

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ДЕТЕРМИНАНТОВ ЗАНЯТОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИЙ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА

Татьяна Владимировна Ибрагимхалилова¹

Карина Олеговна Овчиникова²

¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, itv2106@mail.ru

²Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий государственный университет», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283015, г.о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, karina.lebedewa2016@yandex.ru

Аннотация. Настоящее исследование направлено на систематизацию и обобщение существующих классификаций детерминантов занятости в социально-трудовой сфере (СТС) с акцентом на региональную специфику новых субъектов РФ (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области). Методология включает анализ научных работ, уточнение понятийного аппарата, расширение классификации факторов СТС, а также оценку их значимости через призму статистических данных и программ восстановления. Научная новизна заключается в интеграции разнородных подходов к классификации детерминантов, выделении приоритетных факторов для постконфликтных регионов и разработке авторской группировки. Результаты могут быть использованы для формирования адресной политики занятости.

Ключевые слова: рынок труда, детерминанты занятости, социально-трудовая сфера, региональная специфика, классификация факторов.

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Для цитирования: Ибрагимхалилова Т.В., Овчиникова К.О. Систематизация детерминантов занятости в социально-трудовой сфере: анализ классификаций и региональная специфика. Государственное управление и право. 2024. № 3(03). С. 51-67.

SYSTEMATIZATION OF EMPLOYMENT DETERMINANTS IN THE SOCIAL AND LABOR SPHERE: CLASSIFICATION ANALYSIS AND REGIONAL SPECIFICS

Tatiana Vladimirovna Ibragimkhalilova¹

Karina Olegovna Ovchinnikova²

¹Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk State University», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk city, Donetsk, Chelyuskintsev str., 186, itv2106@mail.ru

²Federal state budgetary educational institution of higher education «Donetsk State University», Russian Federation, Donetsk People's Republic, 283015, Donetsk city, Donetsk, Chelyuskintsev str., 186, karina.lebedewa2016@yandex.ru

Abstract. The present study is aimed at systematizing and generalizing the existing classifications of determinants of employment in the social and labor sphere (SLS) with an emphasis on the regional specifics of the new subjects of the Russian Federation (DPR, LPR, Zaporizhia and Kherson regions). The methodology includes an analysis of scientific papers, clarification of the conceptual framework, expansion of the classification of SLS factors, as well as an assessment of their significance through the prism of statistical data and recovery programs. The scientific novelty lies in the integration of heterogeneous approaches to classifying determinants, identifying priority factors for post-conflict regions, and developing an author's grouping. The results can be used to form a targeted employment policy.

Keywords: labor market, determinants of employment, social and labor sphere, regional specifics, classification of factors.

Financing information: this study was carried out without external funding.

For citation: Ibragimkhalilova T.V., Ovchinnikova K.O. (2024) Systematization of employment determinants in the social and labor sphere: classification analysis and regional specifics. Public administration and law, 3(03), 51-67.

ВВЕДЕНИЕ

Современные трансформации рынка труда, обусловленные цифровизацией, геополитическими кризисами и пандемией COVID-19, актуализируют исследование детерминантов занятости. В новых регионах РФ восстановление экономики требует учёта уникальных факторов, таких как последствия военных действий, миграционные процессы и дефицит инфраструктуры. Однако в научной литературе

отсутствует единая классификация детерминантов CTC, а их значимость для постконфликтных территорий изучена недостаточно.

В рамках исследования детерминанты занятости понимаются как устойчивые, системообразующие факторы, оказывающие непосредственное причинно-следственное влияние на формирование и динамику социально-трудовой сферы. Факторы трактуются как совокупность условий, явлений

процессов, способных влиять на занятость прямо или косвенно. Ключевые факторы выделяются на основе экспертной оценки значимости и частоты их упоминания в научной литературе, тогда как причины отражают глубинные структурные или институциональные предпосылки изменений (например, последствия военных действий как причина инфраструктурного кризиса). Термины «основной» и «ключевой» используются для ранжирования факторов по степени их влияния в конкретном региональном контексте.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – систематизировать существующие подходы к выделению детерминантов занятости, расширить их классификацию и оценить приоритетность для новых регионов РФ..

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В работе использованы следующие методы: системный анализ литературы – обобщение подходов Скобляковой И.В., Белла Д., Кастельса М. и др. к классификации детерминантов; табличная визуализация – разработка расширенной классификации с интеграцией авторских дополнений; уточнение понятийного аппарата: разграничение терминов «детерминант», «фактор», «причина» на основе работ Белла Д., Кастельса М. и Тактаровой С.В. Детерминанты трактуются, как системообразующие элементы, формирующие направленность изменений; факторы – как условия, усиливающие или ослабляющие их действие; причины – как исторические, политические или социальные предпосылки.

Содержание научной новизны представлено

следующими результатами.

Расширение классификации факторов социально-трудовой сферы (СТС). Введены новые категории: инфраструктурные факторы (транспортная доступность, связь); экологическая устойчивость как самостоятельная группа детерминантов.

Акцент на региональную специфику новых субъектов РФ (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области). Впервые выделены приоритетные факторы для постконфликтных регионов: восстановление инфраструктуры; правовая интеграция в российское законодательство; адаптация миграционных и демографических процессов.

