

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2022. № 2(55). С. 162–169.  
*Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2022; 2(55): 162–169.

Научная статья  
УДК 331.5(470)  
doi: 10.47598/2078-9025-2022-2-55-162-169

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НОВЫХ ПОКОЛЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Татьяна Юрьевна Пашко<sup>1✉</sup>, Евгений Владимирович Тышко<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

<sup>1</sup>pashko.tu@gmail.com✉

<sup>2</sup>tyshko.eugeniy@gmail.com

**Аннотация.** Вопросы конкурентоспособности новых поколений, выходящих на рынок труда, приобретают особую актуальность в условиях высокой неопределенности и стремительной трансформации глобального рынка труда вследствие пандемии COVID-19 и геополитического кризиса 2022 года. Эксперты Всемирного экономического форума полагают, что в условиях ускоряющейся автоматизации и роботизации значительное количество работников не сможет сохранить свои рабочие места к 2025 году. Процесс создания новых рабочих мест в области экономики «ухода», «зеленых технологий», баз данных и облачных вычислений, искусственного интеллекта имеет более низкую скорость. Реальной перспективой в ближайшие два-три года может быть существенное увеличение безработицы. Возникает проблема использования новых механизмов и методов формирования и развития рынка труда для обеспечения занятости большинства населения Российской Федерации и снижения безработицы трудоспособного населения. В настоящей статье анализируется ситуация на российском рынке труда с точки зрения перспектив поколений, составляющих большинство рабочей силы, и перспективы занятости молодежи и женщин как двух наиболее уязвимых групп.

**Ключевые слова:** трансформация рынка труда, теория поколений, фриланс, гибкая занятость

**Для цитирования:** Пашко Т. Ю., Тышко Е. В. Конкурентоспособность новых поколений на современном рынке труда: экономический аспект // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2022. № 2(55). С. 162–169. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2022-2-55-162-169>.

Research article

## COMPETITIVENESS OF NEW GENERATIONS IN THE MODERN LABOUR MARKET: ECONOMIC ASPECT

Tatyana Yu. Pashko<sup>1✉</sup>, Evgeny V. Tyshko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

<sup>1</sup>pashko.tu@gmail.com✉

<sup>2</sup>tyshko.eugeniy@gmail.com

**Abstract.** The questions of the competitive ability of new generations at modern labour market become particularly relevant in conditions of high uncertainty and rapid transformation of the global labour market due to the covid19 pandemic and the geopolitical crisis 2022. Experts of the World Economic Forum believe that in the conditions of accelerating automation and robotization, a significant number of workers will not be able to keep their jobs to 2025. The process of creating new jobs in the care economy, green technologies, databases and cloud computing, artificial intelligence has a slower speed. The real prospect in the next two to three years will be a significant increase in unemployment. There is a problem of creating the necessary conditions for ensuring employment of the population. This article analyzes the situation on the Russian labor market from the point of view of the generations that make up the

majority of the labor force, and the prospects of employment prospects of youth and women, as the two most vulnerable groups.

**Key words:** transformation of labour market, theory of generations, freelance, elastic employment

**For citation:** Pashko T. Yu., Tyshko E. V. Competitiveness of new generations in the modern labor market: an economic aspect. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2022;2(55):162–169. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2022-2-55-162-169>.

Право на труд и достойную занятость является основополагающим правом любого человека. Всеобщая декларация прав человека, принятая международным сообществом 10 декабря 1948 г. [1], явилась закономерным результатом развития прогрессивных идей человеческого общества, пережившего Вторую мировую войну и пришедшего к пониманию человеческих прав как необходимых условий мира и дальнейшего развития.

Изменение глобального и, как следствие, национальных рынков труда, происходящее вследствие пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 и геополитического кризиса 2022 года, обострило понимание международным сообществом проблемы права человека на занятость, свободный выбор работы и поддержки права на достаточный уровень жизни. Традиционно наиболее уязвимыми группами на рынке труда являются женщины с детьми и молодые люди. Специфика женской занятости заключается в ее более низком уровне по сравнению с мужской занятостью, меньшем заработке при равных с мужчинами условиях труда, а также значительном увеличении социальной и ролевой нагрузки. Занятость молодежи, впервые выходящей на рынок труда, как правило, находится в фокусе государственного внимания. Вместе с тем меры государственной политики, направленные на поддержку указанных групп, приводят в большинстве случаев к незначительному улучшению их положения [2].

Глобальная трансформация социально-экономических процессов обуславливает важность исследований, изучающих особенности объектов и субъектов указанных процессов. Особую актуальность приобретают вопросы занятости новых поколений, адаптирующихся к существенно изменяющимся условиям труда.

В целях настоящего исследования применены методы анализа и синтеза научных источни-

ков, общенаучные методы комплексного и системного подхода, логического, исторического и сравнительного анализа, а также эмпирические методы обобщения, абстрагирования и наблюдения.

Анализ научных работ большинства авторов показывает, что традиционными понятиями являются «поколение X», «поколение Y» и «поколение Z». Цэцэгмаа Ц., Энхбаяр Ч., Алтанчимэг З. проводят четкое разграничение обозначенных понятий на основе временных промежутков, определяющих периоды рождения представителей каждого поколения [3, 7]. По мнению авторов Башиной О. Э., Васютиной Е. С., Матраевой Л. В. большую значимость для определения границ поколений имеет приоритет ценностей анализируемых субъектов [4, с. 136–137]. В ряде работ российских авторов проводится четкое разграничение поколений по их соответствию типу социально-экономических отношений, характеризующих общество того или иного периода. Поколение X — включает в себя родившихся в период примерно с 1965 до 1980 годов и живших в социалистическом обществе. Поколение Y (миллениалы, «сетевое» поколение, эхо-бумеры) родилось в период распада Советского Союза и перехода к рыночным отношениям (примерно с 1981 до 1996 гг.). Поколение Z (зумеры) — молодые люди, родившиеся с 1995 по 2010 год, сформировавшиеся под влиянием социальных сетей, испытавшие значительное влияние культуры западных стран и отлично разбирающиеся в современных технологиях.

В рамках настоящего исследования будут рассмотрены две последние из перечисленных групп, поскольку именно они попадают под категорию «молодежь» и согласно данным Росстата составляют большинство (около 72 %) рабочей силы в Российской Федерации [5].

Необходимо отметить, что возрастное разделение представителей разных поколений

имеет некоторую погрешность, поскольку пограничные возраста (25–29 лет, 40–44 года, 45–49 лет, 55–59 лет) являются условными (указанные возрастные группы обладают чертами как одной, так и другой группы, что усложняет их четкое разграничение). По мнению Е. А. Ковина, присваиваемые представителям отдельных поколений черты имеют абстрактный характер, а сами поколенческие характеристики являются уникальными и сложно соотносятся с различными возрастными ограничениями [6].

Поколение Y составляют дети поколения X, родившиеся в социалистическом обществе без интернета, унаследовавшие от своих родителей целеустремленность и трудолюбие. Большую часть своей жизни они прожили в условиях рыночной экономики, научившись гибко адаптироваться к постоянным изменениям, они высоко восприимчивы к достижениям технического прогресса. Именно миллениалы составляют большую часть потенциала трудоспособного населения в России.

Поколению Z (цифровое поколение) в работах большинства российских авторов отводится роль источника будущих экономических преобразований. Указанная группа, являясь наиболее технологичной, выступает в качестве главного источника цифровой трансформации современной экономики и рынка труда, хотя ее доля в составе рабочей силы России достаточно мала [7]. По мнению аналитиков, в ближайшей перспективе к 2025 году доля зумеров в составе рабочей силы Российской Федерации может увеличиться в 4 раза и достигнуть уровня 20% [8]. Основной характеристикой поколения зумеров является высокая индивидуализация, сочетающаяся с гибкостью и быстрой адаптацией к внезапно меняющимся условиям, что с позиций современного цифрового общества дает возможность быстрой их переориентации к потребностям меняющегося рынка труда. Вместе с тем зумерам присуще стремление к коллективно-творческому взаимодействию в условиях целевой ориентации на нематериальный характер взаимоотношений. Поколение зумеров ориентируется, в первую очередь, на накопление знаний, трудового опыта и развитие потенциала, который может в перспективе активно использоваться

в трудовой деятельности. Таким образом, увеличение доли зумеров в составе рабочей силы будет способствовать цифровому развитию российского общества за счет активного внедрения интернет-технологий и управления на их основе экономическим развитием страны.

Полочанский М. В. [9] проводит сопоставление личных интересов и жизненных ориентиров представителей разных групп на стыке поколений Y и Z. Он подчеркивает, что зумеры в большей степени склонны к мобильности — они не нуждаются в привязанности к определенному местоположению, что снижает для них значимость владения личным транспортом и имуществом. Поколение зумеров в целом больше ориентируется на сиюминутную выгоду, для него более характерно скачкообразное состояние с ожидаемой перспективой дохода в будущем.

Представители цифрового поколения Z в большей степени выбирают профессии, так или иначе соотносимые с «будущим» рынком. В отличие от поколения Y зумеры более склонны к нетрадиционным форматам занятости (фриланс, удаленная работа, гибридная и remote). Однако важно понимать, что общие черты тех или иных поколений присущи представителем всех возрастных групп, поскольку они в значительной степени зависят от социально-культурных условий, воздействия среды, а также потенциальных возможностей в рамках территориального распределения [10].

Центром проектной деятельности и коммуникационных технологий факультета рекламы и связей с общественностью Российского государственного гуманитарного университета в 2021 году было проведено кабинетное исследование «Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z». По мнению авторов исследования, цифровизация создала условия для возникновения платформенной экономики. Проектный подход к бизнес-процессам стимулирует создание временных трудовых коллективов и гибкие условия труда, расширение временной занятости и подрядных работ. Современные цифровые технологии предоставляют возможность быстрого сбора временной команды под решение конкретной задачи. Такой подход реализуется в основном через

платформенную занятость, которая, в первую очередь, эффективна и предполагает низкие издержки для работодателей, а также привлекательна для самозанятой молодежи. Молодые люди предпочитают профессиональное развитие и трудоустройство вне жестких организационных систем в условиях относительной свободы, независимости в планировании своего времени и интенсивности труда, возможности смены вида деятельности [11]. Примером российской платформы является ресурс «Профессионалы 4.0» [12].

В международной практике стран, где одновременно отмечена высокая организованность платформенной экономики как значимого места приложения трудовых усилий, и общественно сформулирован запрос на особые, щадящие условия интеграции представителей поколения Z в сложившуюся систему трудовых отношений, трудовая социализация зумеров в основном реализуется посредством платформ. Карьера и профессиональная реализация приобретают все более индивидуальный характер. На смену традиционным приемам найма и подбора персонала приходят технологии цифрового рекрутинга: собеседования по Skype и WhatsApp, групповые интервью в формате видеоконференций, тестирование компетенций с помощью виртуальных симуляционных программ [13]. Гибкие условия платформенной занятости позволяют молодежи начать трудовую карьеру в процессе получения базового образования, одновременно работать и удовлетворять свою потребность в путешествиях, развивать предпринимательскую карьеру и соблюдать жизненный баланс. Преимущество перед сверстниками, не имеющими возможности сотрудничать с платформой, заключается в возможности выбирать часы и место работы — коворкинг, дом или пляж на морском побережье.

Проблема занятости имеет сложный характер и зачастую зависит от множества различных факторов, никак не соотносящихся с характеристиками поколений. Факторы, оказывающие существенное влияние на российский рынок труда и занятость, в целом можно разделить на две группы: внешние (изменение конъюнктуры международного рынка, внешнеэкономических связей, возникнове-

ние конфликтных ситуаций, санкции и т. д.) и внутренние (изменение состава рабочей силы, структуры рабочих мест, быстрые темпы внедрения новых технологий, автоматизация и т. д.).

Глобальной проблемой современного рынка труда является безработица. По прогнозу Всемирного экономического форума, сформулированному в докладе The Future of Jobs Report 2020, к 2025 году следует ожидать ее дальнейшего увеличения. Новый рынок труда формируется в условиях четвертой промышленной революции, демографических изменений и меняющихся потребностей населения. Например, изменение экологии значительной части континента Австралии обуславливает большую актуальность профессий эколога, ветеринара и пожарного для указанного региона по сравнению с другими профессиями. Профессиональный рынок труда будет вынужден адаптироваться под возникающие вакансии с каждым годом все больше.

Новые вакансии требуют наличия новых навыков у соискателей уже к 2025 году. Авторы доклада прогнозируют, что 43 % предприятий сократят свою рабочую силу за счет внедрения новых технологий, 41 % предприятий расширят привлечение подрядных организаций для выполнения специализированных задач, а 34 % смогут расширить перераспределить 50 % сотрудников в процессе технологической автоматизации и расширения бизнеса. Эксперты полагают, что к 2025 году работнику и машине потребуется одинаковое время на выполнение текущих задач [14].

Рынок профессий будущего формируется, прежде всего, за счет интеграции цифровых технологий в повседневную жизнь человека. Профессии будущего будут сконцентрированы в семи кластерах: Care Economy (экономика «ухода»), Data and AI (базы данных и искусственный интеллект), Engineering and Cloud Computing (инженерия и облачные вычисления), Green Economy («зеленая экономика»), People and Culture (люди и культура), Product Development (разработка продукта), Sales, Marketing and Content (продажи, маркетинг и контент) [14]. Поскольку очевидно, что внедрение облачных вычислений, большие данные и электронная коммерция являются при-

оритетными направлениями у крупного бизнеса, с большой долей вероятности можно утверждать, что преимущество будет у профессий трех кластеров — экономика «ухода», продажи, маркетинг и контент, базы данных и искусственный интеллект.

Указанная трансформация предъявляет новые требования к системе переподготовки кадров, которая должна гибко переориентироваться на переобучение и повышение квалификации в максимально сжатые сроки.

Большинство работодателей рассчитывают, что работники будут обучаться без отрыва от производства. Наиболее востребованными навыками будут следующие: комплексное многоуровневое решение проблем, критическое мышление и анализ, креативность, умение управлять людьми и взаимодействовать с людьми, эмоциональный интеллект, гибкость и способность адаптироваться к изменениям, клиентоориентированность и способность вести переговоры.

Вместе с тем авторы доклада констатируют, что скорость создания новых рабочих мест в отличие от предыдущих лет замедляется, а ликвидация старых рабочих мест ускоряется. По ожиданиям работодателей к 2025 году количество избыточных должностей сократится с 15,4 до 9% (6,4%), число новых профессий вырастет с 7,8 до 13,5% (на 5,7%). Могут быть заменены в результате изменения разделения труда между людьми и машинами 85 млн рабочих мест, а 97 млн новых профессиональных ролей будут адаптированы к новому разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами [14].

К сожалению, необходимо признать, что российский рынок труда не готов к выше обозначенным кардинальным изменениям и вызовам, которые перед ним стоят. По данным Федеральной службы государственной статистики, количество официально безработных в феврале 2022 г. составило 3,01 млн чел., что указывает на существенный разрыв между навыками людей и потребностями рынка [7]. С 2010 года в России происходят технологические, экономические и социальные преобразования, результатом которых стало существенное сокращение рабочих мест. Технологическое развитие открывает перспективы

для профессий будущего и экономики в целом, но одновременно создает условия сокращения рабочих мест.

Понятие конкурентоспособности на этапе его возникновения определялось как способность к соперничеству. По мере развития различных аспектов деятельности общества возникло понятие «эффективность деятельности». По мере усложнения общественного устройства и различных аспектов внешнеэкономической деятельности появилась теория экономической эффективности. В СССР была разработана теория сравнительной экономической эффективности, оперировавшая показателями на макро- и микроуровне. Теория сравнительной экономической эффективности широко использовалась до появления в экономической практике и сфере торгово-финансовых взаимоотношений понятия «конкурентоспособность». Американскому ученому М. Портеру принадлежит понятие «конкурентное и сравнительное преимущество», а также теория конкурентных преимуществ государств. С появлением теории конкуренции началось активное исследование конкурентоспособности и института конкуренции как в бизнес-практике, так и на макроуровне. Во второй трети XX в. страны-лидеры обозначили повышение конкурентоспособности в качестве главной цели своего экономического развития [15].

Несмотря на значительное количество исследований, посвященных проблеме конкурентоспособности, до настоящего времени не сложилось однозначного определения ее понятия. Понятие конкурентоспособности в научной терминологии на микроуровне используется применительно к экономической деятельности хозяйствующего субъекта и представляет собой многоуровневую экономическую категорию, которая, в конечном итоге, определяет способность конкретного производителя производить конкурентоспособный продукт или услугу. В научной литературе даны определения понятий «конкурентоспособность государства» и «конкурентоспособность отрасли» применительно к внешнеэкономической деятельности.

Под конкурентоспособностью поколения в настоящем исследовании авторами понимается способность большинства представителей определенного поколения предложить

российскому рынку труда требуемые на конкретном отрезке времени навыки и компетенции, способности и уровень образования, необходимые и достаточные для обеспечения конкурентоспособности страны на глобальном рынке труда.

Конкурентоспособность России как цель на ближайшую перспективу до 2024 года будет обеспечена в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» реализацией национальных проектов по трем направлениям: «человеческий капитал», «комфортная среда для жизни» и «экономический рост».

Ввиду выше обозначенных тенденций в отношении перспектив формирования нового рынка труда в Российской Федерации очевидными являются следующие выводы:

– появляющиеся на формируемом рынке труда профессии будущего предоставляют возможность найти свое рабочее место как высококвалифицированным, так и низкоквалифицированным кадрам, что означает доступность новых мест для представителей всех поколений трудоспособного возраста;

– новый рынок труда крайне требователен к техническим навыкам и уровню образования соискателей. В высшей степени важно обеспечить соответствие работников требованиям экономической, образовательной и технической сфер во избежание финансовых потерь. Очевидно, что приоритет получают представители поколений Y и Z, как более мобильные гибкие, в большей степени обладающие требуемыми навыками и склонные к обучению;

– усилится социальное неравенство под воздействием развития технологий и рецессии рынка труда, вызванной пандемией. Низкоквалифицированные рабочие места, занимаемые женщинами и молодыми работниками, пострадают в большей степени, что требует корректировки государственной социальной политики в отношении указанных уязвимых групп и реализации соответствующих мероприятий по их дополнительной поддержке;

– для снижения и недопущения увеличения безработицы требуются регулярные точ-

ные прогнозы и исследования занятости и ее текущего состояния, основанные на постоянном анализе национального и региональных рынков труда с разбивкой по полу/возрасту/статусу/уровню образования и другим характеристикам. Указанный анализ потребует использования больших данных и применения искусственного интеллекта;

– существенно увеличивается роль образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. В период сохраняющейся глобальной неопределенности (пандемия COVID-19, экологические изменения, политические решения и т. п.) возникает необходимость создавать уникальные образовательные продукты в сжатые сроки с тем, чтобы оперативно готовить кадры, необходимые новой экономике;

– следует признать, что выбрать профессию на всю трудовую жизнь в начавшемся десятилетии невозможно. Формирующийся рынок труда диктует необходимость постоянной адаптации и развития новых компетенций. Период переобучения может быть сокращен до трех-четырех месяцев, период получения среднего профессионального образования может сократиться до 1–1,5 лет, высшего — до 2–2,5 лет;

– все более широкое распространение среди работников поколения Z получают новые формы занятости (remote занятость, фриланс, гибридная, удаленная и дистанционная формы и платформенная занятость), что требует, прежде всего, их законодательного обоснования. В процессе социального партнерства необходимо обеспечить дополнительные меры защиты таких работников в коллективных договорах и соглашениях всех уровней, в связи с чем актуализируется задача проведения профсоюзами регулярного независимого мониторинга состояния российского рынка труда;

– следствием расширения спектра видов и форм занятости будет дальнейшая индивидуализация карьеры и вектора профессионального развития большинства работников — представителей поколения Z и усиление «цифрового кочевничества» значительной части представителей поколения зумеров.

**Список источников**

- [1] Всеобщая декларация прав человека // Официальный сайт Организации Объединенных наций/ URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)
- [2] Пашко Т. Ю. Гендерный аспект социально-демографических последствий пандемии COVID-19 / Социальная динамика населения и устойчивое развитие : сборник тезисов III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Москва, 1 декабря 2020 г.) / под общ. ред. А. И. Антонова. М. : МАКС Пресс, 2020. (Электронное издание сетевого распространения). С. 207–210. URL: <https://www.socio.msu.ru/documents/sbornik20201218.pdf>
- [3] Цэцэгмаа Ц., Энхбаяр Ч., Алтанчимэг З. Отношение к труду и форма занятости поколений x, y, z: сходства и различия // МНИЖ. 2019. № 5–2 (83). С. 6–10.
- [4] Башина О. Э., Васюткина Е. С., Матраева Л. В. Трансформация экономической и трудовой модели поведения современной молодежи в условиях становления цифрового общества // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 3. С. 133–145.
- [5] Численность и состав рабочей силы по Российской Федерации // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)
- [6] Ковин Е. А. Верификация теории поколений на примере промышленного предприятия // Теория и практика общественного развития. 2021. № 6 (160). С. 55–62.
- [7] Лapidус Л. В., Сорокина Л. А., Гостилович А. О. Осведомленность поколения z о технологиях цифровой трансформации бизнеса в условиях технологического сдвига // ARS ADMINISTRANDI. 2020. № 4. С. 618–638.
- [8] Лapidус Л. В., Гостилович А. О., Омарова Ш. А. Особенности проникновения цифровых технологий в жизнь поколения z: ценности, поведенческие паттерны и потребительские привычки интернет-поколения // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 83. С. 271–293. URL: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2020/vipusk\\_\\_83.\\_dekabr\\_2020\\_g./lapidus\\_gostilovich\\_omarova.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2020/vipusk__83._dekabr_2020_g./lapidus_gostilovich_omarova.pdf)
- [9] Полочанский М. В. Россия на пороге Z, каковы ценности данного поколения. какое влияние Z будет оказывать на отдельные отрасли экономики России через 5–10 лет? // Научные труды Вольного экономического общества России. 2021. № 3. С. 245–258.
- [10] Бритвина И. Б., Савчук Г. А. Современные образовательные стандарты и рынок труда // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 1. С. 45–50.
- [11] Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z // Исследовательская работа Центра проектной деятельности и коммуникационных технологий факультета рекламы и связей с общественностью Российского государственного гуманитарного университета. 2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://rsuh.digital/platformennaya>
- [12] Платформа «Профессионалы 4.0». URL: <https://professionals4-0.ru>
- [13] Пашко Т. Ю. Хакатоны: реальность и будущее технологий подбора персонала // Современное общество в условиях социально-экономической неопределенности : сборник материалов XV Международной научной конференции «Сорокинские чтения». Электронное издание комплексного распространения. 2021. С. 143–146. URL: <https://www.socio.msu.ru/documents/sorokinsbornik2021.pdf>
- [14] The Future of Jobs Report 2020 // Официальный сайт Всемирного экономического форума. URL: <https://www.weforum.org/reports?query=future+of+the+job&year=2020#filter>
- [15] Курнышева И. Р. Конкурентоспособность российской экономики: эволюция, структура и перспективы // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2019. № 4. С. 36–53.

**References**

- [1] Universal Declaration of Human Rights // Official website of the United Nations. (In Russ.). Available from: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml)
- [2] Pashko T. Yu. Gender aspect of the socio-demographic consequences of the COVID-19 pandemic. *Social`naya dinamika naseleniya i ustojchivoe razvitie : sbornik tezisov III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii s mezhdunarodny`m uchastiem (Moskva, 1 dekabrja 2020 g.) / pod obshh. red. A. I. Antonova = Social dynamics of the population and sustainable development: collection of abstracts of the III All-Russian scientific and practical conference with international participation (Moscow, December 1, 2020) / under the general ed. A. I. Antonova.* Moscow: MAKS Press; 2020. P. 207–210. (Electronic edition of network distribution). (In Russ.). Available from: <https://www.socio.msu.ru/documents/sbornik20201218.pdf>
- [3] Tsetsegmaa Ts., Enkhbayar Ch., Altanchimeg Z. Attitude towards work and the form of employment of generations x, y, z: similarities and differences. *MNIZh = MNIZh.* 2019;5–2(83):6–10. (In Russ.).

[4] Bashina O. E., Vasyutina E. S., Matraeva L. V. Transformation of the economic and labor model of the behavior of modern youth in the conditions of the formation of a digital society. *Znanie. Ponimanie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*. 2018;(3):133–145. (In Russ.).

[5] The number and composition of the labor force in the Russian Federation // Official website of the Federal State Statistics Service. (In Russ.). Available from: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force)

[6] Kovin E. A. Verification of the theory of generations on the example of an industrial enterprise. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and practice of social development*. 2021;6(160):55–62. (In Russ.).

[7] Lapidus L. V., Sorokina L. A., Gostilovich A. O. Awareness of generation z about digital business transformation technologies in the context of technological shift. *ARS ADMINISTRANDI = ARS ADMINISTRANDI*. 2020;(4):618–638. (In Russ.).

[8] Lapidus L. V., Gostilovich A. O., Omarova Sh. A. Peculiarities of penetration of digital technologies into the life of generation z: values, behavioral patterns and consumer habits of the Internet generation. *Gosudarstvennoe upravlenie. E`lektronny`j vestnik = Public administration. Electronic Bulletin*. 2020;(83):271–293. (In Russ.). Available from: [http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2020/vipusk\\_\\_83.\\_dekabr\\_2020\\_g./lapidus\\_gostilovich\\_omarova.pdf](http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2020/vipusk__83._dekabr_2020_g./lapidus_gostilovich_omarova.pdf)

[9] Polochansky M. V. Russia on the threshold of Z, what are the values of this generation. what impact will Z have on individual sectors of the Russian economy in 5–10 years? *Nauchny`e trudy` Vol`nogo e`konomicheskogo obshchestva Rossii = Scientific works of the Free Economic Society of Russia*. 2021;(3):245–258. (In Russ.).

[10] Britvina I. B., Savchuk G. A. Modern educational standards and the labor market. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2012;(1):45–50. (In Russ.).

[11] Platform employment as a tool for labor socialization of representatives of generation Z. *Issledovatel`skaya rabota Centra proektnoj deyatel`nosti i kommunikacionny`x texnologij fakul`teta reklamy` i svyazey s obshchestvennost`yu Rossijskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta = Research work of the Center for Project Activities and Communication Technologies of the Faculty of Advertising and Public Relations of the Russian State University for the Humanities*. 2021. (In Russ.). Available from: <https://rsuh.digital/platformennaya>

[12] Platform "Professionals 4.0". (In Russ.). Available from: <https://professionals4-0.ru>

[13] Pashko T. Yu. Hackathons: reality and future of recruitment technologies. *Sovremennoe obshchestvo v usloviyax social`no-e`konomicheskoy neopredelennosti : sbornik materialov XV Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii «Sorokinskie chteniya» = Modern society in conditions of socio-economic uncertainty: collection of materials of the XV International Scientific Conference "Sorokin Readings"*. Electronic edition of complex distribution. 2021. P. 143–146. (In Russ.). Available from: <https://www.socio.msu.ru/documents/sorokinsbornik2021.pdf>

[14] The Future of Jobs Report 2020 // Official website of the World Economic Forum. Available from: <https://www.weforum.org/reports?query=future+of+the+job&year=2020#filter>

[15] Kurnysheva I. R. Competitiveness of the Russian economy: evolution, structure and prospects. *Vestnik Instituta e`konomiki Rossijskoj akademii nauk = Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2019;(4):36–53. (In Russ.).

### Информация об авторах

Т. Ю. Пашко — кандидат экономических наук, доцент, Академия труда и социальных отношений;

Е. В. Тышко — аспирант 3-го года очной формы обучения кафедры непроеизводственной сферы и социальных технологий Академии труда и социальных отношений.

### Information about the authors

T. Yu. Pashko — Candidate of Science (Economics), Associate Professor, Academy of Labor and Social Relations;

E. V. Tyshko — 3-year postgraduate student of the Department of Non-Production Sphere and Social Technologies, Academy of Labor and Social Relations.

---

Статья поступила в редакцию 25.04.2022; одобрена после рецензирования 13.05.2022; принята к публикации 24.06.2022.

The article was submitted 25.04.2022; approved after reviewing 13.05.2022; accepted for publication 24.06.2022.