



Обзорная статья / Review article
УДК: 331.55 : 314

Социально-демографические детерминанты профессиональной мобильности населения России

В.А. Паламарчук

аспирант 2-го курса

кафедра экономики и социологии здравоохранения,

Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко,

Москва, Россия

vadim.palamarchuk@rambler.ru

Аннотация: Статья исследует социально-демографические детерминанты профессиональной мобильности населения России на фоне сжатия рынка труда и нарастания структурного дефицита кадров. Предмет исследования — связь между возрастом, полом, уровнем образования и готовностью к смене профессии или отрасли занятости. Методическую основу составили сравнительный анализ, интерпретация данных Росстата, материалов ВЦИОМ, МОТ и результатов выборочных обследований рабочей силы. Исследование показывает, что демографический контур определяет мобильность жестче, чем принято фиксировать в политике занятости. В 2024 году средний возраст российского работника достиг 42,5 лет, доля занятых до 35 лет сократилась до 27,4 процента, а пятая часть всех занятых приходилось на возрастную группу старше 55 лет. При таких параметрах готовность к профессиональной смене снижается объективно, поскольку барьеры переобучения и издержки перехода растут вместе с возрастом. Пол и уровень образования работают как модифицирующие переменные. Мужчины демонстрируют более высокую декларативную готовность к переезду и смене занятости, тогда как женщины чаще сохраняют профессиональную нишу под давлением семейных обстоятельств. Высокий уровень образования коррелирует с ростом потенциала мобильности, однако сам по себе не гарантирует перехода. Полученные результаты указывают на разрыв между структурой вакансий и характеристиками рабочей силы, который не закрывается без целенаправленного изменения условий труда и системы переквалификации.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, демографические детерминанты, рынок труда, занятость, возраст, образование, переквалификация, трудовые ресурсы.

Для цитирования: Паламарчук В.А. Социально-демографические детерминанты профессиональной мобильности населения России. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2026. Т. 25. № 2. С. 66—72. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2026-25-2-66-72>.

Socio-demographic determinants of professional mobility in Russia

V.A. Palamarchuk

Second-year postgraduate student

Department of Healthcare Economics and Sociology,

N.A. Semashko National Research Institute of Public Health,

Moscow, Russia

vadim.palamarchuk@rambler.ru

Abstract: This article examines the socio-demographic determinants of occupational mobility in Russia amid a contracting labor market and a growing structural labor shortage. The study examines the relationship between age, gender, education level, and willingness to change professions or industries. The methodological basis is a comparative analysis, interpretation of Rosstat data, materials from the All-Russian Public Opinion Research Center (VTsIOM), the International Labor Organization (ILO), and the results of sample labor force surveys. The study demonstrates that demographic factors determine mobility more strictly than is typically reflected in employment policy. In 2024, the average age of the Russian worker reached 42.5 years, the share of those employed under 35 decreased to 27.4 percent, and one-fifth of all employed people are over 55. Given these parameters, willingness to change professions objectively declines, as

© Паламарчук В.А., 2026

© Palamarchuk V.A., 2026

barriers to retraining and transition costs increase with age. Gender and education level act as modifying variables. Men demonstrate a higher declarative willingness to relocate and change jobs, while women are more likely to maintain their occupational niche due to family pressures. A high level of education correlates with increased mobility potential, but does not in itself guarantee a transition. The results indicate a gap between the structure of job openings and the characteristics of the workforce, which cannot be closed without targeted changes to working conditions and retraining systems.

Keywords: occupational mobility, demographic determinants, labor market, employment, age, education, retraining, labor force.

For citation: Palamarchuk V.A. Socio-demographic determinants of professional mobility in Russia. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2026. T. 25. № 2. С. 66–72. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2026-25-2-66-72>.

Введение

43 процента работающих россиян допускают переезд ради лучшей работы, но 54 процента на это не готовы — данные ВЦИОМ за 2024 год ¹. Разрыв большой, и он неслучаен. Готовность к профессиональной мобильности падает с возрастом почти линейно. Среди 18–24-летних переезд допускают 68 процентов, а среди занятых старше 60 лет — лишь 12. Это уже не личный выбор, а структурная характеристика рынка труда.

Демографические данные Росстата за 2024 год делают ситуацию еще жестче ². Средний возраст работника достиг 42,5 года. В 2015-м — 40,6. За десять лет прирост почти два года, и движение не останавливается. Численность занятых до «35 лет сократилась за один год на 837 тысяч человек, до 20,4 млн., то есть до 27,4 процента всех занятых. Одновременно старшая когорта — 55 лет и выше — выросла на 460 тысяч и достигла 13,47 млн человек, или 18,2 процента занятых» ³.

Эти цифры объясняют, почему вопрос профессиональной мобильности нельзя свести к мотивации или политике занятости. Структура рабочей силы сама по себе ограничивает мобильность через демографический состав. Система переквалификации и сигналы рынка труда работают на разных когортах по-разному, и именно это расхождение образует предмет настоящего исследования.

Возраст сам по себе не объясняет мобильность, если не учитывать канал входа на рынок труда. По данным ВШЭ, исследователи выделили девять образовательно-карьерных маршрутов 25-летних, а базой стали данные по 1247 респондентам, которых наблюдали от 9-го класса до выхода во взрослую занятость ⁴. Уже здесь видно, что мобильность формируется раньше первого трудового контракта. Она встраивается в траекторию через совмещение учебы и работы, паузы, переход в магистратуру и тип первого рабочего места.

У молодежи готовность к смене работы выше не потому, что она менее лояльна работодателю. Причина грубее. По материалам ВЦИОМ ⁵, молодые работники не боятся потери места и исходят из того, что новую работу с сопоставимым доходом можно найти быстро. Это следствие дефицита кадров, а не культурного разрыва поколений ⁶.

Роль образования двойственная. С одной стороны, более высокий уровень образования расширяет набор вакансий и снижает издержки перехода. С другой, в ряде исследований по России зафиксировано, что чем выше образование, тем меньше доля респондентов, сменивших место ра-

¹ ВЦИОМ. Новости: Поедем — поработаем? — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poedem-porabotaem> (дата обращения: 04.04.2026).

² РБК. Средний работник постарел на 3 месяца и стал работать меньше на минуту — РБК. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2025/67e3d80a9a79470c6139a65c> (дата обращения: 04.04.2026).

³ РБК. Возраст больше, неделя меньше: Экономика: Газета РБК. — URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2025/03/27/67e3d80a9a79470c6139a65c> (дата обращения: 14.04.2026).

⁴ Исследователи ВШЭ выявили профессиональные траектории 25-летних. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — URL: <https://www.hse.ru/news/science/691544412.html> (дата обращения: 04.04.2026).

⁵ ВЦИОМ. Новости: Поедем — поработаем? — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poedem-porabotaem> (дата обращения: 04.04.2026).

⁶ ВЦИОМ. Новости: «Я устал, я ухожу»: почему молодежь легко меняет работу? — URL: <https://wciom.ru/expertise/ja-ustal-ja-ukhozhu-pochemu-molodezh-legko-menjaet-rabotu> (дата обращения: 04.04.2026).

боты, поскольку вход в профессию становится более узким и вложения в специализацию выше. Здесь и возникает главный узел. Профессиональная мобильность не равна частой смене работодателя. Она зависит от возраста, пола, семейного цикла, образовательного маршрута и того, насколько рынок готов оплатить переход между профессиями. По этой причине демографический анализ нужно вести вместе с анализом образовательных траекторий ⁷.

Результаты

Гендерный срез показывает устойчивое различие в масштабах профессиональной мобильности. В обзоре «Потенциал трудовой мобильности» мужчины хотя бы один раз меняли работу в 41 процентах случаев, женщины — в 35 процентах. Разрыв формируется не на полюсах, а в середине распределения. Два–три перехода зафиксированы у 18 процентов мужчин и только у 9 процентов женщин ⁸. Это говорит о разной частоте маневра, а не о полном отсутствии мобильности у женщин.