Оценка приоритетных факторов для Донецкой Народной Республики и других субъектов Российской Федерации. Разработана авторская группировка детерминантов (таблица 4), где ключевыми признаны экономический кризис и восстановление инфраструктуры, миграционные процессы и демография, технологические и инфраструктурные ограничения и др., которые имеют иерархичный характер (рисунок 1).

Методологическое обновление: уточнение понятийного аппарата (разграничение терминов «детерминант», «фактор», «причина»).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

И.В. Скоблякова, Е.М. Семёнова и В.М. Чунихина выделяют ряд факторов, которые влияют на развитие рынка труда в современных реалиях, а именно: «...пандемия COVID-19; санкции, введённые против России странами Запада и США; рост цен на продукты питания, услуги, коммунальные платежи; демографический кризис; низкий уровень жизни населения

и дифференциация общества» [17].

Кроме этого, авторы считают, что не меньшее влияние оказывают «...быстрые темпы цифровизации экономики, появление и развитие нестандартных форм занятости, изменение профессиональной структуры трудовых ресурсов и возникновение гибких технологий управления человеческими ресурсами» [17]. Названные факторы являются драйверами трансформации рынка труда.

Изучение факторов, влияющих на СТС, позволили констатировать, что обуславливают процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, т. е. являются её детерминантами.

Систематизируя полученную

информацию, выделим базовые детерминанты, обусловленные трудовыми отношениями, условиями занятости и социальными процессами в обществе.

В таблице 1 представлена обобщённая классификация детерминантов СТС, включающая 7 групп: экономические, социальные, политико-правовые, технологические, культурно-этические, демографические и экологические. На основе критического анализа работ Белла Д., Кастельса М., Скобляковой И.В. выявлены пробелы: недостаточный учёт региональной специфики; отсутствие категории «инфраструктурные факторы».

Таблица 1. Классификация детерминантов социально-трудовой сферы (системообразующие факторы) (составлено на основе данных [23])

Table 1. Classification of determinants of the social and labor sphere (system-forming factors) (compiled on the basis of data from [23])

№ пор.	Наименование риска	Последствия риска
1	Экономические детерминанты	степень экономического развития; конъюнктура рынка труда (занятость, уровень безработицы); доходы граждан и средний уровень оплаты труда; вложения в развитие персонала (образование, здоровье)
2	Отсутствие поиска оптимальных соотношений между функциональными возможностями и интерфейсом	стратификационная система и мобильность в обществе; уровень образования граждан; доступность базовых благ (медицина, жильё, безопасность труда); социальные льготы и гарантии государственной поддержки
3	Политико-правовые детерминанты	стратегии государства в регулировании занятости; нормативно-правовая база трудовых отношений; меры по обеспечению безопасности и охраны труда
4	Технологические детерминанты	технологическая оснащённость отраслей; интеграция инноваций в производство; роботизация и переход на цифровые форматы работы
5	Культурно-этические детерминанты	этические нормы трудовой деятельности; социальная ответственность бизнеса; культурные традиции, связанные с профессией
6	Демографические детерминанты	демографические показатели (рождаемость/ смертность); возрастной состав общества; интенсивность миграционных потоков
7	Экологические детерминанты	экологические условия труда, влияющие на здоровье; природоохранные стандарты и экополитика

Анализ ключевых факторов СТС даёт возможность выявить движущие силы, влияющие на социально-экономическую динамику и вектор развития общества. Кроме того, полученные данные служат основой для оперативного реагирования на изменения в сфере занятости, социальных процессах и макроэкономических показателях, а также для формирования стратегий повышения уровня благосостояния населения.

Научные изыскания в этой сфере способствуют оптимизации взаимодействия работодателей и сотрудников, установлению баланса в распределении материальных благ, охране трудовых прав и реализации принципов устойчивого социального прогресса.

Стоит отметить, что у теоретиков нет единого мнения относительно детерминантов СТС, которые оказали непосредственное влияние на изменения форм и видов занятости. Так, идеолог теории постиндустриального общества Д. Белл считает, что «...условия для изменений в профессиональной структуре занятых формируются благодаря структурным преобразованиям в экономике» [24]. Именно структурные преобразования в экономике «...предопределяют прогрессивное развитие сферы занятости благодаря новейшим достижениям техники и технологии» [9]. Не менее важное влияние на СТС, в целом, и занятость, в частности, оказывают технологии и инновации [25, 26, 27], трансформируя способы работы, они создают новые профессии и изменяют требования к навыкам, тем самым формируя и новый тип экономики.

Исследуя глобальные тренды и тенденции в области занятости,

В.В. Аранжин выделил следующие факторы, которые влияют на СТС и занятость: автоматизация и роботизация рабочих мест; гибкие бизнес-модели, которые используют компании; появления новых отраслей; ассоциативное восприятие личностью рабочего места и выполнение рабочих обязанностей как занятие либо дело; изменение стиля работы ввиду появления цифровых платформ, работодатели перестают нести ответственность за своих работников; трансформация методов управления человеческими ресурсами, возможность прогнозирования потребности в людях каждую минуту [3].

При исследовании нестандартных форм занятости К.И. Мизамова и О.А. Кулов обращают внимание на ряд факторов, влияющих на нестандартную занятость.

К демографическим факторам отнесены: «...количество населения, удельный вес экономически активного населения, демографическая структура (возраст, пол, др.), объёмы и направления миграционных потоков» [14]. К природно-климатическим факторам относят: «...характер климата, степень обжитости территории, отдалённость от индустриальных регионов» [14].

В экономических факторах выделяют масштабы и отраслевое распределение производства, изменение ключевых экономических индикаторов на макро- и микроуровне, трансформацию отраслевой структуры экономики, интенсивность инвестиций,

Правовые	факторы
----------	---------

Авторская группировка детерминантов представлена в таблице 2, в которой предложена расширенная классификация, включающая: инфраструктурные факторы (транспортная доступность, связь), экологическая устойчивость как отдельная группа и ранжирование детерминантов по значимости для новых регионов, которые детально рассмотрены автором в таблице 4.

(compiled on the basis of data [3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27])

[illegible]

Представленные в таблице 2 детерминанты формируют не только текущую ситуацию на рынке труда, но и определяют его трансформацию.

Технологический прогресс, включая автоматизацию, искусственный интеллект и внедрение цифровых платформ. Эти процессы трансформируют рынок труда: сокращают традиционные рабочие места, создают новые профессии и меняют требования к навыкам. Цифровизация экономики прямо влияет на спрос IT-специалистов, удалённые формы занятости и цифровые сервисы, трансформируя структуру рынка труда. Изменение требований к квалификации работников – технологии и новые формы занятости требуют постоянного обновления навыков, что усиливает конкуренцию и риск структурной безработицы. Гибкость и адаптивность трудовых отношений – развитие гиг-экономики, фриланса и удалённой работы меняет традиционные модели занятости, повышая мобильность, но снижая стабильность. Экономический кризис резко сокращает занятость в кризисные периоды (например, пандемия COVID-19), влияя на бизнес-циклы и инвестиции в персонал.

Уровень образования и инвестиции в человеческий капитал определяют способность работников адаптироваться к новым технологиям и заполнять высококвалифицированные вакансии. Структурные изменения в экономике – переход от промышленности к сектору услуг, рост «зелёных» секторов и цифровых отраслей создаёт новые рабочие места, но уничтожает старые. Миграционные процессы влияют на предложение рабочей силы, заполняя

дефицит кадров в одних сферах и усиливая конкуренцию в других. Социальное неравенство и уровень жизни населения определяют доступ к образованию, возможности трудоустройства и мотивацию работников. Правовое регулирование и политический контекст – налоговая политика, трудовое законодательство и государственные программы (например, поддержка малого бизнеса) формируют условия для создания рабочих мест.

К основным факторам, влияющим на занятость, относят:

- технологии и цифровизация как ключевые драйверы трансформации рынка труда в XXI веке. Экономические кризисы – катализаторы резких изменений в занятости. Гибкость трудовых отношений – ответ на растущую нестабильность и запросы бизнеса. Образование и квалификация – основа конкурентоспособности работников в условиях автоматизации. Структурные сдвиги отражают глобальные тренды (декарбонизация, сервисная экономика);

- вторичные факторы (менее прямые, но важные): рост информационного общества, демографический переход, культурные аспекты (например, отношение к труду), физические условия труда.

Нынешние детерминанты формируют комплексное воздействие на занятость, часто усиливая друг друга (например, цифровизация + требования к квалификации). Исследование фокусируется на социально-трудовой сфере (СТС) как системе, где ключевой проблемой выступает баланс между интересами труда (работников) и капитала (работодателей,

инвесторов). Считаем важным исследовать факторы, влияющие на человеческий капитал, так как, по нашему мнению, они являются важным аспектом для глубокого понимания динамики СТС и занятости, и в конечном итоге способствуют оптимизации отношений работников / работодателей через регулирование, что требует комплексного подхода к управлению человеческим капиталом.

Рассмотрим структуру СТС и её связь с моделью, разработанной С.В. Тактаровой. Автор предложила многокомпонентную модель формирования человеческого капитала, систематизируя влияющие на него факторы по следующим ключевым категориям:

- социально-демографические факторы: количество работающих и безработных граждан, их распределение по регионам и административным единицам; занятость населения в различных экономических отраслях и секторах; длительность периода активной трудовой деятельности в течение жизни;

- к институциональным факторам автор относит: правовые нормы, регулирующие права личности в контексте профессионального и социального развития; стратегии государства, направленные на поддержку человеческого потенциала, социальной справедливости и равных возможностей;

- социально-ментальные факторы (выделены автором отдельно): доминирующие в обществе поведенческие установки и культурные нормы; значимость образования и знаний в общественном сознании и стремление граждан к личностному

и профессиональному росту;

- к производственным С.В. Тактарова относит: потребность экономики в трудовых ресурсах; организацию труда и эксплуатацию человеческих ресурсов; политику предприятий в области повышения квалификации персонала;

- к экологическим – состояние окружающей среды на территории проживания; безопасность и питательная ценность потребляемых продуктов; климатические особенности региона; соблюдение санитарно-гигиенических норм; наличие и доступность природных зон для рекреации;

- к социально-экономическим – образовательный уровень и профессиональную компетентность населения; физическое здоровье и культурное развитие общества; механизмы материального и нематериального стимулирования труда; развитость социальной инфраструктуры организаций; технологическую и экономическую модернизацию производства;

- экономическими факторами являются: динамика доходов населения с учётом инфляции; масштабы бедности и доступность базовых товаров/услуг; темпы роста цен (инфляция); величина национального дохода на одного жителя и специализация производств и уровень кооперации между ними [18].

Считаем важным отметить, что факторы, способствующие развитию человеческого капитала, имеют значительное влияние на уровень занятости и развитие платформенной экономики, создавая новые возможности для работников – работники становятся более конкурентоспособными и востребованными на рынке труда. С увеличением числа

квалифицированных специалистов, готовых работать на платформах, растёт и сама платформа занятости. Работники могут предлагать свои навыки и услуги через различные платформы, такие как фриланс, такси, доставка и т. д.

Таким образом, развитие человеческого капитала, а именно возможности для непрерывного образования и повышения квалификации позволяют работникам адаптироваться к изменениям на рынке труда, что особенно важно в условиях быстро меняющихся технологий и платформенной экономики, что способствует формированию гибкого подхода

к занятости, где работники могут легко переключаться между традиционными и платформенными формами занятости, что особенно актуально в условиях нестабильной экономики.

Людвиг фон Мизес определил, что «экономика нового порядка выстраивает алгоритмы поведения, связанные с инновациями, экономической информацией, проблемой рационального или субъективного выбора» [15].

Перечень, представленных в таблице 3 детерминантов СТС, позволил выделить ряд факторов, оказывающих значительное влияние на занятость в новых регионах Российской Федерации.

Таблица 3. Факторы, оказывающие значительное влияние на занятость в новых регионах Российской Федерации

Table 3. Factors that have a significant impact on employment in new regions of the Russian Federation

Группа факторов	Фактор	Трактование фактора
Экономические факторы	Уровень экономического развития	Общий уровень ВВП региона, темпы его роста, структура экономики (доля промышленности, сельского хозяйства, услуг)
	Инвестиции	Объём прямых иностранных и внутренних инвестиций, направленных на развитие бизнеса и создание новых рабочих мест
	Уровень заработной платы	Средний уровень заработной платы, наличие конкурентоспособных условий труда
Социальные факторы	Уровень образования	Доступность образовательных учреждений, качество образования, уровень квалификации рабочей силы
	Социальная инфраструктура	Наличие учреждений здравоохранения, детских садов, школ и других социальных объектов, которые влияют на качество жизни и решение о трудовой миграции
	Социальные программы	Государственные и местные инициативы по поддержке безработных, программы профессиональной подготовки и переподготовки
Демографические факторы	Численность и структура населения	Возрастная структура, уровень рождаемости и смертности, миграционные потоки
	Трудоспособное население	Доля трудоспособного населения в общем числе жителей, уровень безработицы среди молодёжи, женщин, пенсионеров

Продолжение табл. 3
Continuation of table 3

Группа факторов	Фактор	Трактование фактора
Политические и правовые факторы	Государственная политика	Законы и нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, налоговые льготы для работодателей, программы по созданию рабочих мест
	Стабильность политической ситуации	Уровень политической стабильности, отсутствие конфликтов, что способствует привлечению инвестиций и развитию бизнеса
Технологические факторы	Уровень технологического развития	Внедрение новых технологий, автоматизация и цифровизация производственных процессов, что может как увеличивать, так и сокращать рабочие места
	Доступ к интернету и цифровым технологиям	Уровень цифровизации региона, доступность интернета, что влияет на возможность работы в удалённом формате
Экологические факторы	Экологическая ситуация	Уровень загрязнения окружающей среды, наличие природных ресурсов, что может влиять на здоровье населения и, соответственно, на занятость
	Климатические условия	Влияние климатических факторов на сельское хозяйство и другие отрасли, требующие определённых условий для работы
Культурные и психологические факторы	Культурные традиции	Влияние местных обычаев и традиций на выбор профессий и отношение к работе
	Мотивация и рабочая этика	Уровень мотивации к труду, отношение к занятости и безработице среди населения
Инфраструктурные факторы	Транспортная доступность	Наличие развитой транспортной инфраструктуры, что облегчает доступ к рабочим местам и способствует мобильности рабочей силы
	Коммуникационные сети	Развитие связи и инфраструктуры, что влияет на создание новых бизнесов и рабочих мест

Все представленные выше факторы взаимосвязаны и могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на уровень занятости в новых регионах. Анализ представленных факторов позволяет формировать более точные прогнозы и рекомендации по улучшению ситуации СТС, а именно на рынке труда.

Анализируя процесс занятости в новых регионах РФ (ДНР, ЛНР, Запорожская и Херсонская области), важно учитывать специфические условия, которые складываются в данных территориях. Рассмотрим, какие детерминанты из предложенного списка могут оказывать наибольшее влияние на занятость:

Таблица 4. Сравнительный анализ детерминантов, влияющих на занятость в постконфликтных регионах: оценка приоритетных факторов для Донецкой Народной Республики и других субъектов Российской Федерации (разработано автором)

Table 4. Comparative analysis of determinants affecting employment in post-conflict regions: assessment of priority factors for the Donetsk People's Republic and other subjects of the Russian Federation (developed by the author)

Детерминанты		Описание	Значения модели оценки										Обоснование
			Донецкая Народная Республика					Другие регионы РФ					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Экономический кризис и восстановление инфраструктуры	Разная степень развития экономической инфраструктуры: после конфликтов и разрушений ключевой задачей становится восстановление базовой инфраструктуры (транспорт, энергетика, связь), что напрямую влияет на создание рабочих мест. Структурные изменения в экономике: Переход от военно-ориентированной экономики к мирным отраслям (сельское хозяйство, промышленность, логистика) требует перераспределения трудовых ресурсов.					+				+		Для ДНР восстановление инфраструктуры критически важно из-за разрушений, тогда как в других регионах РФ инфраструктура стабильна.
2	Политический контекст и правовое регулирование	Интеграция в правовое поле РФ: приведение трудового законодательства к российским стандартам, создание программ поддержки бизнеса и занятости. Государственные инвестиции и субсидии: финансирование проектов восстановления, что стимулирует рост рабочих мест в строительстве, ЖКХ и социальной сфере.					+				+		Интеграция ДНР в правовое поле РФ требует значительных изменений, в то время как другие регионы уже адаптированы.
3	Миграционные процессы и демография	Миграционные процессы: отток населения (особенно молодежи и квалифицированных кадров) в другие регионы России, приток российских специалистов и волонтеров для восстановления регионов. Демографический переход: Старение населения и низкая рождаемость, характерные для постконфликтных зон, ограничивают трудовой потенциал.						+			+		Для ДНР характерен отток населения и старение, тогда как другие регионы РФ стабильны в демографии.
4	Социальные факторы и человеческий капитал	Социальное неравенство и уровень жизни населения: высокая бедность и ограниченный доступ к базовым услугам снижают мотивацию к труду. Уровень образования и инвестиции в человеческий капитал: необходимость переобучения работников (например, бывших военных или сотрудников устаревших отраслей) и развитие программ профессиональной подготовки, адаптированных к потребностям локальной экономики.					+				+		Высокая бедность и необходимость переобучения в ДНР, тогда как в РФ эти проблемы менее остры.
5	Технологические и инфраструктурные ограничения	Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ): низкий уровень цифровизации и доступности интернета тормозят развитие удаленной работы и цифровых сервисов. Физические условия труда: разрушенные производства и отсутствие современных рабочих мест требуют масштабных инвестиций.							+	+			Низкий уровень цифровизации в ДНР, тогда как в РФ инфраструктура ИКТ развита.
6	Экологические и «зелёные» инициативы	Учёт экологической устойчивости: восстановление регионов требует решения экологических проблем (например, последствий боевых действий), что может создать рабочие места в сфере экологии и переработки.					+				+		Восстановление ДНР требует решения экологических проблем, тогда как в РФ акцент на «зелёных» проектах умеренный.

Оценки отражают специфику ДНР как постконфликтного региона с острыми социально-экономическими проблемами, тогда как другие регионы РФ демонстрируют большую стабильность.

Так, например уровень образования, социальная защита, условия труда, демографические изменения и технологические инновации формируют рынок труда и определяют, насколько эффективно он функционирует. Понимание этих факторов и их взаимосвязей является ключевым для разработки эффективной политики в области занятости, которая поможет обеспечить устойчивый экономический рост и социальное благосостояние.

Представленная на рисунке 1 пирамида отражает иерархию детерминантов, влияющих на занятость Донецкой Народной Республики (ДНР) на основе их значимости, оцененной по 5-балльной шкале.

Распределение факторов осуществляется по принципу «базовые – приоритетные – вторичные», где нижние уровни соответствуют фундаментальным проблемам, требующим первоочередного решения, а верхние – задачам, актуальным в долгосрочной перспективе.

Иерархия подчёркивает, что восстановление ДНР должно начинаться с экономических и инфраструктурных преобразований, создающих основу

