

Приоритеты национального развития

УДК 331.5

DOI: 10.28995/2782-2222-2025-1-37-51

Перспективы привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда

Ольга Л. Седова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, olga-sedova@yandex.ru*

Сергей А. Уколов

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, sergey.ukoloff.2000@yandex.ru*

Аннотация. В современных условиях кадрового голода на отечественном рынке труда для большинства российских компаний актуальной является задача кадрового обеспечения. Одно из направлений решения проблемы – привлечение иностранной рабочей силы. В данной статье проведен анализ рынка труда дружественных стран-доноров рабочей силы для отечественного рынка труда, в частности, стран, входящих в экономические объединения БРИКС и ЕАЭС. В качестве основных показателей для сравнения были определены численность населения, численность рабочей силы, численность занятого населения, уровень его участия в рабочей силе, уровень занятости населения, уровень безработицы, процент квалифицированных работников. Авторами определены основные показатели рынка труда, оказывающие наибольшее влияние на перспективность и целесообразность привлечения иностранных работников из стран-доноров рабочей силы: численность безработных в разрезе квалификационных уровней, средний уровень заработной платы, степень владения русским языком, необходимость оформления разрешительных документов для работы в России. Предложены критерии выбора наиболее перспективных стран с точки зрения привлечения рабочей силы различных уровней квалификации на российский рынок труда.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, квалификация, миграция, методика, ЕАЭС, БРИКС

Для цитирования: Седова О.Л., Уколов С.А. Перспективы привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2025. № 1. С. 37–51. DOI: 10.28995/2782-2222-2025-1-37-51

© Седова О.Л., Уколов С.А., 2025

Prospects for attracting foreign labour to the Russian market

Ol'ga L. Sedova

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, olga-sedova@yandex.ru*

Sergey A. Ukolov

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, sergey.ukoloff.2000@yandex.ru*

Abstract. In the current conditions of personnel shortage in the national labor market, the majority of Russian companies face the challenge of personnel provision. One of the directions for its solving is attracting foreign labor to the Russian labor market. The paper analyzes the labor market of friendly countries-donors of labor for the Russian labor market, in particular, countries that are members of the BRICS and EAEU economic associations. The main criteria. The population size, the labor force size, the number of employed population, the level of its participation in the labor force, the employment rate, the unemployment rate, the percentage of skilled workers were defined as the main indicators for comparison. The authors determined the main indicators of the labor market that have the greatest impact on the prospects and feasibility of attracting foreign workers from labor donor countries: the number of unemployed by skill levels, the average wage level, the level of proficiency in Russian, the need to obtain permits for work in Russia. The criteria for selecting the most promising countries in terms of attracting labor of various skill levels to the Russian labor market are proposed.

Keywords: labour market, labour force, qualification, migration, methodology, EAEU, BRICS

For citation: Sedova, O.L. and Ukolov, S.A. (2025), "Methodology development for foreign labour force attraction to the Russian labour market", *Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities*, no. 1, pp. 37–51, DOI: 10.28995/2782-2222-2025-1-37-51

Российский рынок труда в последние годы характеризуется разбалансированностью спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу, при которой в одних профессиональных отраслях наблюдается избыток, а в других – дефицит соискателей [Соболева 2024]. Согласно данным портала «hh статистика», 38% профессиональных отраслей экономики испытывают дефицит соискателей, а 34% имеют избыточное количество предложений соискателей.

Наиболее дефицитными являются профессии работников розничной торговли, рабочего персонала, представителей автомобильного бизнеса, медицинских и фармакологических работников¹.

Основными причинами дефицита кадров на рынке труда являются демографические процессы старения и убыли населения, сокращение численности трудоспособного населения, появление большого количества новых рабочих мест [Ахапкин 2024].

В течение последних лет уровень безработицы в России находится в зоне исторического минимума [Шерякин 2024]. Согласно данным платформы «Работа России», по состоянию на 3-й квартал 2024 г., уровень безработицы в России составлял 2,4%, незакрытыми оставались 4,7 млн вакансий, при этом с января 2024 г. было закрыто только 1,16 млн вакансий². Как отмечают эксперты, для обеспечения равновесного состояния рынка труда необходимо дополнительно от 700 до 750 тыс. человек³.

Одним из способов решения этой проблемы является привлечение на отечественный рынок труда иностранных работников, имеющих необходимый уровень квалификации, из дружественных России стран.

Вопросы привлечения на отечественный рынок труда мигрантов рассмотрены в работах Н.И. Архиповой [Архипова и др. 2023], Ю.Е. Стуковой [Стукова и др. 2022], Е.Е. Ляльковой [Лялькова, Хумарян 2023]. Проблеме регулирования миграционных потоков, а также интеграции трудовых мигрантов в российское общество посвящены работы Н.И. Архиповой, Н.Ю. Сопилко [Архипова, Сопилко 2023], А.А. Ткаченко [Ткаченко 2024], О.В. Смирновой [Смирнова 2022], Т.Н. Дмитриевой [Дмитриева 2023]. Проблемы и перспективы управления трудовой миграцией в странах СНГ исследованы В.А. Волохом и С.Л. Шороховой [Волох, Шорохова 2024], в ЕАЭС – М.И. Серединой [Серединая, Худеева 2023].

Вместе с тем исследования, посвященные вопросам создания единого рынка труда с дружественными России странами, перспективности и целесообразности привлечения на российский рынок труда иностранной рабочей силы определенной квалифика-

¹ hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения 24 ноября 2024).

² 3Q 2024 Hybrid work & Human Age Outlook: Manpower Russia // Manpower Russia. 2024. № 12.

³ *Перемитин Г.* Экономисты оценили перегрев на российском рынке труда в 0,7 млн человек // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/finansy/507438-ekonomisty-ocenili-peregrev-na-rossijskom-rynke-truda-v-0-7-mln-celovek> (дата обращения 24 ноября 2024).

ционной категории, малочисленны, что требует дополнительного изучения данной проблемы.

Кроме того, в последние годы наблюдается ужесточение государственной миграционной политики, которая предусматривает в 2025 г. сокращение числа квот на привлечение иностранных работников, в том числе на работу по патентам, запрет на работу мигрантам в ряде регионов и профессиональных отраслей, запрет на перемещение мигрантов между субъектами РФ.

В этих условиях принятие решения о привлечении иностранных работников на отечественный рынок труда должно осуществляться с учетом таких факторов, как необходимый уровень их квалификации, направленность подготовки, возможность и простота адаптации к российским условиям и т. д.

Целью данного исследования является анализ рынков труда дружественных России стран, определение основных факторов выбора предпочтительных стран-доноров, наиболее релевантных работников разных уровней квалификации для привлечения на российский рынок труда.

В качестве объекта исследования были определены рынки труда межгосударственных экономических объединений, членом которых является Российская Федерация: ЕАЭС и БРИКС. Страны данных экономических объединений являются дружественными по отношению к России и ориентированы на развитие и укрепление межгосударственных экономических связей. В качестве одного из направлений межгосударственного сотрудничества в данных объединениях определено создание единого рынка труда.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации и ряда дружественных стран в области трудового законодательства, данные официальной статистики государств-членов ЕАЭС и БРИКС, а также данные статистики Международной организации труда, монографии, публикации в периодических изданиях.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы анализа и синтеза, сравнения, индукции и дедукции, а также статистические, расчетные и графические методы.

Проанализируем показатели рынков труда стран-участниц ЕАЭС, в который входят Республика Армения (РА), Республика Беларусь (РБ), Республика Казахстан (РК), Киргизская Республика (КР) и БРИКС, участниками которого являются Федеративная Республика Бразилия (ФРБ), Республика Индия (РИ), Китайская Народная Республика (КНР), Южно-Африканская Республика (ЮАР), Арабская Республика Египет (АРЕ), Королевство Саудовская Аравия (КСА), Федеральная Демократическая Респуб-

лика Эфиопия (ФДРЭ), Исламская Республика Иран (ИРИ) и Объединенные Арабские Эмираты (ОАЭ).

В качестве основных показателей для сравнения определены численность населения, в том числе численность рабочей силы, уровень ее квалификации, уровень безработицы, уровень миграции.

Основные показатели рынков труда стран ЕАЭС и БРИКС представлены в табл. 1, 2.

Таблица 1

Основные показатели рынка труда стран ЕАЭС

Критерий сравнения	РА	РБ	РК	КР	РФ
Численность населения, млн чел.	2,9	9,2	19,7	7,04	146,4
Численность рабочей силы, млн чел.	1,32	5	9,4	2,7	74,9
Численность занятого населения, млн чел.	1,14	4,84	8,97	2,58	71,97
Уровень участия в рабочей силе, %	55,7	70,2	68,7	60,1	62,3
Уровень занятости населения, %	48,3	67,7	65,3	57,1	59,8
Уровень безработицы, %	12,5	3,5	4,7	2,7	2,4
Процент квалифицированных работников среди занятых	58,6	85,3	92,4	43,1	82,7
Чистый уровень миграции	-5,3	0,9	-0,4	-4,8	0,8

Источник: составлено авторами на основании данных официальной статистики⁴.

Как видно в табл. 1, страны ЕАЭС значительно отличаются по численности населения, объему рабочей силы на рынке труда, а также уровню ее квалификации. С точки зрения возможности привлечения квалифицированных иностранных работников на российский рынок труда наиболее предпочтительными являются граждане Казахстана, где уровень квалифицированных работников составляет более 90%. Учитывая намерение стран-участниц ЕАЭС сформировать единый рынок труда, трудовая миграция работников из разных стран может создать условия для выравнивания соотношения между квалифицированными и неквалифицированными работниками на национальных рынках труда.

⁴ ILOSTAT // International Labour Organization. URL: <https://test-iloostat.pantheonsite.io/data/#> (дата обращения 20 июля 2024); Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. М., 2023. 498 с.

Таблица 2

Основные показатели рынка труда стран БРИКС

Критерии сравнения	ФРБ	РФ	РИ	КНР	ЮАР	АРБ	ФДРЭ	ИРИ	КСА	ОАЭ
Численность населения, млн чел.	216,4	146,4	1428	1425	60,4	112,7	126,5	89,1	36,9	9,5
Численность рабочей силы, млн чел.	108,7	72,3	593,7	779,89	25,1	33,4	61,6	29,1	16,9	6,6
Участие рабочей силы, %	62,1	63	42,4	66,9	60	42,7	70	41	61,7	82,3
Уровень безработицы, %	7,8	2,4	3,1	5,2	32,4	7,0	19,0	8,0	4,9	2,95
Процент рабочей силы со средним образованием (intermediate)	47,0	45,1	11,8	17,7	33,8	42,0	6,0	24,6	16,7	18,8
Процент рабочей силы с высшим образованием (advanced)	24,1	22,5	14,8	19,0	15,9	21,1	1,1	29,6	76,4	62,7
Чистый уровень миграции	-0,2	0,8	0,1	-0,1	-0,3	-0,3	-0,1	-0,3	6,1	-3,4

Источник: составлено авторами на основании данных официальной статистики⁵.

⁵ Там же.

Как видно из табл. 2, численность населения стран-участников БРИКС составляет более 3,65 млрд человек, а общая численность рабочей силы – 1,72 млрд. При этом, если в ОАЭ, Индии и России наблюдается крайне низкий уровень безработицы, то в ЮАР уровень безработицы составляет 32,4%, в Эфиопии – 19, Иране – 8%. Следует отметить существенные различия в структуре квалификации рабочей силы и уровне миграции в странах-участниках БРИКС.

Таким образом, в ряде стран ЕАЭС и БРИКС отмечается высокий уровень безработицы, что открывает потенциальные возможности привлечения иностранных работников из этих стран на российский рынок труда.

Однако оценка целесообразности и перспективности привлечения отдельных категорий иностранной рабочей силы на российский рынок труда из конкретной страны может быть дана только при условии анализа таких показателей, как численность трудоспособного безработного населения, его образовательная структура, уровень оплаты труда, необходимость оформления разрешительных документов, определяющих сложность и длительность правового оформления миграции.

Одним из важных факторов принятия решения о привлечении иностранных работников является возможность их быстрой адаптации к российскому рынку труда, в частности, знание русского языка, норм и правил коммуникации и т. д. Например, в Беларуси и Киргизии русский язык имеет статус второго государственного языка, в Казахстане и Таджикистане – языка межнационального общения, что значительно упрощает адаптацию граждан этих стран к трудовой деятельности в России.

Следует отметить, что влияние каждого из рассмотренных факторов на принятие решения о привлечении иностранной рабочей силы на российский рынок является различным. Представляется целесообразным ввести коэффициенты весомости показателей рынка труда стран-доноров рабочей силы:

- 1) численность квалифицированного трудоспособного безработного населения – 0,4;
- 2) уровень оплаты труда – 0,3;
- 3) степень владения русским языком – 0,2;
- 4) необходимость оформления разрешения на работу, патента или рабочей визы – 0,1.

Проанализируем целесообразность привлечения иностранных работников из стран БРИКС и ЕАЭС на отечественный рынок труда с учетом данных показателей.

Целесообразно, на наш взгляд, также проанализировать показатели рынков труда Азербайджана, Таджикистана и Узбекистана,

которые не входят в данные экономические союзы, но традиционно являются «поставщиками» рабочей силы в РФ. Для более наглядного сравнения показателей рынков труда в перечень были включены данные по рынку труда Российской Федерации.

В табл. 3 приведены характеристики рынков труда потенциальных стран-доноров рабочей силы на российский рынок труда. В качестве статистической базы были использованы данные официальной статистики стран, агрегированные на сайте Международной организации труда и данные Министерства иностранных дел РФ.

С целью проведения сравнительного анализа показателей рынков труда рассматриваемых стран абсолютные величины целесообразно перевести в относительные (от 1 до 10 баллов) и умножить на коэффициент весомости критерия (см. табл. 4).

Исходя из расчетов, представленных в табл. 4, наиболее перспективным источником низкоквалифицированной рабочей силы для российского рынка труда может выступать Республика Индия, основную роль в этом играет их численность на индийском рынке труда, а также более низкий, относительно российского, уровень оплаты труда. По этим причинам индекс привлекательности индийской рабочей силы с низкой квалификацией опередил даже российский показатель.

Наиболее перспективным блоком для привлечения низкоквалифицированной рабочей силы является ЕАЭС.

Наиболее перспективными для привлечения квалифицированной рабочей силы являются не входящий ни в ЕАЭС, ни в БРИКС Узбекистан, а также Бразилия и Киргизия.

Наиболее перспективными источниками для привлечения высококвалифицированной рабочей силы являются рынки труда Индии, Киргизии и Казахстана, Беларуси, Бразилии, Египта, Ирана, Таджикистана и Узбекистана, коэффициент перспективности привлечения для которых находится на одном уровне.

Привлечение одновременно высококвалифицированных и низкоквалифицированных специалистов на российский рынок труда наиболее перспективно из Республики Индия, квалифицированных – из Республики Узбекистан и Федеративной Республики Бразилия.

Наиболее универсальными с точки зрения потенциала привлечения иностранной рабочей силы выступают рынки труда Республики Индия, Киргизской Республики, Республики Узбекистан, Федеративной Республики Бразилия и Республики Казахстан. Это объясняется, как правило, значительной численностью безработного населения всех трех категорий квалификации и более низким уровнем оплаты труда относительной российского уровня.

Таблица 3

Показатели рынка труда потенциальных стран-доноров рабочей силы в РФ
(в абсолютных величинах)⁶

№	Страна	Средний уровень заработной платы, долл.	Численность безработных по уровню образования, тыс. чел.			Владение русским языком, %	Разрешительные документы
			высшее	среднее	базовое и ниже		
1	Азербайджан	557	73,9	172,8	46,6	70	Патент
2	Армения	692	41,4	91,6	65,1	80	Не требуются
3	Беларусь	670	41	131,3	7,4	95	Не требуются
4	Бразилия	589	1105,9	4551	2841,1	0	Разрешение
5	Египет	219	967,5	862,8	357	0	Разрешение
6	Индия	387	9716,5	3483,3	7344,3	0	Разрешение
7	Иран	266	991,5	605,8	751,7	0	Разрешение
8	Казахстан	782	117,2	206,8	142	84	Не требуются
9	Киргизия	357	33,6	111,7	11	80	Не требуются
10	Китай	1392	6949,6	6495,4	23 107,1	0	Разрешение

⁶ ILOSTAT // International Labour Organization. URL: <https://test-ilotat.pantheonsite.io/data/#> (дата обращения 20 мая 2024).

Окончание табл. 3

№	Страна	Средний уровень зароботной платы, долл.	Численность безработных по уровню образования, тыс. чел.			Владение русским языком, %	Разрешительные документы
			высшее	среднее	базовое и ниже		
11	ОАЭ	1977	194,3	14,5	6,1	1	Разрешение
12	Россия	856	1013,7	1094,3	310,5	99	Не требуются
13	Саудовская Аравия	2600	55,5	43,9	698,7	0	Разрешение
14	Таджикистан	192	38,5	95,8	21,5	85	Патент
15	Узбекистан	351	40,5	692,2	6,1	80	Патент
16	Эфиопия	205	23,5	175,5	1318,3	0	Разрешение
17	ЮАР	1665	596,5	2831,9	3856,9	0	Разрешение

Источник: составлено авторами на основании данных официальной статистики.

Таблица 4

Показатели рынка труда потенциальных стран-доноров рабочей силы в РФ
(в относительных величинах)

№	Страна	Численность безработных по уровню образования			Средний уровень ЗП	Владение русским языком	Разрешение для работы
		высшее	среднее	базовое			
	Коэффициент	0,4			0,3	0,2	0,1
1	Азербайджан	0,4	0,8	0,4	2,7	1,6	0,5
2	Армения	0,4	0,4	0,4	2,4	1,6	1
3	Беларусь	0,4	0,8	0,4	2,4	2	1
4	Бразилия	2,8	3,6	3,2	2,7	0,2	0,1
5	Египет	2,4	2,4	1,2	3	0,2	0,1
6	Индия	4	3,2	4	3	0,2	0,1
7	Иран	2,4	2	2	3	0,2	0,1
8	Казахстан	0,8	0,8	0,8	2,4	1,8	1
9	Киргизия	0,4	0,8	0,4	3	1,8	1

Окончание табл. 4

№	Страна	Численность безработных по уровню образования			Средний уровень ЗП	Владение русским языком	Разрешение для работы
		высшее	среднее	базовое			
10	Китай	3,6	4	4	0,6	0,2	0,1
11	ОАЭ	0,8	0,4	0,4	0,3	0,2	0,1
12	Россия	2,8	2,8	1,2	2,1	2	1
13	Саудовская Аравия	0,4	0,4	2	0,3	0,2	0,1
14	Таджикистан	0,4	0,4	0,4	3	1,8	0,5
15	Узбекистан	0,4	2	0,4	3	1,8	0,5
16	Эфиопия	0,4	0,8	2,8	3	0,2	0,1
17	ЮАР	1,6	3,2	3,2	0,3	0,2	0,1

Наименее перспективными для привлечения рабочей силы любой квалификации являются рынки труда Саудовской Аравии, Объединенных Арабских Эмиратов и Южно-Африканской Республики, в которых существенно более высокий уровень оплаты труда по сравнению с Россией.

Однако при решении вопроса о целесообразности привлечения квалифицированных и высококвалифицированных иностранных работников необходимо проанализировать не только уровень их образования, но и его направление (физико-математическое, гуманитарное, техническое, медицинское, сельскохозяйственное, гуманитарное и т. д.). Кроме того, целесообразно сопоставить содержание образовательных программ и соответствие профессиональных знаний, умений и навыков данных специалистов российским требованиям.

Предложенный подход к оценке рынков труда будет способствовать принятию более обоснованных решений о привлечении иностранных работников из дружественных стран в конкретную профессиональную сферу.

Литература

- Архипова и др. 2023 – *Архипова Н.И., Васютина Е.С., Чавыкина М.А.* Миграционные процессы: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. 2023. № 4. С. 8–25.
- Архипова, Сопилко 2023 – *Архипова Н.И., Сопилко Н.Ю.* Управление миграцией и особенности национальных моделей регулирования миграционными процессами // Инновации и инвестиции. 2023. № 8. С. 86–91.
- Ахапкин 2024 – *Ахапкин Н.Ю.* Структурная динамика российского рынка труда: эффекты санкционных ограничений // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2024. № 6. С. 7–23. DOI: 10.52180/2073-6487_2024_6_7_23. EDN SFLLCO.
- Волох, Шорохова 2024 – *Волох В.А., Шорохова С.П.* Содружество независимых государств: совершенствование цивилизованных процессов привлечения и использования востребованных трудовых мигрантов // Вестник Университета мировых цивилизаций. 2024. Т. 15. № 3 (44). С. 17–22.
- Дмитриева 2023 – *Дмитриева Т.Н.* О перспективах социокультурной интеграции вынужденных мигрантов // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 1. С. 61–63.
- Лялькова 2023 – *Лялькова Е.Е., Хумарян З.М.* Анализ состава международной трудовой миграции в России // Финансовые рынки и банки. 2023. № 12. С. 169–173.
- Середина 2023 – *Середина М.И., Ходеева Е.П.* Трудовая миграции и особенности ее регулирования в странах ЕАЭС // Инновационная наука. 2023. № 11-1. С. 88–93.

- Смирнова 2022 – Смирнова О.В. Интеграция мигрантов как социокультурная проблема // Миссия конфессий. 2022. Т. 11. № 8 (65). С. 140–145.
- Соболева 2024 – Соболева И.В. Качество занятости и благополучие, связанное с работой: подходы к измерению // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2024. № 3. С. 7–25. DOI: 10.52180/2073-6487_2024_3_7_25. EDN ADMPER.
- Стукова и др. 2022 – Стукова Ю.Е., Скаженник А.А., Галстян Г.Э., Альхаов Е.З. Ретроспективный анализ миграции в России // Вестник Академии знаний. 2022. № 3 (50). С. 317–322.
- Ткаченко 2024 – Ткаченко А.А. Международная миграция и реформы миграционной политики // Мир новой экономики. 2024. Т. 18. № 1. С. 80–92.
- Шевякин 2024 – Шевякин А.С., Быстрицкая А. Ю., Сергеева Н.М., Бушина Н.С. Рынок труда России: оценка безработицы и потенциальной рабочей силы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 11-1. С. 131–136. DOI 10.17513/vaael.3832. EDN VLKXBF.

References

- Arkhipova, N.I., Vasiutina, E.S. and Chavykina, M.A. (2023), “Migration processes. The issues and solutions”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics. Management. Law” Series*, no. 4, pp. 8–25, DOI: 10.28995/2073-6304-2023-4-8-25/.
- Arkhipova, N.I. and Sopilko, N.Yu (2023), “Migration management and the main features of national models for migration processes regulation”, *Innovation & Investment*, no. 8, pp. 86–91.
- Akhapkin, N.Yu. (2024), “Structural dynamics of the Russian labor market: effects of sanctions restrictions”, *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, no. 6, pp. 7–23.
- Dmitrieva, T.N. (2023), “On the prospects of socio-cultural integration of forced migrants”, *Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, no. 1, pp. 61–63. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-2-61-63>.
- Lyalkova, E.E. and Khumaryan, Z.M. (2023), “Analysis of the composition of international labor migration in Russia”, *Financial markets and banks*, no. 12, pp. 69–73.
- Seredina, M.P. and Khodeeva, E.P. (2023), “Labor migration and the specifics of its regulation in the EAEU countries”, *Innovation science*, no. 11, pp. 88–93.
- Shevyakin, A.S., Bystrytskaya, A.Yu., Sergeeva, N.M. and Bushina, N.S. (2024), “The Russian labor market. Assessment of unemployment and potential labor force”, *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava*, no. 11, pp. 131–136.
- Smirnova, O.V. (2022), “Integration of migrants as a socio-cultural problem”, *Mission confessions*, vol. 11, no. 8 (65), pp. 140–145.
- Stukova, Yu.E., Skazhennik, A.A., Galstyan, G.E. and Alkhaov, E.Z. (2022), “Retrospective analysis of migration in Russia”, *Bulletin of the Academy of Knowledge*, no. 3 (50), pp. 317–322.

- Soboleva, I.V. (2024) "Employment quality and work-related well-being: approaches to measurement", *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, no. 3, pp. 7–25.
- Tkachenko, A.A. (2024), "International migration and migration policy reforms", *The World of New Economy*, no. 1, pp. 80–92.
- Volokh, V.A. and Shorokhova, S.P. (2024), "The commonwealth of independent states: improving civilized processes for attracting and using in-demand migrant workers", *Bulletin of the University of World Civilizations*, vol. 15, no. 3 (44), pp. 17–22.

Информация об авторах

Ольга Л. Седова, кандидат технических наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; olga-sedova@yandex.ru

Сергей А. Уколов, аспирант, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; sergey.ukoloff.2000@yandex.ru

Information about the authors

Olga L. Sedova, Cand. of Sci. (Engineering), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; olga-sedova@yandex.ru

Sergey A. Ukolov, postgraduate student, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; sergey.ukoloff.2000@yandex.ru