Более ранние расчеты по России, представленные в работе Мальцевой, фиксируют ту же линию. Женщины в среднем менее мобильны, чаще переходят в государственный сектор и в режим неполной занятости, тогда как у мужчин выше вероятность перемещений на позиции с полной занятостью и сохранением статуса работы с подчиненными. Картина понятна. Профессиональная мобильность встроена в гендерное разделение труда и не размывает его автоматически.

Есть и важная оговорка. Более высокий уровень образования повышает мобильность женщин сильнее, чем мужчин. Это уже не просто различие полов, а пересечение пола и образования. Если женщина имеет большой запас формального капитала, вероятность перехода растет, хотя сам переход нередко ведет в сектора с меньшей оплатой и с большей привязкой к социальным функциям занятости. Результат неудобный для политики занятости. Простое расширение доступа к обучению не устраняет барьеры мобильности, пока сохраняются семейная нагрузка, секторная сегрегация и разрыв в структуре вакансий.

Возрастной профиль мобильности в России выражен резко. По данным ВЦИОМ ⁹, треть молодых работников планирует смену работы, а рынок молодежного труда уже описывается как рынок соискателя, где дефицит кадров усиливает переговорную позицию входящих когорт. Это меняет логику первых профессиональных переходов. Они происходят не под давлением безработицы, а через поиск лучшего сочетания дохода, графика и канала развития.

Но более высокий уровень ранней мобильности не означает устойчивого межпрофессионального перехода. В обзоре ИМЭМО «Профессиональная мобильность рабочей силы в России» подчеркивается, что в 2012–2020 годах мобильность в России носила в основном горизонтальный характер ¹⁰. Иначе говоря, перемещения чаще меняли место внутри сопоставимых статусных групп, но не вели к радикальной перестройке профессиональной структуры. Это важная развилка. Молодежь меняет работу чаще, чем люди старшего поколения, однако сама частота переходов еще не равна высокой профессиональной мобильности. При этом мобильность между фирмами имеет нестандартную циклическую динамику. Возраст влияет не только на готовность сменить работу, но и на форму перехода. Молодые чаще входят в режим проб и коррекций, старшие — в режим удержания позиции и снижения риска потери накопленного статуса.

Образование влияет на профессиональную мобильность не по прямой линии. В исследовании Е.С. Поповой ¹¹, основанном на материалах Продольного мониторинга России Высшей школы

⁷ Епихина, Ю.Б. Образовательная мобильность и первое место работы / Ю. Б. Епихина. Научный результат. Социология и управление. 2017. Т. 3, № 4. С. 13–28. DOI 10.18413/2408-9338-2017-3-4-13-28. EDN VUBXBY.

⁸ Седова Н.Н. Потенциал трудовой мобильности. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены № 2 (70). 2004. <https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-trudovoy-mobilnosti> (дата обращения: 05.04.2026).

⁹ ВЦИОМ. Новости: Трудоустройство молодежи в современной России <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/trudoustroistvo-molodezhi-v-sovremennoi-rossii> (дата обращения: 05.04.2026).

¹⁰ Хохлова, М. Г. Профессиональная мобильность рабочей силы в России / М.Г. Хохлова. Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН. 2022. № 4. С. 74–83. DOI 10.20542/afj-2022-4-74-83. EDN YBDPVM.

¹¹ Попова Е. С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет. Социологическая наука и социальная практика, 2018. Т. 6. № 1. С. 53–70. DOI: <https://doi.org/10.19181/snsp.2018.6.1.5737>.

экономики (RLMS-HSE) за 1998–2016 годы, зафиксировано, что уровень образования не выступал статистически значимым детерминантом смены профессии у работников 30–49 лет. Это ломает распространенное ожидание, будто диплом сам по себе автоматически расширяет мобильность. Для части групп решающим оказывается не формальный уровень подготовки, а запас гибкости, тип занятости и позиция в профессиональной структуре.

Но поведенческие установки населения показывают другую сторону. По данным ВЦИОМ, доля россиян, не занимавшихся развитием компетенций, снизилась с 52 процентов в 2019 году до 39 процентов в 2024-м, а переподготовкой в той или иной форме занимались уже 60 процентов¹². Сдвиг заметный. Рынок начал подталкивать людей к обучению быстрее, чем система статусов успевает перестраиваться.

