике Саха (Якутия). Там отношение числа рабочих мест, занятых профессионалами, квалификация которых ниже или выше требуемой, к числу рабочих мест, занятых профессионалами требуемой квалификации, достигает значения 0,8. В то же время в среднем по северным регионам этот показатель составляет 0,68, что незначительно превышает среднее значение по России. Помимо коэффициента квалификационной асимметрии, рассчитан коэффициент полезной

асимметрии, который показывает процент рабочих мест, имеющих квалификационную асимметрию, но позволяющих благодаря этому повысить квалификацию сотрудника до требуемого уровня при его нехватке, либо повысить эффективность производственных процессов при наличии у сотрудника квалификации выше требуемого уровня. В северных регионах эти коэффициенты существенно варьируют: от 67% в Забайкальском крае до 83% в Томской области. Феномен свехквалификации, когда рабочее место занимает сотрудник с квалификацией выше требуемой, широко обсуждается в мировой науке. С одной стороны, этот сотрудник может стать локомотивом развития компании, способствовать внедрению новых технологий [17, Nelson R., Phelps E.], с другой стороны, неиспользование части имеющихся знаний и навыков чаще всего приводит к их потере. Несмотря на то, что в данной работе рассчитан уровень полезной асимметрии, стоит учесть, что этот показатель отражает потенциал роста при выполнении условий — обеспечении роста квалификации работника на рабочем месте при её нехватке и развитии производственных процессов, оснащении рабочих мест при квалификации выше требуемой. Так как мероприятия по достижению соответствия имеющейся квалификации уровню рабочего места требуют дополнительных вложений, показатели полезной асимметрии в действительности значительно ниже, особенно в Северных регионах с учётом их образовательного и инвестиционного потенциала.

Помимо регионального аспекта квалификационной асимметрии, показана субъективная оценка связи текущей работы с полученной профессией в среднем по северным регионам в различных профессиональных группах. Чаще всего по профессии работают специалисты с медицинским образованием, а специалисты в области сельского хозяйства с меньшей вероятностью занимают рабочие места требуемой квалификации: более чем у половины респондентов, имеющих образование в области сельского хозяйства, текущая работа не связана с их первоначальной профессией. Таким образом, полученные результаты подтверждают выводы Е.Я. Варшавской о соответствии структуры спроса на российском рынке труда структуре предложения труда [18].

Представленная методика определения асимметричности рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе имеет ряд ограничений: в частности, учитывается только формально полученное образование, но не учитываются его давность и повышение квалификации. Знания и навыки, полученные в рамках образовательного процесса, могут устаревать, в то время как мотивированный работник может активно повышать уровень компетенций в рамках своей профессии.

Разработанная методика адекватно отражает существующие проблемы эффективного использования трудового потенциала. Используя данные регулярных статистических обследований для масштабной оценки асимметрий на макро- и мезоуровне, методика позволяет увидеть общую картину востребованности профессий и запаса квалификации сотрудников для расширения производства. При этом мониторинг ситуации на рынке труда позволяет ор-

ганам власти, центрам занятости и бизнесу оперативно реагировать на меняющиеся условия.

Список источников

1. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Карабчук Т.С., Рыжикова З.А., Биляк Т.А. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009; 13 (2): 172–216.
2. Гимпельсон В.Е., Шарунина А.В. Потоки на российском рынке труда: 2000–2012 гг. // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2015; 19 (3): 313–348.
3. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2012; 10: 319–343.
4. Коровкин А.Г., Королев И.Б., Единак Е.А. Образовательные характеристики рабочей силы как фактор согласования спроса и предложения на российском рынке труда // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015; 13: 222–239.
5. Brinca P., Duarte J.B., Faria-e-Castro M. Measuring labor supply and demand shocks during COVID-19 // European Economic Review. 2021; 139: 103901. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103901>
6. Ивантер В.В., Говтвань О.Дж., Гусев М.С., Ксенофонтов М.Ю., Кувалин Д.Б., Моисеев А.К., Порфирьев Б.Н., Семикашев В.В., Узяков М.Н., Широков А.А. Система мер по восстановлению экономического роста в России // Проблемы прогнозирования. 2018; 1 (166): 3–9.
7. Токсанбаева М.С., Попова Р.И. Показатели качества трудового потенциала населения регионов России // Народонаселение. 2023; 26 (4): 110–122. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.10>
8. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015; 11: 49–56.
9. Локосов В.В., Ярашева А.В., Макара С.В. Пространственное распределение человеческих ресурсов: сферы образования и труда // Народонаселение. 2024; 27 (2): 4–13. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-2-4-13>
10. Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н., Мигранова Л.А. Качество трудового потенциала регионов России // Народонаселение. 2012; 3 (57): 111–127.
11. Крышталева Т.Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // Мир экономики и управления. 2017; 17 (3): С. 35–46. <https://doi.org/10.25205/2542-0429-2017-17-3-35-46>
12. Мигранова Л.А., Токсанбаева М.С. Качество трудового потенциала российских регионов // Народонаселение. 2014; 2: 102–120.
13. Heckman J.J., Kautz T. Hard evidence on soft skills // Labour economics. 2012; 19 (4): 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
14. Фаузер В.В., Смирнов А.В., Фаузер Г.Н. Демографическая оценка устойчивого развития малых и средних городов российского Севера // Экономика региона. 2021; 17 (2): 552–569. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-2-14>
15. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009; 13 (2): 243–278.
16. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2006; 10 (4): 590–619.
17. Nelson R., Phelps E. Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth // The American Economic Review. 1966; 56 (1/2): 69–75.
18. Варшавская Е.Я. Где и кем работают высокообразованные россияне // Демоскоп Weekly. 2017; 713–714: 1–20.

References

1. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Karabchuk T.S., Ryzhikova Z.A., Bilyak T.A. Choice of Occupation: Where Have We Studied and Where Are We Working? *HSE Economic Journal*. 2009; 13 (2): 172–216.
2. Gimpelson V.E., Sharunina A.V. Labor Flows in the Russian Labor Market (2000-2012). *HSE Economic Journal*. 2015; 19 (3): 313–348.
3. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Edinak E.A., Korolev I.B. The Labor Supply and Labor Demand Adjustment on the Regional Markets: The Experience of Analysis and Models Construction. *Scientific Proceedings: Institute of Economic Forecasting RAS*. 2012; 10: 319–343.
4. Korovkin A.G., Korolev I.B., Edinak E.A. The Educational Characteristics of Labor Force as a Factor of Labor Demand and Labor Supply Adjustment on the Russian Labor Market. *Scientific Proceedings: Institute of Economic Forecasting RAS*. 2015; 13: 222–239.
5. Brinca P., Duarte J.B., Faria-e-Castro M. Measuring Labor Supply and Demand Shocks during COVID-19. *European Economic Review*. 2021; 139: 103901. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103901>
6. Ivanter V.V., Govtvan O.D., Gusev M.S., Ksenofontov M.Yu., Kuvalin D.B., Moiseev A.K., Porfiryev B.N., Semikashev V.V., Uzyakov M.N., Shirov A.A. System of Measures to Recovery of Economic Growth in Russia. *Studies on Russian Economic Development*. 2018; 1 (166): 3–9.
7. Toksanbaeva M.S., Popova R.I. Indicators of the Labor Potential Quality of the Russian Regions Population. *Population*. 2023; 26 (4): 110–122. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.10>
8. Kliucharev G.A. “Rupture” of Education and Labor Market: Experts’ Opinions. *Sociological Studies*. 2015; 11: 49–56.
9. Lokosov V.V., Yarasheva A.V., Makar S.V. Spatial Distribution of Human Resources: Education and Labor Spheres. *Population*. 2024; 27 (2): 4–13. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-2-4-13>
10. Rimashevskaya N.M., Bochkareva V.K., Volkova G.N., Migranova L.A. Quality of Labour Potential in Russian Regions. *Population*. 2012; 3 (57): 111–127
11. Kryshtaleva T.Yu. Assessment Method of the State of Labour Potential in Regions of the Russian Federation. *World of Economics and Management*. 2017; 17 (3): S. 35–46.
12. Migranova L.A., Toksanbaeva M.S. Quality of Labour Potential of Russian Regions. *Population*. 2014; 2: 102–120.
13. Heckman J.J., Kautz T. Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*. 2012; 19 (4): 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
14. Fauzer V.V., Smirnov A.V., Fauzer G.N. Demographic Assessment of the Sustainability of Small and Medium-Sized Cities in the Russian North. *Economy of Regions*. 2021; 17 (2): 552–569. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-2-14>
15. Maltseva I.O. Labor Mobility and Stability: How High is the Return on Specific Human Capital in Russia? *Higher School of Economics Economic Journal*. 2009; 13 (2): 243–278.
16. Oshchepkov A.Yu. Gender Wage Gap in Russia. *Higher School of Economics Economic Journal*. 2006; 10 (4): 590–619.
17. Nelson R., Phelps E. Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *The American Economic Review*. 1966; 56 (1/2): 69–75.

Статья поступила в редакцию 11.01.2025; одобрена после рецензирования 21.01.2025;
принята к публикации 11.02.2025

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов