

Влияние цифровой экономики на развитие рынка труда: интеграция социальной, экономической, демографической и технологической политик в обеспечении кадрового и технологического суверенитета

А.А. Яновская^{1а}, О.В. Лебедев^{1б}, Е.В. Трусевич^{2с}

¹ Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, пр. Вернадского, 4, г. Симферополь, Россия

² Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

^а anna_net88@mail.ru, ^б lov.m@mail.ru, ^с evtrusevich@mail.ru

^а <https://orcid.org/0000-0003-0247-5643>, ^б <https://orcid.org/0009-0003-1133-1948>,

^с <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>

Статья поступила 02.05.2026, принята 03.06.2026

Рассмотрены структурные изменения на рынке труда в Российской Федерации, которые происходят под воздействием цифровизации и переходом к постиндустриальной модели хозяйствования. Целью статьи является проведение оценки влияния цифровой экономики на развитие рынка труда с учётом согласованного развития социальной, демографической, экономической и технологической политик. В статье методологической основой выступили общенаучные методы – анализ, синтез, обобщение – и эмпирические методы для систематизации данных, обоснования выводов. Используя официальные данные Росстата, выявлены ключевые тенденции на рынке труда и сферы занятости. Особое внимание уделяется трансформации сферы занятости, которая отражает глобальные тренды перехода к цифровому обществу, а также указывает на стратегический приоритет России на развитие промышленного комплекса как основы технологического лидерства. В статье систематизированы ключевые компоненты цифровой экономики, влияющие на труд. Системообразующие компоненты цифровой экономики сгруппированы в три блока – систему цифрового управления, систему элементов трудовых отношений и экосистемные направления развития труда, которые в итоге воздействуют на базовые показатели труда – производительность, уровень оплаты и стимулирование труда. В цифровой экономике направления развития труда характеризуются цифровизацией, кастомизацией труда и платформизацией. Считаем, что именно эти направления формируют контур развития рынка труда в условиях цифровой экономики и принципиально меняют подходы к управлению рабочей силой. Основным выводом исследования является то, что достижение кадрового и технологического суверенитета является необходимым условием устойчивого развития национального рынка труда в условиях цифровой экономики. Этот факт предполагает формирование замкнутого цикла воспроизводства квалифицированных кадров, способных работать с цифровыми технологиями, а также разработку новых подходов к управлению человеческим капиталом.

Ключевые слова: рынок труда; цифровая экономика; рабочая сила; цифровые навыки; суверенитет.

The impact of the digital economy on labor market development: integrating social, economic, demographic and technological policies to ensure human and technological sovereignty

A.A. Yanovskaya^{1а}, O.V. Lebedev^{1б}, E.V. Trusevich^{2с}

¹ Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky; 4, Vernadsky Ave., Simferopol, Russia

² Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^а anna_net88@mail.ru, ^б lov.m@mail.ru, ^с evtrusevich@mail.ru

^а <https://orcid.org/0000-0003-0247-5643>, ^б <https://orcid.org/0009-0003-1133-1948>,

^с <https://orcid.org/0000-0001-7994-7018>

Received 02.05.2026, accepted 03.06.2026

The article examines the structural changes in the Russian labor market that are taking place under the influence of digitalization and the transition to a post-industrial model of economic development. The purpose of the article is to assess the impact of the digital economy on the development of the labor market, taking into account the coordinated development of social, demographic, economic, and technological policies. The article uses general scientific methods, such as analysis, synthesis, and generalization, as well as empirical methods to systematize data and support conclusions. Using official data from Rosstat, the article identifies key trends in the labor market and the employment sector. Special attention is paid to the transformation of the employment sphere, which reflects global trends in the transition to a digital society, and also indicates Russia's strategic priority for the development of the industrial complex as the basis for technological leadership. The article systematizes the key components of the digital economy that affect labor. The system-forming components of the digital economy are grouped into three blocks: the digital management system, the system of labor relations, and the ecosystem-based directions for labor development, which ultimately affect the basic indicators of labor, such as productivity, wages, and labor incentives. In the digital economy, the development of labor is characterized by digitalization, customization of labor, and platformization. It is believed

that these areas are shaping the development of the labor market in the digital economy and fundamentally changing approaches to workforce management. The main conclusion of the study is that achieving human and technological sovereignty is a necessary condition for the sustainable development of the national labor market in the digital economy. This requires the formation of a closed cycle of reproduction of qualified personnel capable of working with digital technologies, as well as the development of new approaches to managing human capital.

Keywords: labor market; digital economy; labor force; digital skills; sovereignty.

Введение. В современных условиях экономического развития, которые характеризуются глубокими структурными трансформациями, происходит формирование новой модели хозяйствования, в которой предъявляются совершенно иные требования к организации труда, системе управления трудовыми ресурсами и регулированию новых форм занятости. В России эти процессы усугубляются рядом специфических факторов, в которых сложно обеспечить баланс спроса и предложения на рынке труда. Поэтому стратегически важной является реализация мер, направленных на достижение задач по обеспечению кадрового и технологического суверенитета.

В предыдущих исследованиях нами было отмечено, что «цифровая трансформация отраслей экономики, подразумевающая перевод управления производственных процессов на современные технологические требования, позволит успешно достичь высоких доходных показателей и приведёт к повышению производительности труда, и как следствие, росту валового внутреннего продукта и уровня благосостояния граждан страны» [1]. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 февраля 2024 г. № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» определены цели, задачи и приоритеты научно-технологического развития страны до 2030 г., которые «направлены на повышение конкурентоспособности национальной экономики за счёт развития и создания отечественных наукоёмких технологий с учётом цифровизации, а также наращивание и эффективное использование интеллектуального потенциала нации» [2].

Проблематика трансформации рынка труда в условиях цифровизации находится в центре внимания отечественных и зарубежных авторов. Значительный вклад в изучение данных процессов внесли учёные Р.И. Капелюшников, Д.И. Зинченко [3], И.Б. Омельченко, М.В. Сергеева, А.С. Сафонов [4], М.В. Чудиновских, Н.В. Тонких, Т.А. Камарова [5], О.Н. Кораблева, О.С. Зарубина [6], которые затрагивают вопросы по структурной трансформации рынка труда, формирования цифровых компетенций, изменения стимулирования труда и платформенной занятости. Однако вопросы кадрового и технологического суверенитета в системе управления трудовыми ресурсами в условиях цифровой экономики остаются недостаточно раскрытыми, что обуславливает актуальность данного исследования.

В связи с этим нами поставлена цель исследования определить влияние цифровой экономики на развитие рынка труда через призму интеграции социальной, экономической, демографической и технологической политик в обеспечении кадрового и технологического суверенитета. Для достижения цели необходимо решить задачи:

– определить ключевые тенденции на рынке и труда и сферы занятости;

– систематизировать компоненты цифровой экономики, влияющие на рынок труда;

– выявить взаимосвязь компонентов цифровой экономики в обеспечении кадрового и технологического суверенитета.

В исследовании для достижения цели и решения поставленных задач использовались следующие методы: для исследования рынка труда и цифровой экономики применялись такие общенаучные методы, как анализ, синтез, обобщение, эмпирические методы и специфические подходы, позволяющие рассмотреть развитие рынка труда в цифровой экономике как сложную экономическую систему.

Основная часть. В условиях цифровизации рынок труда и сфера занятости сталкиваются с вызовами, которые можно решить, если применять системный подход к определению факторов, направленных на сбалансированное развитие. То есть развитие рынка труда в условиях цифровой экономики необходимо рассматривать как целостную систему взаимосвязанных элементов с учётом их структуры, функций, связей с внешней средой и результатов взаимодействия. Рынок труда как многоуровневая система должна учитывать согласованность социальной, демографической, экономической и технологической политик, поскольку наличие дисбалансов в любой из них перерастает в дефицит или избыток рабочей силы, структурную безработицу и снижение производительности труда, тогда как их координация обеспечивает целостное их развитие и эффективное перераспределение трудовых ресурсов.

На сегодняшний день как с научной точки зрения, так и с практической, достаточно широко раскрыты направления развития рынка труда, однако с учётом влияния цифровизации на все отрасли экономики, предприятия, чтобы усилить свою конкурентоспособность, повысить рентабельность и снизить издержки на производственные процессы, внедряют цифровые технологии, при этом часть работников выполняют трудовые функции в цифровой среде, поэтому актуальным является определение компонентов цифровой среды, обеспечивающих организацию труда в цифровой экономике. На основании анализа официальных данных Росстата выделим основные тенденции развития рынка труда в Российской Федерации.

В течение последних лет на российском рынке труда социально-демографическая структура занятого населения подвержена глубоким трансформационным процессам. В частности, речь идёт о сокращении доли граждан трудоспособного возраста, т. е. в России так же, как и во многих других странах мира усиливается тенденция демографического старения населения. В то же время данные Росстата показывают количественный и качественный разрыв между спросом и предложением на рынке труда [7, с. 15; 8, с. 118].

Анализ официальной статистики Росстата позволил определить ещё одну тенденцию, которая формировалась на протяжении нескольких десятилетий – это распределение структуры занятости. Так, произошел переток основной части занятого населения из реального сектора экономики в сферу услуг, например, средняя доля занятых в сфере услуг составляет 57 %, тогда как в реальном секторе экономики занято 43 % населения. Отметим, что данная тенденция обусловлена глобальным трендом перехода от индустриальной модели к новой модели экономики, основанной на информационных и цифровых технологиях. Тем не менее важно понимать, что в условиях цифрового развития приоритетом национальной политики России остаётся промышленный сектор. Это объясняется выбранным стратегическим вектором страны на развитие тех ключевых отраслей экономики, которые в совокупности формируют ВВП, а это в основном отрасли, имеющие большие запасы природных ресурсов и мощный потенциал в машиностроении, химическом и нефтехимическом комплексах, топливно-энергетическом, металлургическом и агропромышленном секторах [7, с. 32; 9, с. 48]. Считаем, что именно эти отрасли формируют основу для развития технологического лидерства страны и обеспечения кадрового и технологического суверенитета.

Еще одна из тенденций, сложившихся на российском рынке труда – это динамика заработных плат. На современном этапе развития, когда экономика подвержена влиянию постоянных кризисов, санкционному давлению, динамика номинальной начисленной заработной платы демонстрирует устойчивый рост, а вот её реальное выражение характеризуется неустойчивостью [7, с. 146–151]. Считаем, что такая ситуация произошла под воздействием ряда макроэкономических факторов: инфляция, геополитические и геэкономические кризисы, последствия санкций в отношении России, которые в совокупности нивелируют эффект от номинального роста доходов населения.

Помимо перечисленных тенденций на российском рынке труда наблюдается устойчивый дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. Так, количество вакансий, требующих цифровые навыки у работников, превышает число зарегистрированных безработных. Данный факт говорит о наличии структурной безработицы на рынке труда, которая стала следствием постепенной цифровизации бизнес-процессов предприятий. Поэтому на фоне цифровизации увеличивается потребность в работниках, владеющих цифровыми навыками, тогда как динамика численности безработных, которая находится на минимальных значениях в истории современной России, указывает на разрыв в квалификациях соискателей и требованиям экономики в условиях цифровых трансформаций.

Перечисленные тенденции подтверждают актуальность необходимости мер, направленных на обеспечение кадрового и технологического суверенитета страны. Отметим, что Правительством Российской Федерации реализуются меры содействия, направленные на устранение структурного дисбаланса на рынке труда и минимизацию негативных факторов, формирующих современный контур развития рынка труда и сферы занято-

сти. Соответствующие задачи заложены в национальные проекты, стратегии, государственные программы, реализация которых способствует формированию цифровых компетенций рабочей силы и направлена на стратегию достижения кадрового и технологического суверенитета Российской Федерации.

Цифровая трансформация экономики выступает одним из инструментов для решения задачи по обеспечению кадрового и технологического суверенитета Российской Федерации. В этой связи особый интерес вызывает анализ компонентов развития рынка труда в цифровой экономике, позволяющий определить взаимосвязь компонентов через призму планомерной реализации социальной, демографической, экономической и технологической политик.

На наш взгляд, структура рынка труда в цифровой экономике должна формироваться на основе применения интеграционного подхода в реализации социальной, демографической, экономической и технологической политик, которые станут институциональной основой для обеспечения технологического лидерства и развития человеческого капитала. В продолжение наших исследований, посвящённых развитию рынка труда в цифровой экономике [10], цифровой среде и её влиянию на регулирование развития рынка труда [1], на рис. 1 систематизируем компоненты цифровой экономики в развитии рынка труда, которые сгруппированы по блокам. В соответствии с данными рисунка к первому блоку отнесена система цифрового управления – другими словами это институциональный блок, в котором формируется управление развитием рынка труда в цифровой экономике.

Система цифрового управления распределена на конкретные взаимосвязанные и взаимодополняющие подсистемы: «Цифровая инфраструктура», которая направлена на развитие национального цифрового пространства, где осуществляется трудовая деятельность с применением цифровых технологий. Цифровая инфраструктура обеспечивает трудовой процесс в условиях пространственной распределённости работников и работодателей, когда применяются дистанционные и гибридные формы занятости, а также в условиях непостоянства внешней среды.

Вторая ключевая подсистема – это «Цифровая культура», которая сосредоточена на нормах, этике, ценностях среди субъектов рынка труда. Другими словами, цифровая культура формирует институциональную среду для функционирования рынка труда в цифровой среде и повышает уровень освоения новых трудовых функций при технологических сдвигах. В результате цифровая культура повышает отдачу от цифровой инфраструктуры и способствует росту производительности труда, снижению технологической безработицы и усилению трудовой мобильности за счёт гибких форм занятости.

Подсистема «Развитие человеческого потенциала» охватывает подготовку и переподготовку кадров, повышение квалификации, развитие трудового потенциала в условиях цифровых трансформаций. Это ключевое направление в обеспечении кадрового и технологического суверенитета, так как направлен на формирование

необходимых компетенций у рабочей силы, которые необходимы в условиях цифрового развития.

В подсистему «Цифровые коммуникации» входят различные цифровые сервисы, которые позволяют ком-

муницировать через обмен сообщениями, в том числе корпоративные цифровые приложения, а также сервисы, позволяющие проводить аудио -и видеоконференции, индикации присутствия работников на рабочем месте.



Рис. 1. Системообразующие компоненты цифровой экономики в развитии рынка труда. Источник: составлено авторами

Кибербезопасность является самым важным элементом, поэтому она выделена в отдельную подсистему – цифровую безопасность, в рамках которой формируется цифровая среда, обеспечивающая защищенность информационных данных и цифровых каналов взаимодействия участников рынка труда. Цифровая безопасность направлена на снижение рисков от киберугроз, дипфейк-технологий. Считаем, что для достижения целей по обеспечению кадрового и технологического суверенитета цифровая безопасность приобретает стратегическое значение для государства. Использование отечественных разработок в области кибербезопасности позволяет снизить зависимость от иностранных решений, а национальная система подготовки кадров позволяет эффективно противостоять современным угрозам.

Следовательно, система цифрового управления – это институциональный блок, который формирует условия функционирования рынка труда в цифровой экономике. Она характеризует и определяет параметры функционирования рынка труда, раскрывает роль государственных и регуляторных институтов, механизмов управления,

а также выступает связующим звеном между цифровой инфраструктурой и системой трудовых отношений.

Второй блок системообразующих компонентов цифровой экономики, которые воздействуют на развитие рынка труда, состоит из системы элементов трудовых отношений, представленная следующими характеристиками:

- организационными, включающими структуру труда, мониторинг, контроль, автоматизацию процессов;
- имущественными;
- личными неимущественными элементами;
- ценностными элементами, которые формируют развитие ценностных и духовно-нравственных ориентиров в профессии, популяризируют здоровый образ жизни, формируют программы поддержки сотрудников с детьми, включая меры по стимулированию рождаемости без ущерба для карьеры и другие компоненты, составляющие основу корпоративного демографического стандарта [11], и базирующиеся на достижениях целей Указа Президента № 309 [12]. Перечисленные характе

ристики второго блока отражают внутреннюю организационную структуру, характер экономических и социальных отношений относительно оплаты и условий труда в цифровой экономике, определяющих производительность труда и качество рабочей силы.

Экосистемные направления развития рынка труда – третий блок системообразующих компонентов.

Подсистема «Цифровизация бизнес-процессов» формирует замкнутый цикл управления высококвалифицированным и интеллектуальным трудом за счёт внедрения инструментов принятия решений на основе данных и с итоговой целевой функцией – повышение производительности труда.

Подсистема «Технологические инновации» включает использование подходов к организации рабочих мест, формирование стратегии управления рабочей силой на основе применения передовых технологий – искусственного интеллекта, интернета вещей, виртуальной и дополненной реальности.

Подсистема «Кастомизация труда» направлена на трансформацию требований к квалификации работника, персонализацию трудовых задач, включает гибкие формы организации труда, клиентоориентированность в отношении сотрудников, т. е. формирует настройку трудовых отношений, графиков, задач или навыков работников для повышения эффективности, лояльности и производительности труда.

Подсистема цифровизации трудовых отношений и работы с кадрами в цифровой среде обеспечивает перевод трудовых процессов и трудовых отношений в цифровые форматы. Формируются цифровые профили компетенций, происходит подбор и найм с учётом цифровых технологий, применяется аналитика в управлении результативностью и занятостью сотрудников.

Подсистема «Цифровое управление результатом труда» основана на использовании цифровых технологий, позволяющих проводить мониторинг, анализ динамики производительности труда работников, фокусируясь на инструментах аналитики.

В таком случае, перечисленные системообразующие компоненты цифровой экономики, с одной стороны, будут влиять на основные показатели экономики труда, включая динамику заработной платы, эффективность и производительность работников, систему мотивации. С другой, цифровая экономика предопределяет распространение новых форматов занятости – дистанционной

или платформенной. В таком случае, ключевыми требованиями к работникам становятся высокий уровень самоорганизации и ответственности, что требует совершенствования подходов к стимулированию и оценке результативности труда. Поэтому наравне с материальным стимулированием в условиях цифровизации возрастает роль нематериальных форм поощрения с целью повышения производительности труда и вовлечения работников [13].

Безусловно, структура затрат на трудовые ресурсы в цифровой экономике существенно отличается от традиционной модели организации труда.

Подтверждается этот факт в исследованиях Н.А. Симченко, А.А. Яновской и др. учёных, которые отметили, что «цифровая трансформация предполагает сокращение расходов на содержание рабочих мест при одновременном повышении наук ёмкости результатов труда, что, в свою очередь, ведёт к росту производительности и создаёт возможности для увеличения оплаты труда» [1; 10].

Структура затрат на труд также трансформируется – в условиях цифровизации увеличивается доля расходов на обучение и развитие персонала, так как в основном высокотехнологические бизнес-процессы ориентированы на использование интеллектуального труда и развитие креативного человеческого капитала.

Н.А. Симченко предлагает, что в условиях перехода к новому технологическому укладу «с целью повышения эффективности труда необходимо учитывать время на обучение в структуре рабочего времени, что способствует повышению мотивации, вовлечённости и производительности труда работников» [1].

Цифровая экономика – это не просто процесс технологических изменений, но также это глубокая трансформация подходов к управлению человеческим капиталом и трудом. Кадровый и технологический суверенитет выступают в этом процессе как институциональная основа, которая должна быть интегрирована во все компоненты цифровой экосистемы – от национальной цифровой инфраструктуры до стимулирования труда.

Соотнесём выделенные системообразующие компоненты цифровой экономики в развитии рынка труда с целью обеспечения кадрового и технологического суверенитета через реализацию социальной, демографической, экономической и технологической политик (табл. 1).

Таблица 1. Взаимосвязь компонентов цифровой экономики в обеспечении кадрового и технологического суверенитета

Политика	Связь политики с развитием рынка труда	Характеристика
1	2	3
Социальная	Социальная политика формирует социально устойчивый кадровый потенциал, основанный на духовно-нравственных ориентирах. Обеспечивается через систему элементов трудовых отношений, цифровую культуру и цифровые коммуникации.	Личные неимущественные и ценностные элементы формируют социальную устойчивость рынка труда в условиях цифровизации. Организационные элементы способствуют формированию прозрачных и управляемых условий трудовой деятельности. Цифровая культура и цифровые коммуникации обеспечивают вовлечённость работников в цифровую среду, развитие цифровых компетенций и снижение социального неравенства в части доступа к занятости и профессионального роста.

Окончание табл. 1

1	2	3
Демографическая	Демографическая политика формирует механизмы вовлечения, воспроизводства и удержания трудовых ресурсов. Направлена на воспроизводство и развитие трудовых ресурсов. Цифровая экономика выступает инструментом демографической стабилизации на рынке труда и снижения кадровых потерь.	Развитие человеческого потенциала как элемента системы цифрового управления ориентировано на повышение квалификации, обучение, адаптацию работников к цифровой экономике. Ценностные элементы формируют концептуальную основу демографической политики. Процесс цифровизации трудовых отношений расширяет возможности гибкой организации труда, дистанционной занятости и вовлечения большего числа трудоспособного населения в трудовую деятельность независимо от региональной принадлежности и возраста.
Экономическая	Экономическая политика обеспечивает внутренние потребности экономики в кадрах и результатах труда. Воздействует на экономические показатели труда, имущественных элементов трудовых отношений, кастомизацию труда.	Имущественные элементы трудовых отношений обеспечивают экономическую составляющую мотивации работников к участию в цифровой экономике. Кастомизация труда направлена на оптимизацию структуры рынка труда, позволяющая создавать уникальные, технологически сложные и наукоемкие продукты, что снижает зависимость от импорта технологий и компетенций и формирует кадровый и технологический суверенитет.
Технологическая	Технологическая политика формирует ценностно ориентированную модель управления трудом, минимизирующую технологическую зависимость. Обеспечивается за счет национальной цифровой инфраструктуры и цифровой безопасности в сочетании с экосистемными направлениями развития труда.	Национальная цифровая инфраструктура и цифровая безопасность формирует технологическую основу функционирования рынка труда в цифровой среде. Система цифрового управления и экосистемные направления направлены на обеспечение использования отечественных цифровых решений и управленческих технологий в сфере социально-трудовых отношений.

Источник: составлено авторами

Взаимосвязь компонентов развития рынка труда с кадровым и технологическим суверенитетом демонстрирует, что кадровый суверенитет обеспечивается за счёт развития человеческого потенциала, трудовых отношений и социально-экономической мотивации трудовой деятельности в условиях цифровых трансформаций.

Технологический суверенитет достигается за счёт развития и обеспечения функционирования национальной цифровой инфраструктуры, применения платформенных и экосистемных подходов, инноваций и системы цифрового управления.

Заключение. Обобщая вышеизложенное, отметим следующее: развитие рынка труда в условиях цифровой экономики имеет существенные структурные изменения, которые, в первую очередь, отразились на структуре занятости. На рынке труда присутствует дисбаланс спроса и предложения – присутствует структурная безработица, обусловленная цифровизацией бизнес-процессов и повышается спрос на специалистов, обладающих цифровыми навыками, тогда как квалификация значительной части рабочей силы не соответствует современным требованиям экономики. Неустойчивый характер реальной заработной платы на фоне устойчивого роста номинальной обусловлен в первую очередь инфляционными процессами и санкционной политикой, что требует пересмотра подходов к повышению эффективности и стимулирования труда, также развитие цифровым и технологическим суверенитетом демонстрирует, что кадровый суверенитет обеспечивается за счёт развития человеческого потенциала, трудовых отношений и социально-экономической мотивации трудовой деятельности в условиях цифровых трансформаций.

В цифровой экономике снижаются расходы на содержание рабочих мест, но возрастают затраты на обучение и переподготовку кадров, что требует интеграции в структуру рабочего времени время на обучение. Выявленные системообразующие компоненты цифровой экономики в развитии рынка труда направлены на экосистемное развитие рынка труда. Все рассмотренные процессы, происходящие на рынке труда в условиях цифровой экономики, сводятся к тому, что необходимо обеспечить независимость страны в кадровой и технологической сферах. Это достигается через опору на отечественные образовательные стандарты, подготовку кадров в области цифровых компетенций, внедрение российских технологических решений и создание устойчивой системы защиты критической информационной инфраструктуры. Выявлена взаимосвязь компонентов развития рынка труда в обеспечении кадрового и технологического суверенитета через призму реализации социальной, экономической, демографической и технологической политик, формирующих единую модель развития рынка труда в цифровой экономике.

Литература

1. Симченко Н.А. Цифровая среда и её влияние на регулирование развития рынка труда / Н.А. Симченко, А.А. Яновская // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. 2024. Т. 26, № 2. С. 118–132. DOI 10.15688/ek.vjolsu.2024.2.10.

2. О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации / Указ Президента Российской Федерации от 28 февраля 2024 г. № 145 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408518353/> (дата обращения 01.08.2024).

3. Капелюшников Р.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость / Р.И. Капелюшников, Д.И. Зинченко // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2025. № 1 (185). С. 107–129. DOI 10.14515/monitoring.2025.1.2782.
4. Чудиновских М.В. Платформенная и дистанционная занятость населения: анализ и прогнозы развития / М.В. Чудиновских, Н.В. Тонких, Т.А. Камарова // Вестник евразийской науки. 2024. Т. 16, № 5.
5. Омельченко И.Б. Тенденции и проблемы развития российского рынка труда на современном этапе / И.Б. Омельченко, М.В. Сергеева, А.С. Сафонов // Экономика и управление: проблемы, решения. 2025. Т. 9, № 1(154). С. 22–30. DOI 10.36871/ek.up.p.r.2025.01.09.003.
6. Кораблева О.Н. Платформенная экономика и ее влияние на механизмы трансформации рынка труда и формирование новых моделей занятости / О.Н. Кораблева, О.С. Зарубина // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 12. С. 1777–1798. DOI 10.18334/et.12.12.124416.
7. Труд и занятость в России. 2023 // [Электронный ресурс]: Статистический сборник. Росстат. М. : 2023. 180 с. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения 02.07.2024).
8. Российский статистический ежегодник. 2022 // [Электронный ресурс]: Статистический сборник. Росстат. М. : 2022. 691 с. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik_2022.pdf (дата обращения 02.07.2024).
9. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022 // [Электронный ресурс]: Статистический сборник. Росстат. М. : 2022. 151 с. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения 02.07.2024).
10. Яновская А.А. Развитие рынка труда в цифровой экономике / А.А. Яновская. Симферополь : ООО «Издательство Типография "Ариал"», 2025. 164 с. ISBN 978-5-907983-05-2.
11. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года на перспективу до 2036 года / Указ Президента от 07 мая 2024 года № 309 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/> (дата обращения 01.08.2025).
12. Меры поддержки «Корпоративный демографический стандарт» Правила формирования корпоративных программ. Методика оценки работодателей (формирование КПД-рейтинга) : ГОСТ Р 72119— 2025 : нац. стандарт Российской Федерации : утвержден и введен в действие приказом Федер. Агентства по техн. Регулированию и метрологии от 10 июня 2025 г. № 546-ст : введен впервые : дата введения 2025-07-10. М. : Стандартиформ : Юриспруденция, 2025, 16 с. URL: <http://cfo.gov.ru/media/files/file/rQR9qe21hiJjykvFC5wDV2XFvkH2EJ.pdf> (дата обращения 15.01.2026 г.).
13. Романюк Е.В., Волошин А.И., Лисутич О.А., Трусович Е.В. Влияние процессов цифровизации экономики на Российский рынок труда // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 1. С. 11–24.

References

1. Simchenko N.A., Yanovskaya A.A. Digital Environment and its Impact on the Regulation of Labor Market Development. Vestnik Volgograd State University. Economics. 2024. Vol. 26, No 2: 118-132. DOI 10.15688/ek.jvolsu.2024. 2.10.
2. On the Strategy of Scientific and Technological Development of the Russian Federation / Decree of the President of the Russian Federation dated February 28, 2024 No. 145 [Electronic resource]. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408518353/> (date of access 01.03.2026).
3. Kapellyshnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part II: Platform Employment. Monitoring Public Opinion: Economic and Social Change. 2025. 1 (185): 107–129. DOI 10.14515/monitoring. 2025.1. 2782.
4. Chudinovsky M.V., Tonky N.V., Kamarova T. A. Platform and Remote Employment of the Population: Analysis and Development Forecasts. Herald of Eurasian science. 2024. Vol. 16, No 5.
5. Omelchenko I.B., Sergeev M.V., Safonov A.S. Trends and Problems of the Development of the Russian Labor Market at Present. Economics and management: problems, solutions. 2025. Vol. 9, No 1 (154): 22–30. DOI 10.36871/ek.up.p.r. 2025.01.09.003.
6. Korableva O.N., Zarubina O.S. Platform Economy and its Influence on Mechanisms of Labor Market Transformation and Formation of New Employment Models. Labor economics. 2025. Vol. 12, No 12: 1777–1798. DOI 10.18334/et.12.124416.
7. Work and Employment in Russia. 2023. Statistical Compendium. Rosstat. M. 2023. 180 pp. [Electronic Resource]. <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (date of access 02.03.2026).
8. Russian Statistical Yearbook. 2022. Statistical Compendium. Rosstat. M. 2022. 691 pp. [Electronic Resource]. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik_2022.pdf (date of access 02.03.2026).
9. Labour Force, Employment and Unemployment in Russia (Based on Sample Labour Force Surveys). 2022. Statistical Compendium. Rosstat. M. 2022. 151 pp. [Electronic Resource]. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (date of access 02.03.2026).
10. Yanovskaya A.A. Development of the Labor Market in Digital Economy. Simferopol: «Publishing House "Ariel"», 2025. 164 pp. ISBN 978-5-907983-05-2.
11. Support Measures "Corporate Demerger-Fi standard" Rules for the Formation of Corporate Programs. Method of Employer Evaluation (Formation of KPD Rating): GOST P 72119-2025 : National Standard of the Russian Federation. M. : Standardinform : Jurisprudence, 2025, 16 pp. [Electronic Resource]. <http://cfo.gov.ru/media/files/file/rQR9qe21hiJjykvFC5wDV2XFvkH2EJ.pdf> (date of access 15.03.2026).
12. On the National Development Goals of the Russian Federation for the Period up to 2030, with a View to 2036 / Presidential Decree of 07 May 2024 No 309 [Electronic Resource]. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408892634/> (date of access 01.03.2026).
13. Romanyuk E.V., Voloshin A.I., Lisutin O.A. Truse-vich E.V. The Impact of Economic Digitalization Processes on the Russian Labor Market // Labor Economics. 2025. Vol. 12. No. 1. P. 11–24.