

Данилов Владислав Григорьевич
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

**Основные проблемы безработицы и механизмы совершенствования
государственного управления в этой сфере (на примере Республика Татарстан)**

Аннотация. В данной статье анализируются актуальные проблемы безработицы в условиях глубоких структурных изменений современной экономики и раскрываются ключевые направления совершенствования государственного управления занятостью. Выделены основные противоречия: несоответствие квалификаций работников современным требованиям рынка, рост скрытой безработицы и существенный разрыв между пассивными мерами поддержки и необходимостью проактивной политики. На примере Республики Татарстан предложен комплекс эффективных решений, включающий трансформацию служб занятости в кадровые центры, внедрение современных цифровых платформ для прогнозирования кадровых потребностей и развитие межведомственного взаимодействия. Показано, что данные меры значительно сокращают сроки поиска работы, также повышают адресность поддержки и снижают структурные дисбалансы. Эффективность реализуемых подходов несомненно зависит от цифровизации, организационных изменений и использования данных в управлении.

Ключевые слова: государственное управление занятостью, безработица, проактивная политика занятости, рынок труда, цифровые платформы, структурные диспропорции, скрытая безработица, межведомственное взаимодействие.

Vladislav Grigorievich Danilov
Financial University under the Government of the Russian Federation

**The main problems of unemployment and mechanisms for improving public
administration in this area (using the Republic of Tatarstan as an example)**

Abstract. This article analyzes current unemployment issues amid profound structural changes in the modern economy and identifies key areas for improving public employment management. Key contradictions are highlighted: the mismatch between worker qualifications and current market demands, the rise of hidden unemployment, and the significant gap between passive support measures and the need for proactive policies. Using the Republic of Tatarstan as an example, a set of effective solutions is proposed, including transforming employment services into recruitment centers, implementing modern digital platforms for forecasting labor needs, and developing interdepartmental cooperation. It is shown that these measures significantly reduce job search time, improve the targeting of support, and reduce structural imbalances. The effectiveness of these approaches undoubtedly depends on digitalization, organizational change, and the use of data in management.

Keywords: public employment management, unemployment, proactive employment policy, labor market, digital platforms, structural imbalances, hidden unemployment, interdepartmental cooperation.

В условиях структурных изменений в экономике, ускоренного внедрения технологий в традиционные отрасли и сдвигов в демографической структуре населения, способность государства грамотно выстраивать политику на рынке труда и сглаживать последствия безработицы приобретает особую значимость. В данных условиях система управления занятостью выходит за рамки вспомогательного социального инструмента и

становится важной частью экономической политики, обеспечивающей согласование интересов работодателей и рабочей силы [1; 5; 7].

Анализ научных публикаций и практики реализации государственных программ показывает, что проблематика занятости сегодня активно исследуется как в экономической науке, так и в сфере государственного управления. Основное внимание уделяется вопросам несоответствия квалификаций работников требованиям рынка, росту технологической безработицы на фоне автоматизации, а также сопоставлению эффективности активных мер политики занятости - таких как переподготовка кадров, субсидирование и организация общественных работ - с традиционными выплатами пособий [1; 5; 12]. Существенный интерес вызывает также проблема разобщенности между различными ведомствами, включая службы занятости, образовательные организации и экономические органы власти, что затрудняет формирование единой картины потребностей в кадрах; данная тема особенно подробно рассматривается в исследованиях, посвященных цифровизации государственных услуг [5]. В числе актуальных направлений также выделяется применение аналитических инструментов прогнозирования, позволяющих заранее выявлять риски роста безработицы и разрабатывать адресные меры поддержки для отдельных территорий [1; 12].

Несмотря на широкое использование термина «регулирование занятости» в практике государственных органов, его реальное содержание и потенциал нередко трактуются упрощенно. Важно разграничивать стратегический подход, связанный с долгосрочным управлением трудовыми ресурсами, и текущие административные задачи, такие как регистрация безработных или своевременность социальных выплат. На практике нередко встречается ситуация, когда модернизация инфраструктуры центров занятости или увеличение объемов финансирования социальных программ воспринимаются как достаточные условия для повышения эффективности всей системы, хотя это лишь отдельные элементы более сложного механизма [7; 12].

