

УДК / UDC 316.3

DOI:10.22162/2587-6503-2022-1-21-204-235

Анализ спроса и предложения на современном рынке труда Республики Тыва: профессиональные и гендерные аспекты

Татьяна Ивановна Горина¹, Органа Доржуевна Натсак²

¹ Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (д. 24/35, к. 5, ул. Кржижановского, 117218 Москва, Россия)

научный сотрудник

 0000-0001-6936-1419. E-mail: gorina@cpr.i.ru

² Тувинский институт гуманитарных и прикладных социально-экономических исследований при Республике Тыва (д. 4, ул. Кочетова, Республика Тыва, 667000 Кызыл, Россия)

кандидат философских наук, ученый секретарь

 0000-0003-1833-4810. E-mail: nod695596@gmail.com

© КалмНЦ РАН, 2022

© Горина Т. И., Натсак О. Д., 2022

Аннотация. *Цель* статьи — анализ рынка труда Республики Тыва, его профессиональных и гендерных аспектов на основе данных аналитической системы мониторинга вакансий и резюме, разработанной Центром цифровой трансформации и анализа данных Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, статистических параметров напряженности регионального рынка труда, а также результатов социологического исследования, проведенного в республике в мае 2021 г. *Результаты.* Авторами впервые проведено углубленное исследование рынка труда в Республике Тыва через анализ структуры спроса и предложения на региональном рынке труда на основе данных, полученных с помощью применения программно-аппаратного решения по мониторингу публичного рынка вакансий и резюме, созданного специалистами Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России. Представлены результаты сопоставления количественных и качественных

характеристик вакансий и резюме; сравнение спроса и предложения по группам специальностей, уровням образования и квалификации, а также сравнение запросов рынка вакансий с социально-демографическими характеристиками безработных в Туве по официальным статистическим данным. Особое внимание в статье уделено гендерным, образовательным, возрастным характеристикам ищущих работу на онлайн-платформах и требуемым характеристикам, которые предъявляются в предлагаемых вакансиях. Также был проведен сравнительный анализ предлагаемых вакансий и запрашиваемых соискателями уровней зарплат, выстроен рейтинг индустрий по количеству вакансий и изучена представленность организаций, зарегистрированных в других субъектах РФ, предлагающих вакансии жителям Республики Тыва. В статье показано, что на рынке труда Республики Тыва налицо признаки «квалификационной ямы», дисбаланса между профессионально-квалификационным спросом и предложением. Наличие такой «квалификационной ямы» как по позициям, требующим высшего образования, так и по рабочим профессиям, будет только усугублять ситуацию в целом.

Ключевые слова: Республика Тыва, региональный рынок труда, напряженность на рынке труда, онлайн-платформы поиска работы, структура спроса и предложения на рынке труда Республики Тыва

Для цитирования: Горина Т. И., Натсак О. Д. Анализ спроса и предложения на современном рынке труда Республики Тыва: профессиональный и гендерный аспекты // Бюллетень Калмыцкого научного центра РАН. 2022. № 1. С. 204–235. DOI:10.22162/2587-6503-2022-1-21-204-235

Analyzing Supply and Demand in Tuva's Labor Market: Professional and Gender Aspects Revisited

Tatiana I. Gorina¹, Organa D. Natsak²

¹ Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the RAS (24/35, Bldg. 5, Krzhizhanovsky St., 117218 Moscow, Russian Federation)

Research Associate

 0000-0001-6936-1419. E-mail: gorina@cpri.ru

² Tuva Institute for Humanities and Applied Socioeconomic Research, Government of the Tyva Republic (4, Kochetov St., 667000 Kyzyl, Russian Federation)

Cand. Sc. (Philosophy), Academic Secretary

 0000-0003-1833-4810. E-mail: nod695596@gmail.com

© KalmSC RAS, 2022

© Gorina T. I., Natsak O. D., 2022

Abstract. *Goals.* The first in-depth study of Tuva's labor market analyzes data obtained via hardware/software monitoring solutions created by National Labor Research Institution (Ministry of Labor of Russia) for actual demand and supply structures. *Results.* The paper compares and introduces qualitative and quantitative characteristics of CVs and vacancies; considers demand and supply figures by professional groups, educational levels and qualifications; compares the existing vacancies to sociodemographic characteristics of Tuva's unemployed residents according to official statistical data. Special attention is paid to gender, educational, and age parameters of job applicants from online resources — and actual job offer requirements. The work also provides comparative insights into levels of wages mentioned in job applications and offers respectively, rates industries by number of vacancies, explores representativeness of potential employers registered in other regions of Russia. *Conclusions.* The article shows Tuva's labor market is vividly characterized by 'skills mismatch', i.e. a misbalance between demand and supply in terms of professions and qualifications — whether involving university degrees or without the latter — that shall keep aggravating the unemployment agenda and adversely influence household incomes.

Keywords: Tyva Republic, regional labor market, tensions, job search websites, labor demand and supply structures in Tuva

For citation: Gorina T. I., Natsak O. D. Analyzing Supply and Demand in Tuva's Labor Market: Professional and Gender Aspects Revisited. *Bulletin of the Kalmyk Scientific Center of the RAS.* 2022; 1: 204–235. (In Russ.). DOI: 10.22162/2587-6503-2022-1-21-204-235

Введение. Для исследования рынка труда регионов, которые отличаются высоким уровнем напряженности, недостаточно анализа только статистических данных. Использование исключительно статистических методов не дает полного представления о

процессах, которые происходят в сфере занятости. Включение в исследовательское поле данных платформ Интернет-рекрутинга дает более детальную информацию о тенденциях и конъюнктуре в сфере спроса и предложении на рынке труда, существующих отклонениях в профессионально-квалификационной структуре и фактической емкости и напряженности на рынке труда региона. С этой точки зрения в изучении рынка труда таких регионов, как Республика Тыва, необходимо применять новые подходы, в том числе с использованием анализа больших данных.

Актуальность углубленного исследования рынка труда Республики Тыва вызвана тем, что республика отличается на фоне других российских регионов двумя взаимосвязанными характеристиками социально-экономического развития — высоким уровнем бедности и безработицы. Подобное исследование может иметь не только научную ценность, но и практическую значимость в пересмотре, к примеру, структуры подготовки специалистов и переобучения безработного населения.

Эмпирической основой этого научного исследования являлись данные о вакансиях и резюме крупнейших в России онлайн-платформ: «Работа в России» — общероссийской базы вакансий и резюме (trudvsem.ru), SuperJob (superjob.ru), HeadHunter (hh.ru), которые были получены с помощью вышеуказанного программно-аппаратного решения Всероссийского научно-исследовательского института труда (далее — ВНИИ труда) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее — Минтруда России), позволяющего собирать и обрабатывать публичную информацию, размещенную на этих рекрутинговых онлайн-платформах, публикующих актуальные объявления о вакансиях в разных регионах Российской Федерации¹.

Целью статьи является анализ рынка труда Республики Тыва, его профессиональных и гендерных аспектов на основе данных

¹ ВНИИ труда представил аналитическую систему мониторинга вакансий и резюме [электронный ресурс] // URL: <https://vcot.info/news/vnii-truda-predstavil-analiticeskuu-sistemu-monitoringa-vakansij-i-rezume> (дата обращения: 05.07.2021).

аналитической системы мониторинга вакансий и резюме, разработанной Центром цифровой трансформации и анализа данных ВНИИ труда РФ, статистических параметров напряженности регионального рынка труда, а также результатов социологического исследования, проведенного в Республике Тыва в мае 2021 г. Исходя из поставленной цели были определены следующие задачи: проанализировать профессиональную структуру вакансий и резюме по Республике Тыва, их соотношение по профессиям, требующим высшего образования; определить рейтинги индустрий по количеству вакансий и резюме, региональные и межрегиональные характеристики рекрутмента; изучить гендерные особенности активности участников рынка вакансий и резюме в сети Интернет, в том числе зарплатных притязаний.

Методологические основы. В презентации аналитической системы по мониторингу публичного рынка вакансий и резюме, созданного специалистами ВНИИ труда Минтруда России, технология сбора данных описывается следующим образом: «Сведения о вакансиях и резюме собираются из открытых источников на основе технологии больших данных, имеют широкий региональный охват и в целом дают представление о тенденциях на рынке труда, изменениях текущей потребности в работниках на федеральном и региональном уровнях, в профессиональном разрезе. Программа позволяет формировать отчет по вакансиям и резюме, размещенным в установленный период в определенном регионе, в том числе по отраслевому признаку, с учетом удаленной занятости и вахтового метода, половозрастного состава работников»². Этапы разработки системы, цель создания и ее возможности довольно подробно охарактеризованы в работе Д. Н. Платыгина, С. Ю. Попкова, В. М. Смирнова, Н. А. Волгина, Е. В. Вашаломидзе, В. И. Джума, Е. С. Улановой «Система мониторинга, анализа и экспертизы сфе-

² ВНИИ труда представил аналитическую систему мониторинга вакансий и резюме [электронный ресурс] // URL: <https://vcot.info/news/vnii-truda-predstavil-analiticeskuu-sistemu-monitoringa-vakansij-i-rezume>. (дата обращения: 11.12.2021).

ры трудовых отношений» [Платыгин и др. 2020]. Отличительной особенностью этой системы является учет только уникальных публикаций, другими словами, если публикация повторяется несколько раз на одном или нескольких сайтах, то система считает ее однократно.

В ходе нашего исследования был сформирован запрос по следующим критериям по Республике Тыва по двум временным периодам (2020 г. и январь – июнь 2021 г.), которые проанализированы в настоящей статье:

- количество резюме;
- распределение соискателей по социально-демографическим характеристикам;
- количество вакансий и их отраслевая принадлежность;
- линейное распределение профессиональной принадлежности резюме и вакансий (ТОП-20);
- сопоставление притязаний по заработной плате соискателей и предложений работодателей;
- линейное распределение наименований организаций, объявляющих о вакансиях (ТОП-20).

В статье также использованы результаты социологического исследования, проведенного в Республике Тыва в апреле 2021 г. Центром изучения социальной структуры и социального расслоения Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН под руководством доктора философских наук, профессора З. Т. Голенковой.

Опрос населения республики (старше 18 лет) был проведен по репрезентативной выборке Республики Тыва (N=1 539 ед.), методом личного интервью. Для более детального изучения проблемы была также проведена серия глубинных интервью с сотрудниками Центров занятости Республики Тыва.

В качестве официальной информации в статье использованы данные Росстата.

История вопроса. За последние 10 лет был опубликован ряд работ о разных аспектах регионального рынка труда Республики

Тыва. Рынок труда Тувы исследовался с нескольких точек зрения: восприятия республики как слабоурбанизированного региона [Балакина, Кылыгдай 2015], перехода к технологическому развитию [Монгуш 2018], проблемной специфики [Кылыгдай 2012; Ойдуп, Кылыгдай 2015]. Анализировались также вопросы женской занятости и безработицы [Хертек 2016].

Эти работы объединяет общий методологический подход, а именно преимущественное, в некоторых случаях исключительное использование статистического метода.

Исследования рынка труда, поведенческих моделей, социально-демографических особенностей незанятых, самозанятых, продолжительности пребывания в статусе безработного в Республике Тыва на основе социологических методов с обеспечением полноты репрезентативной выборки по республике, а также трансформации социально-профессиональной структуры в республике появились лишь с 2019 г. [Орехова 2019; Голенкова, Голиусова, Самба 2021].

Среди работ, исследующих российский рынок труда в целом, для настоящей статьи наиболее ценными с методологической точки зрения явились исследования, анализирующие современный российский рынок труда в сфере спроса и предложения на основе анализа вакансий и резюме [Мальцева, Майорова, Сафонова 2020]. В работе А. В. Мальцевой, А. В. Майоровой, Е. А. Сафоновой представлены результаты комплексного исследования спроса и предложения на рынке труда, проведенного ВНИИ труда и Санкт-Петербургским государственным университетом. Речь идет об анализе и систематизации данных портала Интернет-рекрутмента HeadHunter в разрезе российских регионов, сфер, типов занятости, размера зарплат, которые позволили выявить тенденции в спросе и предложении на рынке труда, регионы с дефицитом и избытком кадров [Мальцева, Майорова, Сафонова 2020: 40].

Современные подходы к оценке и регулированию напряженности на рынке труда как инструментам управленческих решений предложены в работе Н. П. Панина, И. А. Волошиной, В. В. Харьковина [Панин, Волошина, Харьковин 2021]. Ими был предложен ана-

литический и методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда и обоснованы три фактора, оказывающих наиболее заметное влияние на ее снижение [Панин, Волошина, Харькин 2021: 20]. Среди них увеличение уровня финансирования активной политики занятости; повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, измеряемой числом заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости; рост уровня профессионально-квалификационного спроса [Панин, Волошина, Харькин 2021: 14]. Из них третий фактор является важным для темы настоящей статьи. Кроме того, указанные авторы обосновали важность внедрения технологий «больших данных», платформенных и цифровых решений в оценке напряженности рынка труда, в том числе для разработки единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов [Панин, Волошина, Харькин 2021: 17, 20].

Новизной методологического подхода, примененного в предлагаемой статье, является исследование регионального рынка Республики Тыва путем сбора сведений о вакансиях и резюме крупнейших сайтов-агрегаторов Интернет-рекрутинга, анализа предложений работодателей из регионов — реципиентов трудовой миграции, испытывающих дефицит квалифицированных кадров и рабочей силы, в комбинации с социологическим исследованием. Такой постановки вопроса по рынку труда Республики Тыва не было ранее предпринято. Аналитический обзор существующей научной литературы, посвященной проблемам занятости и безработицы в Республике Тыва, показал, что практически нет работ, рассматривающих вопросы фактической емкости регионального рынка труда, структуру спроса и предложений на рынке вакансий с точки зрения конкретных профессий и гендерных измерений. С этой позиции представленная статья обладает научно-методологической новизной.

Региональные параметры рынка труда Республики Тыва

Рассмотрим статистические данные об отдельных характеристиках напряженности на рынке труда Республики Тыва в 2019 г.

Республика Тыва занимала по итогам 2019 г. 84-е место среди субъектов РФ по уровню занятости — 47,5 %, а уровень занятости в трудоспособном возрасте — 55,0 % [Регионы России 2020: 182–183]. Уровень безработицы в 2019 г. составил 12,3 %, а уровень зарегистрированной безработицы — 4,3 % [Регионы России 2020: 203]. Коэффициент напряженности на рынке труда составил 12,3 %, что значительно ниже, чем показатели напряженности в Республике Ингушетия (320,6 %), Республике Дагестан (171,1 %), Чеченской Республике (41,2 %), Республике Северная Осетия–Алания (31,3 %), но выше, чем в остальных субъектах РФ, кроме вышеуказанных.

Нагрузка незанятого населения, состоящего на регистрационном учете в органах службы занятости населения в расчете на одну заявленную вакансию в 2019 г. в Республике Тыва, составила 3,6 чел. при среднероссийском значении 0,5 чел. [Регионы России 2020: 212]. Показатель по Тыве не является самым высоким по России. В таких регионах, как Республика Ингушетия (169,1 чел.), Чеченская Республика (29,2 чел.), Республика Дагестан (22,1 чел.), данный показатель значительно превышает среднее значение по РФ [Регионы России 2020: 212].

Среднее время поиска работы в Республике Тыва, по данным 2019 г., составило 7,9 месяцев, что ненамного превышает среднероссийский показатель — 7,2 мес. [Регионы России 2020: 212], при этом доля ищущих работу 12 месяцев и более составляла 36,1 %, в то время как в РФ — 25,2. Это не самый высокий показатель по России, в Курганской области, например, значение этого показателя равняется к 41,6, но все же свидетельствует о пролонгированном во времени пребывании достаточно большой доли лиц в статусе ищущих работу.

По способам и каналам поиска работы статистические данные и результаты вышеуказанного общереспубликанского социологического исследования показали, что существенных отличий от российских тенденций не наблюдается.

Таблица 1. Способы поиска работы в Республике Тыва

Способы поиска работы	Данные Росстата	Данные социологического исследования
Обращение в органы службы занятости	20,3	38,0
Обращение в коммерческую службу занятости	1,5	12,6
Обращение в СМИ, Интернет	39,9	44,0
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	49,6	50,4
Обращение непосредственно в администрации работодателей	29,1	34,7
Другие способы	5,4	0,4

Источники: Росстат, данные социологического исследования, проведенного в Республике Тыва в 2021 г.

Приведенные в Таблице 1 данные демонстрируют наибольшее доверие, которое вызывает использование своих социальных связей, среди способов поиска работы. Обращает на себя внимание тот факт, что отслеживание вакансий в СМИ, Интернете (сайты поиска работы, соцмедиа) представляется участникам опроса наиболее эффективным, чем, например, обращение в органы службы занятости.

Анализ спроса и предложения на рынке труда

По данным аналитической системы ВНИИ труда общее количество резюме в 2020 г. составляло 6 765, за первое полугодие 2021 г. — 9 978. По отчетным данным Министерства труда Республики Тыва, общая численность безработных (по методологии МОТ) за 2020 г. — 23 500 человек, за первый квартал 2021 г. — 26 000 человек. Логично предположить, что публикацией резюме занимались преимущественно безработные граждане. Если исходить из этого, в 2020 г. свое резюме опубликовало 29 % ищущих работу, в первом полугодии 2021 г. — 38 %.

Лидером по количеству резюме является общероссийская база вакансий и резюме trudvsem.ru, которую использует сеть центров занятости. Полагаем, что размещение безработными своих резюме в общенациональной базе является практически обязательной процедурой при постановке на учет в статусе безработного и назначении пособия. За порталом trudvsem.ru по количеству размещенных резюме следует superjob.ru, наименьшее количество с тенденцией уменьшения наблюдается на hh.ru.

Таблица 2. Использование онлайн-платформ ищущими работу в Республике Тыва

Период	Количество резюме		
	2020 г.		
	trudvsem.ru	superjob.ru	hh.ru
январь–декабрь 2020 г.	5 656	697	412
июнь 2021 г.	8 759	1 000	219

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме trudvsem.ru, superjob.ru, hh.ru.

В 2021 г. по сравнению с 2020 г. наблюдается существенный рост размещенных жителями Республики Тыва на онлайн-платформах резюме. Особенно увеличение численности заметно на портале trudvsem.ru, что связано с получением государственных социальных трансфертов безработными.

Следует отметить, что помимо количественной дифференциации качественный анализ размещенных резюме показывает, что уровень квалификации соискателей на superjob.ru и hh.ru выше. Эти платформы требуют определенного стандарта в размещении резюме, что предполагает определенный навык использования сети Интернет. Как правило, эти ресурсы используют квалифицированные специалисты с высшим образованием. Портал trudvsem.ru — основной агрегатор Службы занятости населения. Доля опубликованных на этом портале резюме в общем числе публикаций — более 80 %.

Рассмотрим профессиональную структуру опубликованных резюме, имеющих самые большие количественные показатели (ТОП-20). Среди соискателей с высшим образованием преобладают юристы, экономисты, преподаватели и бухгалтеры, а со средним специальным образованием — водители, продавцы, охранники, строительные рабочие, повара, воспитатели, медсестры и санитарки. ТОП-20 2021 года практически идентичен 2020 г.

Таблица 3. Профессиональная структура резюме

Искомая должность	2020 г.	2021 г.
Продавец-кассир	364	460
Водитель автомобиля легкового	360	532
Специалист (не описана предметная область)	272	305
Охранник	269	524
Повар	224	426
Юрист	214	211
Бухгалтер	208	244
Рабочий строительный	204	499
Преподаватель	160	258
Менеджер по работе с клиентами	157	132
Продавец-консультант	118	123
Экономист	102	110
Сварщик	99	148
Воспитатель	91	153
Уборщик / Мойщик / Дворник	81	250
Кредитный брокер	80	—
Санитарка / Санитар	80	—
Медицинская сестра	79	103
Машинист / Водитель погрузочно-разгрузочных машин	75	121
Секретарь	74	116

Администратор магазина	—	95
Рабочий общестроительных работ	—	135

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме trudvsem.ru, superjob.ru, hh.ru.

Всего в 2020 г. была опубликована 5 121 вакансия, в 2021 г. — 2 517. По количеству вакансий доминирует trudvsem.ru и наблюдается существенное увеличение публикаций, а по данным Росстата потребность в работниках, заявленных работодателями в органы службы занятости Республики Тыва в 2019 г., составила 1 391 чел. [Регионы России 2020: 211].

Расчет соотношения количества вакансий на коммерческих онлайн платформах (superjob.ru и hh.ru) и trudvsem.ru дал следующий результат. Доля вакансий государственного ресурса составила 44 % в 2020 г. и 38 % в первом полугодии 2021 г. в общем числе публикаций. При этом на частных платформах опубликовано менее 20 % от общего числа резюме. По нашему мнению, этот факт является показателем дифференциации соискателей, прежде всего, по уровню образования и квалификации. Более подробно эту ситуацию разберем ниже.

Таблица 4. Количество вакансий по Республике Тыва

	Количество вакансий			Итого
	trudvsem.ru	superjob.ru	hh.ru	
2020 г.	2 285	1 433	1 403	5 121
2021 г.	908	817	792	2 517

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме trudvsem.ru, superjob.ru, hh.ru.

Рассмотрим содержательную часть незамещенных должностей, заявленных работодателями.

Рейтинг вакансий (ТОП-20) демонстрирует лидерство предложений для преподавателей, причем их доминирование зафиксировано как в рейтинге вакансий, так и в рейтинге резюме, и спрос на

них преобладает над предложением. Обнаружена группа профессий, которая представлена в обоих рейтингах: машинист/водитель погрузочно-разгрузочных машин, водитель легкового автомобиля, строительный рабочий, сварщик, повар, продавец, уборщик, менеджер по работе с клиентами, медицинская сестра. Однако из названных профессий только машинистов/водителей погрузочно-разгрузочных машин требуется больше, чем представлено на рынке резюме. Следующая группа отличается максимальной невостребованностью, т. е. эти вакансии в ТОП-20 отсутствуют. Это охранники, юристы, экономисты, бухгалтеры, санитары, воспитатели, кредитные брокеры. И третья группа — наиболее востребованные профессии, которые не представлены в рейтинге резюме. Прежде всего, к ним относятся врачи (объединённая профессиональная категория, включающая врачей различных специальностей), как наиболее многочисленная, а также: специалисты по продажам, слесари, водители автомобиля грузового/специального, кладовщики/комплектовщики/операторы склада, музыкальные руководители, электро-монтажники / электромонтеры, операторы колл-центра.

Таблица 5. Профессиональная структура вакансий

Вакансии	2020	2021
Преподаватель	632	181
Врачи	435	107
Водитель автомобиля легкового	202	44
Машинист / водитель погрузочно-разгрузочных машин	146	124
Специалист по продажам	129	60
Слесарь	119	63
Сварщик	99	48
Рабочий общестроительных работ	93	27
Медицинская сестра	90	36
Водитель автомобиля грузового/специального	88	50
Кладовщик/комплектовщик/оператор склада	80	43

Продавец-консультант	78	60
Менеджер по работе с клиентами	75	44
Повар	70	47
Инженер (обобщ.)	65	32
Продавец-кассир	65	39
Музыкальный руководитель	63	—
Электромонтажник / электромонтер	63	30
Уборщик / мойщик / дворник	55	—
Оператор колл-центра	54	23
Рабочий строительный	—	24
Фельдшер	—	24

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме trudvsem.ru, superjob.ru, hh.ru.

Выявленные тенденции не являются специфичными для рынка труда Республики Тыва. Переизбыток специалистов с высшим образованием в сфере бизнеса, права и администрирования и дефицит рабочих профессий характерен в целом для Российской Федерации³. По мнению экспертов ВНИИ труда, тренд не востребоваемости юристов, экономистов «существует не первый год и обусловлен тем, что спрос на рынке труда сегодня формируется не на профессии, а на навыки — работодатель заинтересован в определённых компетенциях со стороны соискателя». Можно ожидать, что квалификационные требования к работникам этих профессий будут увеличиваться.

Структурный дисбаланс в спросе и предложения на региональном рынке труда Республики Тыва

Рассмотрим полученные показатели по вакансиям и резюме с точки зрения требований к навыкам и компетенциям. Наибольшее

³ Спрос на навыки: почему в России наблюдается переизбыток юристов и экономистов [электронный ресурс] // URL: https://russian.rt.com/russia/article/918943-rossiya-yuristy-ekonomisty-pereizbytok?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 25.10.2021).

число лиц в составе безработных Республики Тыва по уровню образования принадлежит тем, кто не имеет высшего образования: 39,2 % имеют среднее профессиональное образование, 34,5 % — общее среднее (окончили школу), 13,2 % — основное общее (9 классов) [Регионы России 2020: 199]. Аналогичное распределение можно наблюдать по данным резюме, в которых указан уровень образования. Из всех резюме в 2020 г., за исключением 5 184, в которых не содержится информация об уровне образования, наибольшее количество принадлежит соискателям со средним профессиональным образованием (1 732), затем следуют лица со средним общим образованием или ниже (1 571) и с высшим образованием (1 435).

Получить релевантное распределение опубликованных вакансий по образованию невозможно, так как этот параметр в требованиях к кандидату работодателя указывают не всегда. И особенно это касается рабочих специальностей. Но существуют вакансии, которые предназначены только для лиц с высшим образованием. Прежде всего, это врачи и преподаватели. По ним количество вакансий в несколько раз превышает количество резюме соискателей. В целом соотношение вакансий и резюме по Республике Тыва можно типологизировать следующим образом: 1) профессии, по которым количество предлагаемых работодателями вакансий превышает количество резюме; 2) профессии, по которым количество резюме превышает предлагаемые вакансии; 3) профессии, по которым соотношение вакансий и резюме примерно равны. С этой позиции рассмотрим складывающуюся профессиональную структуру на рынке вакансий и резюме.

Таблица 6. Соотношение вакансий и резюме по профессиям, требующим высшего образования в Республике Тыва в 2020 г.

Профессия	Количество вакансий	Количество резюме
Преподаватель	632	160
Врач терапевт участковый	32	0
Врач акушер-гинеколог	31	3

Врач-терапевт	31	4
Врач педиатр участковый	30	6
Врач-офтальмолог	29	0
Врач-хирург	28	4
Врач травматолог-ортопед	27	0
Врач-инфекционист	26	1
Врач-невролог	25	2
Врач-отоларинголог	20	0
Врач-рентгенолог	18	0
Врач-эндокринолог	17	0
Врач анестезиолог-реаниматолог	44	4
Врач-психиатр	44	3
Врач-стоматолог	44	6
Врач-фтизиатр	15	0
Врач-уролог	14	0
Геодезист	13	5
Врач судебный эксперт	12	1
Врач-кардиолог	12	0
Врач-онколог	12	0
Врач-педиатр	12	5
Врач функциональной диагностики	8	0
Врач-логопед	8	3
Диспетчер	8	3
Врач-патологоанатом	7	0
Врач клинической лабораторной диагностики	10	2
Врач-дерматовенеролог	10	2
Врач-эпидемиолог	10	5
Спортивный инструктор	10	2
Врач-реабилитолог	9	0

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме *trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*.

По профессиям, по которым наблюдается кадровый дефицит, как мы указывали выше, лидируют преподаватели и врачи с высшим образованием. В данном случае мы можем констатировать, во-первых, структурный дисбаланс в подготовке профессиональных кадров, во-вторых, последствия межрегиональной трудовой миграции специалистов с высшим образованием в российские регионы с дефицитом человеческих ресурсов, в которых приняты программы финансового стимулирования и социальной поддержки притока специалистов, прежде всего, врачебных специальностей и преподавателей. Немаловажными являются факторы внутрирегиональной миграции «село-город», непривлекательности работы в сельской местности, в результате чего наблюдается неравномерность обеспеченности специалистами и острый дефицит врачей и учителей, прежде всего, в сельской местности. Данный вывод можно сделать, исходя из превалирования вакансий в организациях, расположенных в сельской местности, в то время как уровень занятости населения в сельской местности существенно ниже (39,2 %), чем в городской местности (53,6 %) [[Регионы России 2020: 185](#)].

Таким образом, несмотря на высокую по сравнению с городами безработицу в сельской местности, целый ряд рабочих мест, требующих высшего профессионального образования, остаются незаполненными. В данном случае мы явно наблюдаем признаки «квалификационной ямы». Следует отметить, что данное явление характерно не только для Республики Тыва, вместе с тем оно требует оценки, осмысления, регулирования со стороны региональных властей. Как указывают А. В. Мальцева, А. В. Майорова, Е. А. Сафонова, проблема несоответствия спроса и предложения навыков на современном рынке труда — это международная проблема, и в этой связи на Давосском форуме в 2020 г. были приняты две флагманские инициативы: Революция переподготовки (Reskilling Revolution) и Модель катализатора сокращения разрыва в навыках (Skills Gap Accelerator Model) [[Мальцева, Майорова, Сафонова 2020: 41](#)]. Еще одной причиной образования кадрового дефицита по отдельным отраслям является невысокий уровень предлагаемых заработных плат.

Расхождение ожиданий и предложений

Для сравнительного анализа ожиданий соискателей и предложений работодателей по величине заработной платы были сопоставлены эти показатели по 200 вакансиям и резюме 2020 г. Почти в половине случаев (49 %) уровень притязаний соискателей выше предлагаемого размера оплаты, четверть ищущих работу (25 %) оценила собственные возможности согласно рыночным реалиям, и их запросы практически совпали с условиями вакансий. У остальных (25 %) желаемый размер заработной платы оказался меньше указанного потенциальным работодателем.

Самый большой разрыв между спросом и предложением в размере оплаты наблюдается у квалифицированных врачей.

Таблица 7. Соотношение предлагаемых и ожидаемых уровней зарплат

Типовая вакансия	Кол-во вакансий	Кол-во резюме	Среднее значение предлагаемой заработной платы вакансий (в руб.)	Среднее значение ожидаемой заработной платы (в руб.)
Врач анестезиолог-реаниматолог	44	4	38 184	150 000
Врач-эндоскопист	3	2	43 750	150 000
Врач-акушер-гинеколог	31	3	24 915,5	100 000
Врач-статистик	6	1	6 489,5	80 000
Врач ультразвуковой диагностики	13	2	26 536,75	100 000
Врач-инфекционист	26	1	59 922,5	130 000
Врач-педиатр	12	5	31 116,25	100 000
Врач-дерматовенеролог	10	2	14 612,25	80 000
Врач-невролог	25	2	28 550	90 000
Врач-терапевт	31	4	39 000	100 000

Врач-психиатр	44	3	22 062	80 000
Врач-педиатр участковый	30	6	32 809,5	72 500

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме *trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*.

Желаемый уровень оплаты труда врачей больше предлагаемого в 3–5 раз. Запросы преподавателей, юристов, экономистов по оплате труда также не совпадают с условиями работодателей примерно в 1,5–2 раза.

Группа тех, у кого запросы по оплате практически совпали с условиями вакансий, очень разнородна. Никаких особых признаков обнаружить не удалось. Это фельдшер, диспетчер, товаровед, кассир, воспитатель, фотограф, корректор, завхоз и т. д.

И в третьей группе наблюдается специфическая картина: запросы соискателей по уровню зарплаты меньше, чем предлагается работодателями в объявленных вакансиях. Это касается отдельных рабочих профессий, по которым количество вакансий преобладает над числом резюме.

Таблица 8. Соотношение предлагаемых и ожидаемых уровней зарплат по рабочим профессиям

Типовая вакансия	Кол-во вакансий	Кол-во резюме	Среднее значение предлагаемой заработной платы вакансий (в руб.)	Среднее значение ожидаемой заработной платы (в руб.)
Рабочий столярно-плотничных, паркетных и стекольных работ	17	27	60 850	25 000
Водитель автомобиля грузового/специального	88	53	82 500	45 000

Электромонтажник / Электромонтер	63	24	72 750	25 000
Рабочий общестроительных работ	93	69	77 500	25 000
Токарь	35	3	73 500	20 000
Машинист оборудования	32	19	83 660	27 500
Машинист / Водитель погрузочно-разгрузочных машин	146	75	98 000	30 000
Сварщик	99	99	101 500	28 000

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме *trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*.

В данном случае мы также наблюдаем проявление общероссийского тренда. HR-менеджеры организаций ищут квалифицированных рабочих и готовы им платить конкурентную заработную плату. Однако эти вакансии остаются незакрытыми, несмотря на притягательность условий по оплате труда. Можно предположить, что причин такой ситуации несколько: несоответствие уровня квалификации кандидатов предъявляемым работодателем требованиям, сложновыполнимые функциональные опции, а также неосведомленность ищущих работу кандидатов, которые имеют требуемую квалификацию, о наличии тех или иных вакансий на региональном рынке труда.

Именно по рабочим специальностям наблюдается наиболее заметный дефицит подготовленных кадров, что также указывает на несбалансированность структуры подготовки рабочих на базе региональных организаций среднего профессионального образования.

Таблица 9. Рабочие профессии, по которым спрос превышал предложение на рынке труда в Республике Тыва в 2020 г.

Профессия	Количество вакансий	Количество резюме
Слесарь	119	38

Кладовщик/Комплектовщик/Оператор склада	80	30
Водитель автомобиля грузового/специального	88	53
Электромонтажник / Электромонтер	63	24
Токарь	35	3

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме *trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*.

Переобучение безработных по этим профессиям на базе региональных организаций среднего профессионального образования (СПО) помогло бы снизить уровень зарегистрированной и общей безработицы в республике. Как указывалось выше, по статистическим данным наибольшую долю безработных по уровню образования составляют лица со средним профессиональным и средним общим образованием. И это не столько вопрос снижения статистического уровня безработицы, сколько вопрос снижения бедности населения региона и укрепления экономики семей.

На необходимость корректировки профессиональной структуры подготовки специалистов и рабочих в республике указывает также противоположная рассмотренной тенденция превышения предложения над спросом. Помимо «традиционных» юристов и экономистов, наблюдается существенный избыток предложения по отдельным рабочим специальностям или позициям, не требующим профессионального образования, что, в свою очередь, повышает статистический коэффициент напряженности на региональном рынке труда. Это продавцы-кассиры, охранники, повара, бухгалтеры, истопники, санитары.

Таблица 10. Профессии, по которым предложение превышало спрос на рынке труда Республики Тыва в 2020 г.

Профессия	Количество резюме	Количество вакансий
Продавец-кассир	364	65

Охранник	269	32
Повар	224	70
Бухгалтер	208	38
Рабочий строительный	204	34
Менеджер по работе с клиентами	157	75
Продавец-консультант	118	78
Экономист	102	13
Воспитатель	91	42
Уборщик / Мойщик / Дворник	81	55
Санитарка / Санитар	80	6
Кредитный брокер	80	51
Секретарь	74	16
Кассир	60	12
Делопроизводитель	41	5
Парикмахер	37	1
Специалист по социальной работе	33	7
Истопник	29	4
Фотограф	20	6
Психолог	14	5
Ветеринарный врач	13	2
Фармацевт-провизор	11	6

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме *trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*.

Рейтинги индустрий по количеству вакансий и резюме

Сравнительный анализ рейтингов индустрий по количеству вакансий и количеству резюме также подтверждает гипотезу о несбалансированности спроса и предложения на рынке труда республики. Рассмотрим верхние 10 позиций из топ-55 индустрий по количеству вакансий (спрос) и резюме (предложение), исходя из суммарных данных трех онлайн-платформ (*trudvsem.ru*, *superjob.ru*, *hh.ru*) по Республике Тыва.

Таблица 11. Рейтинг индустрий по количеству вакансий и резюме по Республике Тыва (январь – июнь 2021 г.)

№	Рейтинг индустрий по количеству вакансий	Рейтинг индустрий по количеству резюме
1	Строительство, недвижимость, ЖКХ, эксплуатация, проектирование	Транспорт, автобизнес, логистика, склад, ВЭД
2	Наука, образование, повышение квалификации	Услуги для бизнеса (безопасность)
3	Здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение	Строительство, недвижимость, ЖКХ, эксплуатация, проектирование
4	Добывающая \ сырьевая отрасли	Продажи, закупки, снабжение, торговля
5	Производство, приборостроение, прочие виды промышленности	Пищевая промышленность, продукты питания
6	ИТ, телекоммуникации, связь, системная интеграция	Наука, образование, повышение квалификации
7	Продажи, закупки, снабжение, торговля	Неквалифицированная работа
8	Транспорт, автобизнес, логистика, склад, ВЭД	Финансы, кредит, страхование
9	Искусство, культура, развлечения	Услуги для бизнеса (юридические)
10	Пищевая промышленность \ Продукты питания	Наука, образование, повышение квалификации

Источники: онлайн-платформы поиска вакансий и резюме trudvsem.ru, superjob.ru, hh.ru.

Таблица 11 показывает, что нужна системная консультационная и профориентационная работа для школьников и их родителей, лиц трудоспособного возраста, гибкая система переподготовки и переобучения лиц из числа безработных, пересмотр программ профессиональной подготовки в региональных организациях

СПО. Обращает на себя внимание тот факт, что отдельные отрасли никак не представлены в резюме: добывающая отрасль, производство/промышленность и самая востребованная из отраслей в России и мире — ИТ, телекоммуникации, связь.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Республике Тыва, которая характеризуется высоким уровнем безработицы и занимает самую низкую позицию по уровню занятости населения (46,1)⁴ и одно из первых мест по уровню безработицы после Республики Ингушетии (26 %), есть внутренние резервы регионального рынка труда. Если сравнить количество вакансий, суммарно размещенных на онлайн-платформах в 2020 г., с числом зарегистрированных безработных на конец 2019 г. (период 2020 и 2021 гг. не взят из-за скачкообразного увеличения показателей зарегистрированной безработицы вследствие выплат социальных трансфертов в это время), получится, что они практически равны, а количество вакансий даже незначительно превышает число зарегистрированных безработных. Однако, как было показано выше, структуры спроса и предложения (вакансий и резюме) не совпадают по направлениям подготовки, уровню образования, и в этой связи наблюдаются значительные количественные отклонения как в сторону избытка, так и дефицита. Суммарно (по трем платформам) количество вакансий в этот период было равно 5 121, а количество безработных 5 100 чел. [[Регионы России 2020: 211](#)].

Таким образом, фактическая емкость рынка труда гипотетически могла бы позволить, если не побороть зарегистрированную безработицу, то существенно снизить ее уровень. Однако этого не происходит по четырем причинам: отсутствие требуемого уровня образования у безработных и направления подготовки; негибкость и отсутствие учета процессов, происходящих на рынке труда, в системе подготовки по рабочим специальностям и программам среднего профессионального образования; непривлекательность работы и жизни в сельской местности, вследствие чего там образуется серьезный дефицит кадров по таким жизненно важным для населения специальностям, как врачи или учителя; неконкурентность уровня

⁴ На II квартал 2019 г.

зарплат, например, врачей в республике с уровнем зарплат в регионах Крайнего Севера и Дальнего Востока, куда сформировались миграционные потоки конкретных профессиональных групп.

Рынок вакансий и межрегиональная трудовая миграция

Следует отметить, что доступность информации о вакансиях по всем регионам страны на порталах вакансий и резюме способствует активизации межрегиональной трудовой миграции из Республики Тыва.

Так, анализ вакансий показал, что работодатели из других регионов достаточно активно ведут поиск нужных работников из Республики Тыва, а предлагаемый уровень зарплат в разы выше, чем по аналогичным позициям в организациях республики. Например, врачей в Туве в 2020 г. искали Ханты-Мансийская районная больница (ХМАО), Таймырская районная больница (север Красноярского края), Новооганская районная больница (ХМАО), Ишимская городская больница (Тюменская область). Ряд других предприятий, как артель старателей «Золотой полюс», ведущий свою деятельность в ряде сибирских регионов, золотодобывающая компания «Амурзолото» и др., также занимались поиском работников из Республики Тыва.

Эту достаточно новую тенденцию мы рассматриваем с социальной, демографической и экономической точек зрения. Во-первых, онлайн-платформы расширяют поиск вакансий и резюме в масштабах страны, позволяют как соискателям, так и работодателям выйти за рамки географически привязанных к регионам рынков труда, тем самым повышается социальная и миграционная мобильность населения. Во-вторых, работодатели из регионов Крайнего Севера, Дальнего Востока, традиционно испытывающих дефицит в специалистах и человеческих ресурсах, через поиск работников в других регионах, том числе в Республике Тыва, решают вопросы дефицита трудовых ресурсов. Для Республики Тыва межрегиональная трудовая миграция населения может снизить коэффициент напряженности на рынке труда.

Перспективы удаленной работы

Еще одной тенденцией трансформации рынка труда стала удаленная работа, которая, в отличие от вакансий, требующих физического переезда, смены временного или постоянного места жительства, или, другими словами, межрегиональной трудовой миграции, не меняет социокультурного контекста жизни соискателей. Анализ предложений работы для жителей Тувы за январь – июнь 2021 г. показал, что из 2 517 вакансий 147 или 5,84 % касались дистанционной формы работы. Прежде всего, это вакансии для менеджеров по продажам и операторов колл-центров, которые входят в ТОП-20 наиболее распространенных предложений работодателей.

Социологическое исследование 2021 г., о котором выше велась речь, показало, что в Туве перспективы удалённой работы достаточно высоки. Согласились бы работать удалённо более половины опрошенных (53,6 %). Больше всего респондентов, согласных работать удалённо, — это специалисты сферы образования (30,0 %), финансов (20,8 %) и права (18,7 %). Профессиональная структура согласных работать удалённо позволяет сделать, по крайней мере, два обоснованных вывода. Во-первых, наибольшее количество респондентов, считающих возможным для себя работать удалённо, имеют профессию, которая позволяет им работать дома. Во-вторых, работать удалённо они могли бы именно по уже имеющейся у них специальности.

Кроме того, в контексте рассматриваемых проблем безработицы рост охвата ищущих работу жителей республики удаленной работой может также позитивно влиять на стабилизацию ситуации на рынке труда Тувы.

Возрастные и гендерные аспекты активности на рынке вакансий и резюме

Если сравнить половозрастное распределение соискателей, разместивших свое резюме на указанных платформах, то можно сделать вывод, что основную возрастную группу составляют лица 25–39 лет. Именно эта категория доминирует как в 2020 г., так и

в 2021 г. Заметных различий в половозрастном распределении по временным периодам не обнаружено.

Таблица 12. Половозрастные характеристики участников рынка резюме

Возрастные группы	2020 год		1 полугодие 2021 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
15–19	0 %	0 %	1 %	2 %
20–24	5 %	4 %	7 %	6 %
25–29	13 %	10 %	11 %	8 %
30–34	13 %	10 %	11 %	10 %
35–39	9 %	8 %	8 %	8 %
40–44	6 %	5 %	5 %	5 %
45–49	5 %	4 %	5 %	5 %
50–54	3 %	3 %	3 %	4 %
55–59	0 %	1 %	0 %	2 %
60–64	0 %	0 %	0 %	0 %

Гендерные характеристики рынка труда Республики Тыва, по данным официальной статистики, имеют ряд особенностей: среди безработных лиц по итогам 2019 г. женщин значительно меньше, чем мужчин — 38,5 % и 61,5 % соответственно. Уровень занятости населения по полу показывает, что занятость женщин (48,8 %) выше, чем у мужчин (46,0 %) [[Регионы России 2020: 184](#)]. Такое положение, как мы полагаем, связано с большей мобильностью и экономической активностью женщин.

С января по июнь 2021 г. жителями Республики Тыва на разных онлайн-платформах было всего размещено 9 978 резюме, из которых 4 999 или 51,07% принадлежали женщинам. С учетом соотношения мужчин (49 %) и женщин (51 %) в общей численности населения республики можно констатировать, что гендерной дифференциации в интенсивности поиска работы не наблюдается. Однако есть отличия в рамках возрастных групп: в размещении резюме

ме женщины более активны, чем мужчины, в возрастных группах до 35 лет, в группах от 35 до 45 лет активность мужчин и женщин выравнивается. Начиная с 50 лет женщин, ищущих работу, становится меньше, чем мужчин.

Следует отметить, что по итогам вышеуказанного опроса населения Республики Тыва гораздо больше женщин, чем мужчин, выразили свою готовность к удаленной работе⁵. Так, на вопрос: «Если у Вас появится необходимость поиска работы, могли бы Вы работать удаленно, общаясь с работодателем по Интернету?» 39,8 % женщин ответили положительно, мужчин, придерживающихся аналогичной позиции, оказалось 25,5 %.

Анализ зарплатных притязаний мужчин и женщин, отраженных в резюме на онлайн-платформах, показал также, что дифференциация в ожиданиях между женщинами и мужчинами существует в отдельных возрастных группах — до 45 лет отклонений в зарплатных ожиданиях мужчин и женщин нет, с 45 до 49 лет — у женщин уровень желаемой зарплаты ниже, чем у мужчин, с 50 до 59 лет — выше, чем у мужчин. Затем, как мы полагаем, в связи с общим снижением активности женщин в поисках работы в возрасте 60–64 их зарплатные ожидания ниже, чем у мужчин.

Таким образом, активность населения Республики Тыва на рынке вакансий и резюме в гендерном измерении показывает большую активность женщин в отдельных возрастных группах на онлайн-платформах, большую готовность к удаленной работе через Интернет. В целом при статистически показанном превалировании женщин на рынке труда их зарплатные притязания несущественно отличаются от таковых мужчин.

Заключение

На основе анализа данных онлайн-платформ поиска вакансий и резюме, итогов социологического исследования, проведенного

⁵ В данном случае удаленная работа подразумевает не вынужденную из-за пандемии COVID-19 форму дистанционной работы, а форму постоянной или временной занятости, при котором работодатель и работник находятся в разных городах или субъектах РФ.

в Республике Тыва, авторы приходят к выводу о том, что использование Интернета для поиска работы становится более частой практикой, чем, например, обращение в органы службы занятости. Об этом свидетельствует динамика роста размещенных жителями Тувы резюме не только в общероссийской базе вакансий *trudvsem.ru*, но и на других, коммерческих ресурсах Интернет-рекрутинга. Это означает, что для безработного населения республики трудоспособного возраста есть возможность выйти за пределы локального/регионального рынка труда и начать более активно позиционировать себя в общенациональном пространстве. Данные процессы могут способствовать распространению фактической межрегиональной трудовой миграции, а включение республики в охват поиска работодателей из других российских регионов, как показано на примере учреждений здравоохранения, золотодобывающих предприятий отдельных регионов Крайнего Севера и Дальнего Востока, только укрепит эту тенденцию.

В настоящей работе проанализированы сегменты «квалификационной ямы», дисбаланс между профессионально-квалификационным спросом и предложением. В дефиците врачи, преподаватели, квалифицированные рабочие, а переизбыток наблюдается среди юристов, экономистов, охранников, продавцов. Такое положение не является исключительной спецификой Республики Тыва, так как оно характерно для России в целом и других стран. Однако для таких регионов, как Республика Тыва, в которой отмечаются существенно отклоняющиеся от других российских регионов социально-экономические показатели, как бедность населения, наличие такой «квалификационной ямы» не только по позициям, требующим высшего образования, но и по рабочим профессиям, будет только усугублять ситуацию в сфере поисков работы и доходов населения. Эта ситуация требует оценки и регулирования.

В целом можно сделать вывод о том, что в регионе, который характеризуется высоким уровнем безработицы, есть внутренние резервы, которые могут быть задействованы в целях стабилизации ситуации на рынке труда за счет профориентации, обучения и

переобучения с учетом спроса, межрегиональной трудовой миграции и удаленной работы.

Анализ активности населения Республики Тыва на рынке вакансий и резюме в гендерном измерении показал большую активность женщин в отдельных возрастных группах и большую готовность к удаленной работе.

Литература

- Балакина, Кылгыдай 2015 — *Балакина Г. Ф., Кылгыдай А. Ч.* Исследование особенностей рынка труда слабоурбанизированного региона // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 35. С. 22–32.
- Голенкова, Голиусова, Самба 2021 — *Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В., Самба А. Д-Б.* Трансформация регионального социально-профессионального пространства (на примере Республики Тыва) // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. № 3. С. 167–183.
- Мальцева, Майорова, Сафонова 2020 — *Мальцева А. В., Майорова А. В., Сафонова Е. А.* Особенности и тенденции развития российского рынка труда в сфере спроса и предложения рабочей силы // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4. С. 40–49.
- Монгуш 2018 — *Монгуш С. П.* Рынок труда Республики на этапе перехода к технологическому развитию (на примере материалов Республики Тыва) // *Regional Economics: Theory and Practice*. 2018. Vol. 16. Iss. 4. Pp. 665–686.
- Кылгыдай 2012 — *Кылгыдай А. Ч.* Рынок труда региона: проблемы формирования и регулирования (на примере Республики Тыва) // Региональная экономика: теория и практика. 2012. № 35 (266). С. 31–38.
- Ойдуп, Кылгыдай 2015 — *Ойдуп Т. М., Кылгыдай А. Ч.* Влияние безработицы на социально-экономическое развитие региона на примере Республики Тыва // ЭКО. 2015. № 6 (492). С. 131–138.
- Орехова 2019 — *Орехова И. М.* Занятое и незанятое население Республики Тыва: потенциал и эффективность использования // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. 2019. № 3. С. 29–45.
- Панин, Волошина, Харькин 2021 — *Панин Н. П., Волошина И. А., Харькин В. В.* Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы // Социально-трудовые исследования. 2021. № 1. С. 8–23.

- Платыгин и др. 2020 — *Платыгин Д. Н., Попков С. Ю., Смирнов В. М., Волгин Н. А., Вашаломидзе Е. В., Джума В. И., Уланова Е. С.* Система мониторинга, анализа и экспертизы сферы трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. 2020. № 41(4). С. 27–39. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-27-39
- Регионы России 2020 — Регионы России. Социально-экономические показатели. Статистический сборник. М.: Росстат, 2020. 1242 с.
- Хертек 2016 — *Хертек Ш. В.* Женская занятость и безработица в Республике Тыва // Sciences of Europe. 2016. № 9 (9). С. 62–65.