Есть и более резкий сигнал. По данным опроса НАФИ и «Ингосстраха», опубликованным в «Российской газете»¹³, 71 процент работающих россиян хотели бы пройти обучение вне текущей специальности, а 48 процентов рассматривают обучение как этап смены работы. Это показывает расхождение между наличием установки на переход и реальным масштабом межпрофессиональной мобильности. Готовность учиться растет, но переход сдерживают возраст, семейная нагрузка, территориальная фиксация и разрыв между новыми навыками и структурой спроса на труд.

Обсуждение

Профессиональная мобильность в России упирается не только в различия между когортами, но и в сужение самого демографического коридора предложения труда. По материалам ВШЭ, численность рабочей силы в стране в ближайшие годы будет определяться тремя демографическими факторами, это вход молодежи, выход старших поколений и миграция, причем рабочая сила неизбежно будет стареть. Это меняет рамку анализа. Когда молодых меньше, рынок начинает ценить не столько готовность к перемене профессии, сколько способность удержать уже включенных работников в занятости.

Опрос ВЦИОМ показывает ту же зависимость на поведенческом уровне. Среди работающих 25–34 лет опыт переезда в другой населенный пункт имели 56 процентов, тогда как у групп с уровнем образования ниже среднего специального показатель составлял 31–37 процентов, против 52–53 процентов у респондентов со средним специальным и высшим образованием¹⁴. Значит, мобильность формируется на пересечении возраста, образования и территориального ресурса¹⁵.

Здесь возникает неудобное для политики занятости следствие. Если старение рабочей силы ускоряется, а географическая и профессиональная подвижность сосредоточена в младших и более образованных группах, универсальные меры переобучения будут давать разный результат по когортам. Более точный эффект дают программы, которые соединяют переобучение с поддержкой переезда, короткими форматами обучения и адресной работой с группами старших возрастов. Без такой настройки рынок будет воспроизводить дефицит кадров, но не расширять пространство для межпрофессионального перехода между секторами, статусами и территориями.

Семейный цикл меняет профессиональную мобильность сильнее, чем это обычно предполагается в политике занятости. Исследование Центра междисциплинарных исследований человеческого потенциала НИУ «Высшая школа экономики» за 2000–2009 годы показало, что нали-

¹² ВЦИОМ. Новости: Обучение длиною в жизнь. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dlinoju-v-zhizn-1> (дата обращения: 05.04.2026).

¹³ Новости аналитики: Россияне рассказали, что нужно для смены профессии – Российская газета. – URL: https://rg.ru/2024/12/12/rossiiane-vybirauiut-kursy-perekvalifikacii-v-mesto-vtorogo-diploma.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.perplexity.ai%2F (дата обращения: 05.04.2026).

¹⁴ Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» Демографические изменения и предложение рабочей силы в регионах России Научный дайджест № 5 (10). 2022. – URL: https://www.demoscope.ru/weekly/acrobat/NCMU/Human_Capital_NCMU_Digest_10_Demographic.Supply_in_Russian_Regions_2022.pdf (дата обращения: 06.04.2026).

¹⁵ ВЦИОМ. Новости: Поедем – поработаем? – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poedem-porabotaem> (дата обращения: 04.04.2026).

чие маленького ребенка повышало вероятность смены работы женщиной, а наибольшая склонность к переходу наблюдалась у работников 16–25 лет.

Этот результат на первый взгляд парадоксален. Ребенок не только ограничивает время, но и заставляет искать иной график, иную дистанцию до работы и иной режим занятости, поэтому переход нередко становится формой адаптации, а не карьерного рывка. При этом семья сдерживает межфирменную мобильность женщин, тогда как семейное положение и наличие детей не оказывают сопоставимого влияния на смену работы мужчинами ¹⁶.

Опрос ВЦИОМ фиксирует, что важность помощи от работодателя семейные россияне оценивают высоко в 60 процентах случаев, а среди женщин показатель достигает 63 процентов ¹⁷. Мобильность определяется не только квалификацией и доходом, но и тем, есть ли у человека внешний ресурс для совмещения труда и семейной нагрузки. Поэтому для женщин с детьми вопрос мобильности чаще решается через смену режима труда, а не через свободный выбор между равноценными профессиями. Если политика занятости игнорирует этот узел, программы переподготовки будут давать отбор по тем, кто уже располагает временем, транспортной доступностью и поддержкой семьи, тогда как группы с высокой нагрузкой останутся вне перехода.

На российском рынке труда профессиональная мобильность все чаще принимает форму внутренней адаптации, а не смены профессии в полном смысле слова. В монографии ВШЭ сокращение рабочей силы и старение занятых описаны как процессы, которые меняют не только объем предложения труда, но и возрастной профиль экономической активности ¹⁸. На этом фоне горизонтальные переходы становятся для работодателя более удобным решением, чем долгий набор новых работников.

Есть и другой сдвиг. По данным Есопс, к концу 2024 года около 70 процентов предприятий сообщали о нехватке работников, а ответом бизнеса стали рост нагрузки, внутреннее совмещение и более осторожный найм. Это меняет саму механику мобильности. Цена такого решения видна не сразу. Внешняя текучесть падает, но зависимость от узких внутренних схем обучения растет. Работник чаще не выходит на внешний рынок, а берет новую функцию внутри фирмы.

Здесь проявляется главный разрыв. Демографические ограничения толкают рынок к удержанию людей на месте, тогда как технологические сдвиги требуют от них перехода между функциями и сегментами занятости. Это странно, но именно дефицит кадров может снижать открытую профессиональную мобильность, если предприятие заменяет переход переподготовкой под текущую позицию. По этой причине мобильность в России следует рассматривать не только как перемещение между профессиями, но и как изменение набора задач, статуса занятости и канала использования уже имеющихся навыков.

Заключение

Социально-демографические детерминанты профессиональной мобильности в России образуют жесткую систему ограничений, где возраст, пол, образование и семейный цикл действуют не по отдельности, а в связке. Наибольший потенциал перехода сосредоточен у молодежи и у групп с более высоким образованием, но даже здесь мобильность часто принимает форму смены работодателя или функции, а не полноценного выхода в новую профессию.

Главный источник давления лежит в демографии. Российский рынок труда стареет, а численность молодых когорт снижается, что уже отражено в работах ВШЭ и в текущих оценках рынка труда. При этом мировая ситуация показывает тот же структурный фон. По данным МОТ, в

¹⁶ Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Изучение трудовой мобильности женщин с маленькими детьми в России ю. — URL: <https://lirt.hse.ru/data/2012/04/10/1251863494/20120410-Kolotova.pdf> (дата обращения: 06.04.2026).

¹⁷ ВЦИОМ. Новости: Семейное счастье — в руках работодателя? — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/semeinoe-schaste-v-rukakh-rabotodatelja> (дата обращения: 04.04.2026).

¹⁸ Российский рынок труда через призму демографии / Н.Т. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова [и др.]; Под редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. — Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020. 440 с. ISBN 978-5-7598-2167-0. DOI 10.17323/978-5-7598-2167-0. EDN VJMQUE.

2024 году мировая занятость росла лишь вместе с рабочей силой, а молодежная безработица удержалась на уровне 12,6 процента¹⁹. Это усиливает конкуренцию за рабочую силу и делает вопрос мобильности не частной характеристикой работника, а условием воспроизводства занятости.

Практический вывод лежит в плоскости адресной политики. Универсальные меры переобучения дают ограниченный эффект, если не учитывать возрастной профиль, семейную нагрузку и территориальные барьеры. Программа бесплатного переобучения по востребованным направлениям продолжена в 2025 году в рамках нацпроекта «Кадры». Но результат появится лишь там, где обучение соединяется с мерами поддержки перехода между секторами, режимами занятости и территориями. Иначе спрос на мобильность будет расти быстрее, чем реальные возможности ее осуществления.

Список литературы

1. Богданов, Д. В. Эволюция демографических процессов России как фактора системного развития экономики / Д.В. Богданов. Труд и социальные отношения. 2025. Т. 36, № 5(190). С. 137–145. DOI 10.20410/2073-7815-2025-36-5-137-145. EDN LASMWQ.
2. Российский рынок труда через призму демографии / Н.Т. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, И.А. Денисова [и др.]; под редакцией В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. — Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2020. 440 с. ISBN 978-5-7598-2167-0. DOI 10.17323/978-5-7598-2167-0. EDN VJMQUE.
3. Епихина, Ю.Б. Образовательная мобильность и первое место работы / Ю.Б. Епихина. Научный результат. Социология и управление. 2017. Т. 3, № 4. С. 13–28. DOI 10.18413/2408-9338-2017-3-4-13-28. EDN VUBXBY.
4. Седова Н.Н. Потенциал трудовой мобильности. Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены № 2 (70). 2004. <https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-trudovoy-mobilnosti> (дата обращения: 05.04.2026).
5. Хохлова, М.Г. Профессиональная мобильность рабочей силы в России / М.Г. Хохлова. Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН. 2022. № 4. С. 74–83. DOI 10.20542/afij-2022-4-74-83. EDN YBDPVM.
6. Конинский, А.В. Возрастные особенности профессиональной мобильности / А.В. Конинский, П.И. Ананченко. Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2025. № 3. С. 162–165. DOI 10.37882/2223-2974.2025.03.10. EDN KKSQAM.
7. Конинский, А. В. Профессиональная мобильность населения: понятие, сущность, условия формирования / А.В. Конинский. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024. № 48(53). С. 44–50. EDN TBUJOF.
8. Репкина О.Б. Профессиональная мобильность и особенности функционирования отечественного рынка труда в условиях санкций. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2026. Т. 25. № 1. С. 64–69. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2026-25-1-64-69>.

References

1. Bogdanov, D.V. The evolution of the demographic processes of Russia as a factor in the systemic development of the economy/D.V. Bogdanov. Labor and social relations. 2025. T. 36, No. 5 (190). S. 137–145. DOI 10.20410/2073-7815-2025-36-5-137-145. EDN LASMWQ.
2. The Russian labor market through the prism of demography / N.T. Vishnevskaya, V.E. Gimpelson, I.A. Denisova [and others]; Edited by V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. — Moscow: National Research University «Higher School of Economics», 2020. 440 p. ISBN 978-5-7598-2167-0. DOI 10.17323/978-5-7598-2167-0. EDN VJMQUE.
3. Epikhina, Yu. B. Educational mobility and first place of work / Yu.B. Epikhina. Scientific result. Sociology and governance. 2017. T. 3, No. 4. S. 13–28. DOI 10.18413/2408-9338-2017-3-4-13-28. EDN VUBXBY.
4. Sedova N.N. Potential of labor mobility. Monitoring public opinion: economic and social changes No. 2 (70). 2004. <https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-trudovoy-mobilnosti> (дата обращения: 05.04.2026).
5. Khokhlova, M. G. Professional mobility of labor in Russia / M.G. Khokhlova. Analysis and forecast. IMEMO RAN Journal. 2022. № 4. S. 74–83. DOI 10.20542/afij-2022-4-74-83. EDN YBDPVM.

¹⁹ Доклад МОТ: в 2024 году уровень безработицы в мире будет расти, озабоченность вызывает и рост социального неравенства.

6. Koninsky, A.V. Age features of professional mobility / A.V. Koninsky, P.I. Ananchenkova. Modern science: current problems of theory and practice. Series: Economics and Law. 2025. № 3. S. 162–165. DOI 10.37882/2223-2974.2025.03.10. EDN KKSQAM.
7. Koninsky, A.V. Professional mobility of the population: concept, essence, conditions of formation / A.V. Koninsky. Almanac of sustainable development: methodology, theory, practice. 2024. № 48(53). S. 44–50. EDN TBUJOF.
8. Repkina O.B. Professional mobility and the specifics of the functioning of the domestic labor market in the context of sanctions. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2026. T. 25. № 1. P. 64–69. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2026-25-1-64-69>.

Статья поступила в редакцию 10.04.2026; одобрена после рецензирования 12.05.2026; принята к публикации 14.05.2026.

The article was submitted 10.04.2026; approved after reviewing 12.05.2026; accepted for publication 14.05.2026.