Ключевая роль проактивной политики занятости связана с изменением самой логики государственного управления. Речь идет не столько о совершенствовании работы отдельных институтов, сколько о пересмотре принципов взаимодействия между государством, бизнесом и системой образования. В рамках такого подхода данные о рынке труда и прогнозные модели перестают играть вспомогательную роль и становятся основой для принятия решений в сфере образования, миграции и инвестиций. Подобная трансформация включает несколько взаимосвязанных направлений [5].

Во-первых, меняется сам подход к управлению занятостью: акцент смещается с реагирования на последствия безработицы на ее предупреждение. Если ранее основное внимание уделялось фиксации уже произошедших изменений, то сейчас все большее значение приобретают модели, позволяющие оценивать будущие риски в зависимости от экономической ситуации и технологических трендов. Примером может служить переход от формального распределения рабочих мест к системам отслеживания профессиональных траекторий выпускников и прогнозирования востребованных навыков на несколько лет вперед [5; 12]. Во-вторых, происходит пересмотр механизмов взаимодействия между различными государственными структурами. Речь идет о более согласованной работе при формировании заказов на подготовку специалистов, распределении финансовой поддержки и реализации региональных программ занятости, что позволяет повысить их адресность и результативность [8]. В-третьих, формируется новая управленческая культура, в рамках которой решения принимаются на основе данных и аналитики. Такой подход постепенно закрепляется на всех уровнях - от федеральных органов власти до муниципальных служб занятости, работающих с населением напрямую, что способствует повышению обоснованности и эффективности принимаемых мер [7; 12].

Анализ современных исследований и практики реализации национальных программ показывает, что данная проблематика находится в центре внимания как специалистов по экономике труда, так и экспертов в сфере государственного управления. Основной акцент

делается на таких вопросах, как несоответствие квалификаций работников запросам работодателей, увеличение технологической безработицы на фоне автоматизации, а также сравнительная результативность активных мер политики занятости (переобучение, субсидии, общественные работы) и пассивных форм поддержки в виде пособий [5; 7]. Интерес вызывает также преодоление разобщенности между службами занятости, образовательными организациями и органами экономического управления для формирования единого прогноза кадровых потребностей, что подробно рассматривается в исследованиях, посвященных цифровизации государственных услуг [1; 12]. В числе актуальных направлений выделяется и развитие предиктивной аналитики, позволяющей выявлять потенциальные зоны роста безработицы и разрабатывать адресные меры реагирования на уровне отдельных территорий [1; 5].

Формирование целостной аналитической системы становится основой для преобразования политики занятости в современных условиях. Создание единого контура, объединяющего данные из различных источников - от служб занятости и образовательных учреждений до макроэкономических показателей и информации о потребностях работодателей. В российской практике уже реализуются подобные подходы. Так, по данным Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, внедрение цифровой платформы «Навыки будущего» в 2023 году позволило сократить средний срок поиска работы для прошедших переобучение граждан на 28% и повысить точность прогнозов потребности в специалистах среднего звена на 25% [11].

В условиях трансформации структуры экономики, активного внедрения технологий в традиционные отрасли и демографических сдвигов, способность государства эффективно управлять рынком труда и снижать негативные последствия безработицы становится одним из ключевых факторов устойчивости страны [13].

Органы власти и службы занятости сталкиваются с необходимостью анализа растущих объемов информации, как внутренней, так и внешней. В Республике Татарстан на начало 2026 года наблюдается противоречивая ситуация: при крайне низком уровне зарегистрированной безработицы (0,16-0,19%) увеличивается масштаб скрытой безработицы. На предприятиях растет число работников, находящихся в простое, занятых неполный рабочий день или находящихся под угрозой увольнения. Основная доля скрытой безработицы сосредоточена в производственной сфере, а ключевыми причинами выступают снижение объемов выпуска и падение спроса [2; 9; 10]. Одновременно в IT-секторе региона отмечается охлаждение рынка: число вакансий сократилось на 38% по сравнению с предыдущим годом, а на одну вакансию приходится около 20 резюме. Работодатели стали более избирательны при найме молодых специалистов и чаще перераспределяют имеющиеся ресурсы [2; 3; 13].