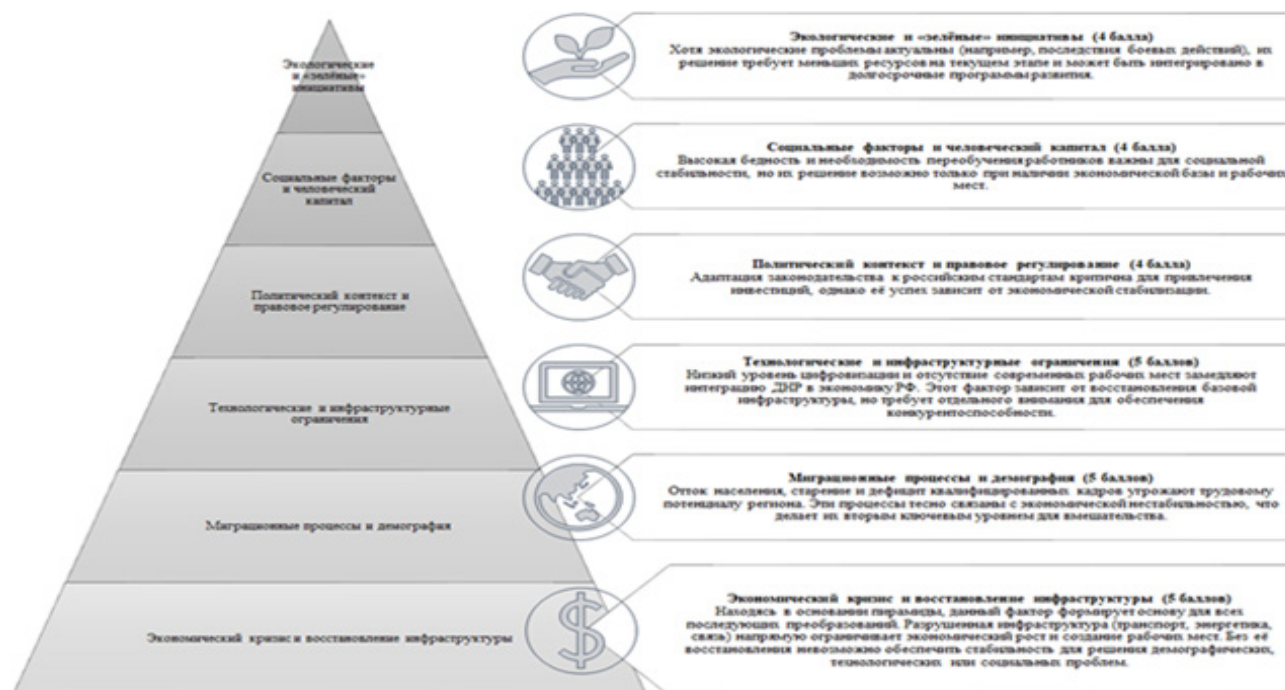


Рисунок 1. Пирамида детерминантов, влияющих на занятость в ДНР (разработано автором)

Figure 1. Pyramid of determinants affecting employment in the DPR (developed by the author)

и технологических вызовов. Политические и социальные меры, а также экологические проекты, хотя и значимы, реализуются вторично, опираясь на достигнутую стабильность.

К второстепенным факторам относятся:

- глобализация и мировая конкуренция: пока регионы фокусируются на внутреннем восстановлении, их связь с глобальным рынком ограничена;
- искусственный интеллект и автоматизация: низкий приоритет из-за недостатка технологической базы;
- рост информационного общества: замедлен из-за слабой цифровой инфраструктуры.

На основании результатов исследования детерминантов СТС и занятости выделены ключевые причины, включая:

- такие детерминанты, как экономическая ситуация, уровень образования, профессиональная

подготовка, демографические характеристики и социальные условия помогают выявить, какие факторы влияют на уровень занятости и безработицы в стране или регионе;

– анализ детерминантов позволяет государственным органам и работодателям разрабатывать более целенаправленные и эффективные меры по поддержке занятости, такие как программы переподготовки, создание новых рабочих мест и улучшение условий труда;

– социальные детерминанты, такие как уровень дохода, доступ к образованию и здравоохранению, а также социальная мобильность могут существенно влиять на возможности трудоустройства. Изучение таких факторов помогает выявить уязвимые группы населения и разработать программы поддержки;

– понимание детерминантов позволяет прогнозировать

изменения на рынке труда, что важно для бизнеса, образовательных учреждений и государственных структур, что в свою очередь помогает адаптироваться к изменениям и минимизировать негативные последствия;

– исследование детерминантов занятости способствует созданию более справедливого и устойчивого рынка труда, что приводит к улучшению качества жизни населения и снижению социального неравенства;

– изменения в технологиях и автоматизации труда требуют изучения их влияния на занятость не только для понимания, каким образом новые технологии влияют на рабочие места и навыки, но и осознанию необходимости подготовки работников к изменениям.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования подтверждают, что детерминанты занятости (инфраструктурное восстановление, правовая интеграция) выступают

системообразующими элементами, тогда как факторы (миграция, цифровизация) модулируют их влияние. Причины кризисных явлений (военные действия, экономические санкции) требуют отдельного анализа в контексте исторической специфики. Отмечена необходимость комплексного подхода к управлению занятостью, сочетающего инвестиции в человеческий капитал, модернизацию законодательства и поддержку малого бизнеса. Это позволит не только преодолеть последствия кризисов, но и создать условия для устойчивого развития новых регионов.

Эффективная политика занятости в новых регионах Российской Федерации должна фокусироваться на восстановлении инфраструктуры, правовой интеграции и социальной поддержке, учитывая взаимное усиление экономических, демографических и технологических факторов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». URL: <https://base.garant.ru/71848426/>.
2. Асеев А.Ю. Образование как условие повышения уровня занятости населения // Пространство экономики. 2008. № 3-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-kak-uslovie-povysheniya-urovnya-zanyatosti-naseleniya>.
3. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 4. С. 1353-1372. DOI 10.18334/et.6.4.41195.
4. Вередюк О.В. Детерминанты занятости в концепции постиндустриального общества // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2010. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/determinanty-zanyatosti-v-kontseptsii-postindustrialnogo-obschestva>.
5. Гурбанова И.М. Основные приоритеты профессионального образования и обучения в повышении эффективной занятости // Вестник ЧелГУ. 2020. № 2(436). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-prioritety-professionalnogo-obrazovaniya-i-obucheniya-v-povyshenii-effektivnoy-zanyatosti>.
6. Дружилов С.А. Информационное общество: социально-гигиенические аспекты трансформации института занятости и трудовой среды. Гигиена и санитария. 2020. № 99(7). С. 663-668. DOI: <https://doi.org/10.33029/0016-9900-2020-99-7-663-668>.

- 7.** Верна В.В. Развитие платформенной занятости в Российской Федерации // Сервис в России и за рубежом. 2022. № 5(102). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-platfommennoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii>.
- 8.** Карпушкина А.В. Оценка детерминант пространственных характеристик занятости в неформальном секторе экономики РФ // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2019. № 3(13). С. 69-78. DOI: 10.14529/em190307.
- 9.** Колесник Е.А. Трансформация сферы занятости региона: факторы и особенности. Социально-трудовые исследования. 2022. № 49(4). С. 37-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-37-48.
- 10.** Колосова Р.П. Детерминанты изменений в занятости и безработице в России // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 8-9(114-115). С. 8-31. EDN MBWFMR.
- 11.** Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 11(189). С. 93-101. EDN SAMGRB.
- 12.** Лукьянченко Н.Д. Трансформационные процессы рынка труда в контексте инновационных изменений // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Учредители: Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. 2019. № 1(13). С. 108-116.
- 13.** Лукьянченко Н.Д. Теоретико-методологические основы социально-трудовой сферы // Вестник ДонНУ. Сер. В. Экономика и право. 2020. № 3. С. 76-82.
- 14.** Мизамова К.И. Особенности и факторы, влияющие на нестандартную занятость // Вестник университета Туран. 2016. № 2(70). С. 92-96. EDN WZZNCH.
- 15.** Мизес Л. фон. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / пер. с 3-го испр. англ. изд. А.В. Куряева. Челябинск, 2005. 878 с., с. 16.
- 16.** Морозова Н.Н. Методические аспекты определения перспективных направлений на рынке труда через развитие платформенной занятости // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. 2023. Вып. 25. С. 71-92.
- 17.** Скоблякова И.В. Исследование условий и факторов трансформации рынка труда в России в современных условиях экономического развития // Предпринимательство, маркетинг и логистика в цифровой экономике: Материалы Всероссийской конференции, Орёл, 28 октября 2022 года / Редколлегия: И.Р. Ляпина [и др.]. Орёл: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2023. С. 334-341.
- 18.** Тактарова С.В. Управление формированием человеческого капитала в условиях инновационного развития экономики. Москва: Рускайнс, 2017. URL: https://bstudy.net/650913/ekonomika/factory_vliyayushchie_stoimost_chelovecheskogo_kapitala.
- 19.** Российский рынок труда через призму демографии: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 436, [4] с. 500 экз. ISBN 978-5-7598-2167-0 (в пер.). ISBN 978-5-7598-2209-7 (e-book).
- 20.** Институт экономики РАН. URL: <http://www.inecon.org>.
- 21.** Международная организации труда. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications#major>.
- 22.** Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force.
- 23.** Экономическое обозрение: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей II Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2024. 156 с.
- 24.** Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books. 1973; XIII. 507.

- 25.** Brynjolfsson E. and McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Digital Frontier Press Lexington, MA. 2011.
- 26.** Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Wiley Blackwell. 2010; 1.
- 27.** Mahroum S., Dachs B., Weber M. Trend spotting the future of information society technology human resources // International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2007; 3 (2): 169-186., Seidl da Fonseca R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017; 11 (4): 9-22. DOI: 10.17323/1995 459X.2016.4.9.22.

Информация об авторах

Ибрагимхалилова Татьяна Владимировна – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой маркетинга и логистики

Овчиникова Карина Олеговна – аспирант кафедры маркетинга и логистики

REFERENCES

- 1.** Decree of the Government of the Russian Federation No. 1642 dated December 26, 2017 «On Approval of the State Program of the Russian Federation «Development of Education». URL: <https://base.garant.ru/71848426>. (In Russ.)
- 2.** Aseev, A.Y. Education as a condition for increasing the level of employment of the population // The space of the economy. 2008. No. 3-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-kak-uslovie-povysheniya-urovnya-zanyatosti-naseleniya>. (In Russ.)
- 3.** Aranjin, V.V. Global trends and trends in employment // Labor economics. 2019. Vol. 6, No. 4. Pp. 1353-1372. DOI 10.18334/et.6.4.1195. (In Russ.)
- 4.** Veredyuk, O.V. Determinants of employment in the concept of post-industrial society // Bulletin of St. Petersburg University. Economy. 2010. No. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/determinanty-zanyatosti-v-kontseptsii-postindustrialnogo-obschestva>. (In Russ.)
- 5.** Gurbanova, I.M. The main priorities of vocational education and training in increasing effective employment // Bulletin of ChelSU. 2020. No. 2(436). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-prioritety-professionalnogo-obrazovaniya-i-obucheniya-v-povyshenii-effektivnoy-zanyatosti>. (In Russ.)
- 6.** Druzhilov, S.A. Information society: socio-hygienic aspects of the transformation of the institute of employment and the work environment. Hygiene and sanitation. 2020; 99(7):663-668. DOI: <https://doi.org/10.33029/0016-9900-2020-99-7-663-668>. (In Russ.)
- 7.** Verna, V.V. Development of platform employment in the Russian Federation // Service in Russia and abroad. 2022. № 5(102). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-platformennoy-zanyatosti-v-rossiyskoy-federatsii>. (In Russ.)
- 8.** Karpushkina, A.V. Assessment of the determinants of spatial characteristics of employment in the informal sector of the Russian economy // Bulletin of SUSU. The series «Economics and Management». 2019; 3 (13): 69-78. DOI: 10.14529/em190307. (In Russ.)
- 9.** Kolesnik, E.A. Transformation of the region's employment sector: factors and features. Social and labor research. 2022; 49 (4): 37-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-37-48. (In Russ.)
- 10.** Kolosova, R.P. Determinants of changes in employment and unemployment in Russia // Standard of living of the population of the regions of Russia. 2007. № 8-9 (114-115). Pp. 8-31. EDN MBWFMF. (In Russ.)

- 11.** Kolot, A.M. Transformation of the institute of employment as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization // Standard of living of the population of the regions of Russia. 2013. № 11(189). Pp. 93-101. EDN SAMGRB. (In Russ.)
- 12.** Lukyanchenko, N.D. Transformation processes of the labor market in the context of innovative changes // Collection of scientific papers of the series «Public administration». The founders: Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of the Donetsk People's Republic. 2019; 1(13): 108-116. (In Russ.)
- 13.** Lukyanchenko, N.D. Theoretical and methodological foundations of the social and labor sphere // Bulletin of DonNU. Ser. V. Economics and Law. 2020. No. 3. Pp. 76-82. (In Russ.)
- 14.** Mizamova, K.I. Features and factors influencing non-standard employment // Bulletin of the University of Turan. 2016. № 2(70). Pp. 92-96. EDN WZZNCH. (In Russ.)
- 15.** Mises L. background. Human activity: a treatise on economic theory / translated from the 3rd edition. English edition by A.V. Kuryaev. Chelyabinsk, 2005. 878 p., p. 16. (In Russ.)
- 16.** Morozova, N.N. Methodological aspects of determining promising areas in the labor market through the development of platform employment // Scientific Proceedings of the Academy of Management under the President of the Republic of Belarus. 2023. Issue 25. Pp. 71-92. (In Russ.)
- 17.** Skoblyakova, I.V. Research of conditions and factors of labor market transformation in Russia in modern conditions of economic development // Entrepreneurship, marketing and logistics in the digital economy: Proceedings of the All-Russian Conference, Orel, October 28, 2022 / Editorial board: I.R. Lyapina. Orel: I.S. Turgenev Orel State University, 2023, pp. 334-341. (In Russ.)
- 18.** Taktarova, S.V. Management of human capital formation in the context of innovative economic development. Moscow: Rusains, 2017. URL: https://bstudy.net/650913/ekonomika/factory_vliyayuschie_stoimost_chelovecheskog_kapitala. (In Russ.)
- 19.** The Russian labor market through the prism of demography: monograph / edited by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov; National. research. Higher School of Economics University. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2020. 436, [4] p. 500 copies. ISBN 978-5-7598-2167-0 (in translation). ISBN 978-5-7598-2209-7 (e-book). (In Russ.)
- 20.** Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. URL: <http://www.inecon.org>. (In Russ.)
- 21.** International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/research-and-publications#major>. (In Russ.)
- 22.** Rosstat. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force. (In Russ.)
- 23.** Economic review: current issues, achievements and innovations: collection of articles of the II International Scientific and Practical Conference. Penza: ICNS «Science and Education». 2024. 156 p. (In Russ.)
- 24.** Bell, D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books. 1973; XIII. 507.
- 25.** Brynjolfsson, E. and McAfee, A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Digital Frontier Press Lexington, MA. 2011.
- 26.** Castells, M. The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Wiley Blackwell. 2010; 1.

27. Mahroum, S., Dachs, B., Weber, M. Trend spotting the future of information society technology human resources // International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2007; 3 (2): 169-186., Seidl da Fonseca R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017; 11 (4): 9-22. DOI: 10.17323/1995 459X.2016.4.9.22.

Information about the authors

Tatiana V. Ibrahimkhalilova – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Marketing and Logistics

Karina O. Ovchinikova – Postgraduate student of the Department of Marketing and Logistics

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию (Reserved) 12.08.2024

Поступила после рецензирования 27.09.2024

Принята к публикации (Accepted) 30.09.2024