Усложнение структуры спроса на рабочую силу и усиление социальных рисков также выступают значимыми факторами изменений. В Татарстане, как и в целом по стране, наиболее уязвимыми остаются молодежь, работники предпенсионного возраста, лица без профессионального образования и жители сельской местности. Согласно имеющимся данным, основной причиной отказов при трудоустройстве остается недостаточный уровень квалификации соискателей [3]. При этом конкуренция на рынке труда существенно выросла: если в 2024 году на одну вакансию приходилось 3,2 резюме, то в 2025 году - уже 6,2. Количество вакансий сократилось на 15%, тогда как число резюме увеличилось на 21% [9]. Такие показатели указывают на необходимость применения адресных инструментов регулирования занятости с учетом особенностей различных групп населения [3; 9].

Анализ практики государственного управления показывает, что наличие формальных программ не гарантирует эффективного функционирования рынка труда [2]. Данные региональных служб занятости подтверждают, что внедрение цифровых платформ и инструментов проактивной политики напрямую влияет на результаты. Сокращение сроков поиска работы, повышение точности долгосрочных прогнозов и снижение уровня

структурной безработицы среди уязвимых категорий становятся серьезным аргументом в пользу перехода к управлению, основанному на данных [3; 4].

Организационные сложности наиболее заметны в регионах с преобладанием пассивной политики занятости и жесткой ведомственной системой. В Татарстане, несмотря на относительно благоприятные показатели, сохраняются определенные структурные дисбалансы. В Казани уровень официальной безработицы составляет около 0,19%, а численность зарегистрированных безработных - порядка 1289 человек [8]. При этом лишь на четырех предприятиях (180 работников) введен режим неполной занятости, а на 65 предприятиях около 390 человек находятся под риском увольнения, что составляет примерно 8% от общего республиканского показателя. В то же время в моногородах ситуация может быть более напряженной. Практика показывает, что решающим фактором остается готовность региональных управленческих команд принимать решения на основе анализа данных, а не только опираться на сложившиеся подходы.

Особое значение приобретает вопрос качества и полноты данных, от которых напрямую зависит точность прогнозов и эффективность реализуемых программ. В Татарстане система службы занятости прошла модернизацию: центры занятости трансформировались из регистрирующих органов в активных участников рынка труда. В настоящее время функционируют кадровые центры «Работа России», которые занимаются профессиональным обучением, проводят ярмарки вакансий, оказывают карьерное консультирование и применяют индивидуальный подход к гражданам и работодателям [8]. Практика мониторинга скрытой безработицы показывает, что различия в подходах к определению ключевых показателей между ведомствами могут приводить к существенным расхождениям в стратегических выводах [3].

Данные подтверждают, что современные управленческие подходы напрямую влияют на снижение структурной безработицы и повышение качества трудовых ресурсов. В Казани средний срок поиска работы сократился с четырех до трех месяцев. В течение 2025 года в кадровый центр города обратились более 9 тысяч человек, из которых около 6 тысяч нашли работу. Наибольшая доля трудоустроенных приходится на сферу услуг (30%) и образование (18%) [8; 10]. Для граждан с инвалидностью важным инструментом остается квотирование рабочих мест: около 900 предприятий Казани выполнили установленные квоты, обеспечив занятость более чем 5,5 тыс. человек [10].

Таблица 1 - Ключевые статистические данные по Республике Татарстан (2025-2026 гг.)

Показатель	Значение
Уровень регистрируемой безработицы (РТ)	0,16%
Уровень регистрируемой безработицы (Казань)	0,19%
Численность официально зарегистрированных безработных (Казань)	1 289 человек
Количество вакансий в республике	39,3 тыс.
Соотношение вакансий и безработных	12:1
Индекс конкуренции (резюме/вакансия)	6,2 (2025) против 3,2 (2024)
Сокращение числа вакансий в IT-отрасли	38%
Конкуренция в IT-отрасли	20 резюме на одну вакансию
Снижение количества вакансий в целом по РТ	15%
Рост числа резюме в целом по РТ	21%
Средний срок поиска работы (Казань)	3 месяца (снижение с 4 месяцев)
Количество трудоустроенных граждан (Казань, 2025)	6 тыс. человек
Численность работников под риском увольнения (Казань)	390 человек на 65 предприятиях

Источник: составлено автором на основе [2;3;4; 6; 8; 9; 10; 11]

Анализ статистических данных по рынку труда Республики Татарстан за 2025-2026 годы показывает противоречивую картину: при официально низком уровне зарегистрированной безработицы (0,16-0,19%) и высоком соотношении вакансий к числу безработных (12:1) в регионе усиливаются структурные перекосы и распространяются скрытые формы неполной занятости. О нарастающем напряжении свидетельствуют такие показатели, как рост индекса конкуренции (с 3,2 до 6,2 резюме на одну вакансию), уменьшение количества вакансий на 15% при одновременном увеличении числа резюме на 21%, а также сложная ситуация в IT-сфере, где спрос на специалистов снизился на 38%, а конкуренция достигла 20 человек на место. Особую обеспокоенность вызывает скрытая безработица в производственном секторе, где значительное число работников находится в режиме простоя или под угрозой увольнения. При этом положительной тенденцией является сокращение среднего срока поиска работы в Казани с четырех до трех месяцев и трудоустройство около 6 тыс. человек в 2025 году, что указывает на повышение эффективности региональной службы занятости даже в условиях усложнения ситуации на рынке труда. В условиях структурной перестройки экономики, технологических изменений в традиционных отраслях и демографических сдвигов способность государства эффективно регулировать занятость и снижать социальные последствия безработицы становится важнейшим фактором устойчивости.

Республика Татарстан столкнулась с необходимостью пересмотра и совершенствования подходов к регулированию занятости на фоне роста скрытой безработицы и усиливающихся структурных диспропорций. Традиционные методы анализа рынка труда, основанные преимущественно на данных о зарегистрированных безработных, показали свою ограниченность в условиях нестабильной экономической ситуации. Наибольшие риски социальной напряженности проявились в производственных отраслях, где снижение объемов выпуска и падение спроса привели к переводу значительного числа работников на неполный рабочий день или в простой без официальной регистрации в службах занятости [3; 4; 6].

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан инициировало комплексное обновление системы управления занятостью, что стало основой для перехода к более активной политике на рынке труда. В соответствии с отчетными данными были внедрены новые форматы взаимодействия с гражданами и работодателями: центры занятости преобразованы в кадровые центры «Работа России», ориентированные на индивидуальный подход и принципы клиентоцентричности. Система аккумулирует и анализирует широкий круг данных, включая динамику увольнений по отраслям, прогнозы развития предприятий, потребности бизнеса в кадрах, а также социальные риски, характерные для моногородов [10; 11].

Реализация данных преобразований позволила добиться заметных результатов в сфере регулирования занятости. По информации Министерства труда Республики Татарстан, в Казани средний срок поиска работы сократился с четырех до трех месяцев, что стало возможным благодаря переходу от пассивной регистрации безработных к активной работе с гражданами, включающей карьерное консультирование и профориентацию. Одновременно повысилась точность и адресность программ переобучения, что положительно отразилось на трудоустройстве социально уязвимых групп. Дополнительно улучшилось взаимодействие с работодателями: кадровые центры предоставляют бизнесу количественные оценки доступных трудовых ресурсов и предлагают индивидуальные решения по подбору персонала практически в режиме реального времени [4].

Особое внимание в регионе уделяется преодолению структурных дисбалансов в IT-отрасли, где снижение спроса на специалистов и рост конкуренции до 20 резюме на вакансию потребовали пересмотра подходов к регулированию занятости. Кадровый центр «Работа России» Республики Татарстан реализует программы углубленной профориентации для школьников и студентов, включающие тренинги, посещение предприятий и сопровождение на этапе перехода от обучения к трудовой деятельности. Для

граждан старшего возраста развиваются программы активного долголетия и освоения новых профессиональных навыков. Трудоустройство людей с инвалидностью обеспечивается через механизм квотирования: порядка 900 предприятий Казани выполнили установленные квоты, предоставив рабочие места более чем 5,5 тыс. человек [6].

В условиях структурных изменений экономики, технологического обновления традиционных отраслей и демографических сдвигов способность государства эффективно управлять рынком труда и снижать социальные последствия безработицы становится одним из ключевых факторов устойчивости страны. Система государственного управления занятостью выходит за рамки исключительно социальной функции и приобретает значение важного инструмента экономической политики, обеспечивающего баланс между спросом и предложением рабочей силы [3; 6].

Республика Татарстан столкнулась с необходимостью совершенствования регулирования занятости на фоне роста скрытой безработицы и усиления структурных диспропорций. Традиционные методы мониторинга, основанные преимущественно на учете официально зарегистрированных безработных, показали свою ограниченность в условиях экономической нестабильности. Особенно заметны риски социальной напряженности в промышленности, где снижение объемов производства и падение спроса привели к переводу значительного числа работников на режим неполной занятости или простоя без официальной регистрации в службах занятости [4; 6].

Достиженные результаты подтверждают значимость внедрения современных управленческих инструментов и цифровых решений в сфере регулирования занятости, что отражено в таблице 2.

Таблица 2 - Влияние механизмов совершенствования государственного управления на рынок труда Республики Татарстан

Механизмы совершенствования управления	Вклад в решение проблем безработицы и структурных дисбалансов	Вклад в социально-экономическое развитие региона	Инфраструктурные и технологические изменения
Трансформация центров занятости в кадровые центры «Работа России»	-Сокращение среднего срока поиска работы в Казани с 4 до 3 месяцев -Трудоустройство 6 тыс. граждан в 2025 г. -Доля трудоустройства: услуги - 30%, образование - 18%	-Усиление клиентоориентированности и персонального подхода -Снижение социальной напряженности -Обеспечение потребностей работодателей в кадрах	-Внедрение проактивного карьерного консультирования -Цифровизация услуг и переход к электронному взаимодействию -Обучение сотрудников новым навыкам
Программы профориентации и сопровождения молодежи	-Снижение уровня безработицы среди молодежи (в рамках целевых ориентиров) -Рост конкурентоспособности выпускников	-Формирование кадрового резерва для приоритетных отраслей -Снижение структурных дисбалансов (в том числе в IT-сфере)	-Проведение тренингов и экскурсий на предприятия -Введение системы сопровождения «от учебы к работе» - Взаимодействие с

			образовательным и учреждениями
Квотирование рабочих мест для инвалидов	-Трудоустройство более 5,5 тыс. человек с инвалидностью -Выполнение квот 900 предприятиями Казани	-Социальная интеграция уязвимых групп населения -Снижение иждивенческой нагрузки	-Контроль выполнения квот через цифровые сервисы -Организация взаимодействия с работодателями
Социальные контракты и адресная поддержка	-Снижение уровня бедности и стимулирование самозанятости -Поддержка участников СВО и их семей	-Рост доходов населения -Снижение уровня бедности	-Введение индивидуальных программ сопровождения - Цифровой учет и оценка эффективности
Мониторинг скрытой безработицы и работа с предприятиями в зоне риска	-Выявление 65 предприятий и 390 работников, находящихся под риском увольнения -Предотвращение массовых сокращений за счет переобучения и временной занятости	-Стабилизация ситуации в промышленном секторе - Сохранение трудовых коллективов	-Формирование системы раннего предупреждения - Взаимодействие с работодателями для корректировки занятости

Источник: составлено автором на основе [2;3;4; 6; 8; 9; 10; 11]

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что модернизация системы государственного управления занятостью выступает для регионов ключевым фактором, формирующим новую модель регулирования рынка труда. Ее результативность во многом определяется согласованностью цифровых решений, организационных преобразований и стратегических ориентиров региональных властей. Практика Республики Татарстан показывает, что преобразование служб занятости в активные кадровые центры возможно при условии внедрения клиентоориентированных подходов, налаженного межведомственного взаимодействия и широкого использования данных в управленческих решениях.

В ближайшие годы определяющими тенденциями станут переход к проактивному выявлению граждан, нуждающихся в трудоустройстве, с использованием анализа больших данных, развитие систем прогнозирования кадровых потребностей экономики (в том числе цифровых моделей рынка труда), а также расширение адресных программ поддержки уязвимых категорий населения. Регионы, способные перейти от формальной регистрации безработных к активной политике занятости за счет формирования целостной системы управления человеческим капиталом, получают устойчивые преимущества в условиях неопределенности [2; 5; 7].

Результаты анализа практики Республики Татарстан свидетельствуют о том, что дальнейшее усиление роли современных управленческих инструментов в сфере занятости будет связано с реализацией ряда ключевых направлений:

- интеграция деятельности служб занятости, образовательных организаций и экономических ведомств в единые цифровые платформы для формирования согласованного прогноза кадровых потребностей;

- развитие системы опережающих индикаторов, включая мониторинг скрытой безработицы, неполной занятости и рисков высвобождения, для более своевременного управления ситуацией на рынке труда;
- внедрение инструментов сценарного моделирования, позволяющих оценивать варианты развития региональной экономики и их влияние на занятость;
- создание централизованных хранилищ данных, дополненных макроэкономической и отраслевой информацией, а также сведениями от работодателей.

Отдельные решения, основанные на данных, уже применяются в Татарстане, однако именно их системная интеграция в управленческий контур, сопровождаемая изменением подходов к принятию решений на всех уровнях - от регионального министерства до муниципальных центров занятости - позволяет перейти от реагирования на проблемы к их опережающему предупреждению. Практика региона показывает, что комплексное использование современных управленческих инструментов не только снижает напряженность на рынке труда, но и формирует основу для достижения долгосрочных целей социально-экономического развития и адаптации к быстро меняющимся условиям.

Список источников

1. Болотнова Е.А., Аблаева Ж.И., Седова А.В. Безработица как социально-экономическое явление: ее виды и последствия // Естественно-гуманитарные исследования. - 2023. - № 5 (49). - С. 27-33. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=59069328> (Дата обращения: 17.03.2026).
2. Габделкадилова Э.И. Анализ уровня безработицы в Республике Татарстан // В сборнике: Дни студенческой науки. сборник материалов VI Международной студенческой конференции. - Казань, 2025. - С. 164-168. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=82543603> (Дата обращения: 18.03.2026).
3. Динамика уровня безработицы в РТ. [Электронный ресурс] // Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. URL: https://mtsz.tatarstan.ru/dinamika-chislennosti-zaregistrovannih.htm?pub_id=4829569 (Дата обращения: 19.03.2026).
4. Доклад директора ГКУ «Центр занятости населения Республики Татарстан» Т.Ф.Муллина на аппаратном совещании 19 января 2026 года. [Электронный ресурс] // Официальный портал мэрии Казани. URL: <https://kzn.ru/meriya/press-tsentr/doklady-s-dp/o-situatsii-na-rynke-truda-goroda-kazani-po-itogam-2025-goda/> (Дата обращения: 20.03.2026).
5. Кобзева А.Г., Солдатов А.А. Государственное регулирование занятости и безработицы // В сборнике: Современные проблемы горно-металлургического комплекса. Наука и производство. материалы двадцатой Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - Старый Оскол, 2024. - С. 248-252. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=65607619> (Дата обращения: 21.03.2026).
6. Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. [Электронный ресурс] URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/336> (Дата обращения: 17.03.2026).
7. Новикова П.М. Исследование безработицы в современной экономике: сущность, последствия и способы борьбы с ней // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. - 2023. - № 3 (37). - С. 99-104. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54643587> (Дата обращения: 18.03.2026).
8. О ситуации на рынке труда г. Казани. [Электронный ресурс] // Официальный портал мэрии Казани. URL: <https://kzn.ru/meriya/press-tsentr/doklady-s-dp/o-situatsii-na-rynke-truda-g-kazani-po-itogam-2024-goda-i-trudoustroystve-lits-s-ogranichennymi-fizi/> (Дата обращения: 19.03.2026).
9. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан. Официальный сайт. [Электронный ресурс] URL: <https://16.rosstat.gov.ru/> (Дата обращения: 20.03.2026).

10. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.rosstat.gov.ru/labour_force (Дата обращения: 21.03.2026).

11. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/> (Дата обращения: 17.03.2026).

12. Храмченко А.А., Василиженко П.В., Пастушенко А.И., Сахно М.А. Основные методы борьбы с безработицей на современном этапе в Российской Федерации // Естественно-гуманитарные исследования. - 2023. - № 5 (49). - С. 278-282. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=59069545> (Дата обращения: 18.03.2026).

13. Шапошникова А.А., Измайлова Л.Н. Исследование проблем безработицы и ее статистический анализ // Тенденции развития науки и образования. - 2024. - № 111-4. - С. 41-44. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=69922610> (Дата обращения: 19.03.2026).

Сведения об авторе

Данилов Владислав Григорьевич, бакалавр, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва, Россия

Научный руководитель:

Комов В.Э., к.э.н., доцент Кафедры «Государственное и муниципальное управление» Факультета «Высшая школа управления» Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

About the Author

Danilov Vladislav Grigorievich, Bachelor's degree, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Scientific supervisor:

Komov V.E., Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management, Faculty of Higher School of Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia