

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

УДК 331

Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения (к итогам VIII Санкт- Петербургского международного форума труда)

О. В. Вередюк, О. А. Никифорова, М. В. Филиппова

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Вередюк, Олеся В., Ольга А. Никифорова, и Марина В. Филиппова. 2025. «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения (к итогам VIII Санкт-Петербургского международного форума труда).» *Ежегодник трудового права* 15: 354–365. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.124>

Статья представляет собой анализ итогов академических мероприятий, проводившихся в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда, проходившего 20–22 февраля 2024 г. Акцент в работе Форума труда был сделан на поиск способов преодоления той сложной ситуации на рынке труда, которая сложилась в последнее время. Тем самым были продолжены заложенные на предыдущих семи форумах традиции всестороннего рассмотрения явлений, формирующихся в социально-трудовой сфере под воздействием множества факторов как негативного, так и позитивного свойства. Привлечение к работе Форума труда политических деятелей, представителей органов государственной власти и местного самоуправления, бизнес-сообщества, институтов гражданского общества, академической науки позволяет обеспечить консолидацию мнений всех ключевых участников соответствующих отношений. Главным предметом обсуждений на многочисленных мероприятиях Форума труда стали проблемы дефицита кадров и способов решения проблемы кадрового голода. Новые сложности, с которым сталкиваются многие страны мира, в том числе Россия, актуализируют необходимость поиска новых решений вопросов дефицита на рынке труда, построения новых логистических цепочек, пересмотра значения трудовой миграции, многообразия форм занятости, усиления человекоцентричности экономики. Ключевую роль в этих процессах играет человеческий капитал, формирование, поддержание и развитие которого выступают в качестве решающего фактора экономического роста и социального благополучия. В резолюциях, предложенных участниками отдельных мероприятий и Форума труда в целом, предлагаются разнообразные механизмы при-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2025

влечения кадров, направленные как на развитие человеческого капитала, так и на развитие отечественной экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда, занятость, профессиональное образование, социально-трудовые отношения, дефицит кадров.

1. Введение

VIII Санкт-Петербургский международный форум труда «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения» (далее — Форум труда) проходил 20–22 февраля 2024 г. Это крупнейшая на евразийском пространстве дискуссионная площадка в сфере трудовых отношений, где рассматривается весь спектр вопросов рынка и экономики труда, потребностей в создании систем кадрового обеспечения и обмена лучшими HR-практиками и методиками, формировании общего рынка труда стран СНГ. Форум традиционно объединяет представителей профессионального сообщества, власти, бизнеса, образования, профсоюзов. В рамках Форума труда в 2024 г. прошло множество мероприятий, приуроченных к 300-летию Санкт-Петербургского государственного университета.

Главный акцент в работе Форума труда был сделан на развитие человеческого капитала с учетом традиционных ценностей в условиях новой экономической и геополитической реальности для человека труда. Особое внимание в работе Форума труда уделялось развитию новых механизмов и инструментов государственной политики в социально-трудовой сфере, оптимизации трудовых отношений и способам преодоления дефицита рабочей силы.

К ключевым проблемам, которые обсуждались на всех мероприятиях Форума труда, можно отнести развитие человеческого капитала как перспективу развития экономики и общества; новые смыслы труда и занятости в алгоритмах развития человеческого капитала; кадровый голод и новые стратегии профессиональной самореализации; диверсификацию форм занятости и будущее профессионального образования; трудовую миграцию и регулирование миграционных процессов в условиях новой социально-политической реальности; рост производительности труда как альтернативу дефициту рабочей силы; модернизацию условий труда, охраны и безопасности труда как стратегию привлечения трудовых ресурсов; развитие профсоюзного движения и форм защиты прав работников в условиях неопределенности рынка труда.

В мероприятиях 16 треков Форума труда приняли участие свыше 7,5 тыс. человек из большинства регионов России и более чем из 20 зарубежных стран. Проведение в рамках Форума труда более 100 мероприятий, из которых 52, организованные Санкт-Петербургским государственным университетом, носили научный и научно-практический характер, обеспечило сохранение его высокого научного уровня, несмотря на сложности, связанные с социально-экономической и геополитической ситуацией.

2. Основное исследование

Традиционной формой организации Форума труда является объединение мероприятий в треки. В 2024 г. таких тематических треков было 16, наиболее интересными из которых в рассматриваемом аспекте являлись следующие: «Труд и занятость», «Новое поколение», «Вызовы и решения», «Миграция» и «Образование».

Ключевым научным мероприятием трека «Труд и занятость», а также академической части Форума труда в целом в 2024 г. стала *международная научно-практическая конференция «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе»*, посвященная 300-летию Санкт-Петербургского государственного университета. Результаты своих исследований на конференции представили не только экономисты, юристы и социологи, но и представители других академических специальностей — медики, математики, философы, лингвисты, политологи, географы, специалисты из многих других областей. Такая междисциплинарность позволила комплексно и системно обсудить многие вопросы сферы занятости.

В ходе заседания круглого стола *«Роль человеческого капитала в современном развитии отраслей нематериального производства: диалог науки и бизнеса»* обсуждались вопросы, связанные со спецификой рынка труда отраслей нематериального производства на примере здравоохранения, отраслей креативной экономики, образования; проблемы оплаты труда в этих отраслях и привлечения специалистов; роль бизнеса в поддержке некоммерческих проектов повышения качества человеческого капитала и многие другие. Участники дискуссии отметили важность кадрового потенциала отраслей нематериального производства для национальной экономики России, в том числе с точки зрения «мягкой силы» несырьевого экспорта и возможности ее использования в современной системе мирохозяйственных связей для воздействия на человеческий капитал, а также затронули проблемы обеспечения внебюджетных доходов для работников государственных учреждений культуры и искусства, разрыв в оплате труда с реальным сектором экономики, потребности профессионального роста для молодежи, занятой в некоммерческой сфере.

В рамках круглого стола *«Медицинские осмотры: прошлое, настоящее, будущее»* рассматривались вопросы, связанные с выявлением и оценкой рисков профессиональных заболеваний, требованиями к содержанию медицинских осмотров и профессиональным и квалификационным требованиям к участвующему в их проведении персоналу, проблемами законодательного регулирования проведения медицинских осмотров. Особое внимание было уделено такому явлению, как производственная медицина, и значению диспансеризации как механизма предупреждения рисков, в том числе и профессионального характера. С целью повышения заинтересованности граждан в прохождении профилактических осмотров было предложено исключить из программ обязательных медосмотров мероприятия, причиняющие боль, опасные для здоровья и жизни вмешательства, а также вмешательства, предполагающие доступ к закрытым частям тела человека, или заменить их альтернативой, обеспечивающей диагностический результат.

Круглый стол *«Методологические ориентиры междисциплинарности безопасности и охраны труда»* был посвящен формированию новой парадигмы безопасности и охраны труда, основанной на междисциплинарном научном знании и междисциплинарных практических исследованиях. Для реализации этого требуются привлечение специалистов в разных областях — экономистов, социологов, юристов, психологов, медиков, инженеров и техников — и объединение их профессиональных усилий на единой методологической основе. Подчеркивалось, что междисциплинарность нужна не только в изучении, но и в преподавании охраны труда, а для этого нужны новые варианты объединения подходов различных научных

направлений при подготовке высококвалифицированных специалистов в области безопасности и охраны труда.

В формате конференц-мозаики под девизом «*НЕпотерянное поколение. Ресурсы. Взгляд в будущее*» прошло обсуждение таких жизненно важных вопросов, как использование созидательного потенциала СВО-поколения. Констатировалось, что изменения рынка труда, связанные с экономическими кризисами, отраслевыми преобразованиями экономики, продуцируют одновременно и риски, и ресурсы для трудоспособных молодых людей, возвращающихся после военных действий. Их трудовой потенциал должен быть востребован в новой экономической ситуации, однако это происходит не всегда. Профессии, доступные для ветеранов специальной военной операции, должны быть престижными и интересными в современном обществе. Задача законодательной и исполнительной ветвей власти, предпринимательского и экспертного сообщества, работодателей — предоставить защитникам Отечества широкий выбор для самореализации в различных сферах. Необходимо найти способы, как не растратить эти ресурсы, как эффективно использовать энергию и активность этих молодых людей. Особо подчеркивалась роль психологической науки в решении этих задач. В целях социальной поддержки работников оборонно-промышленного комплекса и участников СВО, внедрения передовых технологий в сфере обороноспособности и безопасности участниками мероприятия было предложено разработать и закрепить условия и упрощенный порядок создания и регистрации участниками СВО малых и средних предприятий, равно как осуществления индивидуальной предпринимательской деятельности, а также упрощенный порядок участия в конкурсе на размещение государственного заказа предпринимателей, осуществляющих деятельность, направленную на развитие современных технологий обеспечения обороны, безопасности и правопорядка.

Участниками круглого стола «*Научно-технологические тренды подготовки кадров и трансформация труда в наукоемкой экономике*» были поставлены на обсуждение вопросы роли человеческого капитала в наукоемкой экономике и возможностей, которые предоставляют новые технологии для развития и профессиональных и личностных навыков. Подчеркивалось, что особое значение приобретают гибкие навыки в их сочетании с навыками профессионального характера, а метасистемная интеграция требует формирования новых компетенций. Постоянное развитие технологий обуславливает необходимость постоянной актуализации навыков, но современная образовательная система на отвечает этим запросам экономики. В силу этого особое значение должны приобрести акселерационные программы в образовательных организациях.

Предметом обсуждения на круглом столе «*Инновационные формы организации труда*» стали такие нестандартные формы занятости, порожденные условиями высокотехнологичного производства, как аутсорсинг, аутстаффинг, краудворкинг, платформенная занятость, гиг-занятость. В ходе дискуссии были выработаны критерии отнесения форм организации труда к инновационным и к их разновидностям, сформулированы требования к регулированию рабочего времени и времени отдыха в условиях отсутствия постоянного контакта работника и работодателя, определены возможности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в условиях применения инновационных форм занятости. Были затронуты проблемы, связанные с вмешательством государства в правовое регулирование

отношений, возникающих в новых формах занятости: участники дискуссии отмечали, что многие из этих форм основаны на гораздо большем объеме договорного регулирования, чем традиционные трудовые отношения в сфере наемного труда, однако это отнюдь не освобождает работодателя от обязанности предоставить этим работникам трудовые гарантии общего характера в полном объеме.

Основная задача дискуссионной панели «*Новый закон о занятости: разворот государственной политики?*» заключалась в том, чтобы оценить, насколько изменятся формы влияния государства на сферу занятости после вступления в силу (всего за полтора месяца до начала работы Форума труда) нового закона о занятости и будут ли эти изменения соответствовать общим направлениям государственной политики в социально-трудовой сфере. Особое внимание было обращено на обеспечение баланса частных и публичных интересов в новых условиях регулирования занятости и на возможности расширения полномочий субъектов Российской Федерации в регулировании этой области общественных отношений. Участники дискуссии, являющиеся в основном учеными и практикующими юристами, высказали сомнения в том, что регулирующего ресурса нового закона достаточно для решения задач наполнения рынка предложением квалифицированного труда, соответствующими спросу на труд со стороны бизнеса. Кроме того, существенным недостатком нового закона является отсутствие в нем субъекта, за которым была бы закреплена обязанность не просто мониторинга, а прогнозирования ситуации на рынке труда. Участники круглого стола высказались за необходимость дальнейшего совершенствования законодательства о занятости и внесения в Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» ряда изменений, в том числе по замене термина «нелегальная занятость» на «неформальная занятость или «неоформленная занятость», а также по включению в число незанятых лиц, являющихся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций, при отсутствии у них дохода от деятельности этих организаций.

На круглом столе «*Международные миграции и социальный капитал принимающего общества*» анализировались причины снижения уровня показателей социального капитала в постиндустриальных странах Запада и критически низких уровней показателей социального капитала в современной России. На основе изучения опыта стран Запада и отечественного опыта по выявлению проблем политики интеграции трудовых мигрантов участниками предлагались новые механизмы реализации миграционной политики, основанные не только на учете потребностей современного рынка труда, но и на обеспечении притока квалифицированных кадров, принимаемых как бизнесом, так и обществом.

Участники научной сессии «*Трансформация управления человеческим капиталом в эпоху цифровизации*» решали задачу оценки изменений в теории и практике управления человеческим капиталом в условиях интеллектуализации труда и изменения ценностных ориентаций «цифрового человека», а также влияния цифровизации на методы, технологии и практики управления человеческим капиталом на уровне организации. Было констатировано, что дальнейшее развитие цифрового контроля за выполнением работником трудовой функции предполагает разработку регламентов по обеспечению неприкосновенности частной жизни работников с целью снятия психологической напряженности. Необходимо с помощью право-

вых и организационных инструментов добиться снижения уровня возникновения рисков незаконного использования личных данных граждан, угрозы безопасности в информационном пространстве. Важным было признано также устранение неразвитости муниципального уровня правового регулирования происходящих процессов цифровизации, для чего необходимо, в частности, установление единообразного применения понятийного аппарата в цифровой среде.

Специальные мероприятия в рамках конференции были посвящены повышению финансовой грамотности населения, подготовке кадров для страховой отрасли, подготовке лингвистов новой формации и их месту на рынке труда, а также подготовке высококвалифицированных кадров для Российской Арктики. Результатом обсуждения на этих мероприятиях стали такие предложения, адресованные органам государственной власти, как, например, разработка и поддержка государственной информационной платформы, где будут регулярно публиковаться актуальные данные о состоянии и перспективах развития страхового рынка России, что позволит участникам страхового рынка оперативно адаптировать свои стратегии, или проведение работы по формированию установок финансовой культуры среди населения в целях выработки осознанных и рациональных поведенческих практик, а также навыков защиты от потенциальных рисков в финансовой сфере.

Помимо мероприятий, включенных в программу конференции, научный и научно-практически характер носили и мероприятия иных треков.

Академическая дискуссия *«Дестандартизация занятости: вызов или решение»* подняла вопросы изменения качественных характеристик занятости в контексте развития российского рынка труда, оценки масштабов и уровня доходов при неустойчивой занятости, реакции состояния занятости на дефицит рабочей силы, связи качества занятости и трудовой мобильности. Было отмечено, что при отсутствии легального определения понятия «неустойчивая занятость» невозможно единообразное понимание ее признаков и показателей. Для решения этой проблемы предлагалось дополнить законодательство о занятости соответствующими положениями, включающими определение понятия и закрепление признаков неустойчивой занятости, а также дополнить перечень основных направлений государственной политики в сфере занятости осуществлением мероприятий, направленных на снижение ее неустойчивости. Предлагалось также внести в трудовое законодательство изменения, направленные на ограничение использования отдельных форм занятости, что обусловлено широкой вовлеченностью молодежи в нестандартные формы занятости. Государственным органам адресовано предложение разработать систему мер, направленных на стимулирование развития профсоюзного движения, включая повышение степени юнионизации населения и содействие реализации новых технологий создания и функционирования профсоюзных организаций с учетом расширения нестандартной занятости, а также привлечь государственную службу занятости к популяризации формальных каналов трудоустройства, в том числе путем расширения спектра предоставляемых услуг и создания представительств на периферийных территориях.

Трек *«Вызовы и решения»* был представлен круглым столом *«Безусловный доход как инструмент влияния на сферу занятости и развитие человеческого капитала: перспективы внедрения в России»*. Дискуссия показала существенные различия в оценке возможности и целесообразности внедрения этого инструмен-

та в России. Экономисты почти единодушно поддержали эту идею, считая, что безусловный доход может способствовать сокращению бедности и социального неравенства, что в свою очередь может улучшить качество жизни граждан, мотивировать их к проактивному поведению и стимулировать экономический рост. Кроме того, безусловный доход может стимулировать предпринимательскую активность и инновации, освободив активную часть населения от необходимости беспокоиться о финансовой поддержке. Внедрение безусловного дохода может повлиять и на сферу занятости, поскольку люди будут иметь больше возможностей для выбора работы и обучения, что в свою очередь может способствовать развитию человеческого капитала. Юристы же возражали, ссылаясь на несоответствие безусловного дохода принципам социального обеспечения, необходимость существенных бюджетных расходов, риски инфляции и риски снижения трудовой мотивации, что подтверждается и приведенными в ходе дискуссии данными социологического исследования. Однако все сошлись в том, что базовый доход можно использовать как механизм привлечения населения в те регионы, которые нуждаются в экономическом и социальном развитии. В этих целях было предложено включить в государственные программы (в том числе в государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения») мероприятия, направленные на уменьшение социального иждивенчества путем стимулирования занятости граждан, а также разработать государственную программу «Внедрение гарантированного базового дохода на территориях Российской Федерации, требующих развития человеческого капитала», утвердив перечень таких территорий.

Другим мероприятием этого трека стала научно-практическая сессия *«Жизненный мир работников труда: предпочтения и институциональные возможности»*, состоящая из двух мероприятий — круглых столов «Новое качество профессионального образования: запросы молодежи, бизнеса и государства» и «Профессиональное самоопределение российских работников в постиндустриальном обществе». Во всех мероприятиях этого цикла в центре внимания были интересы работников, семьи, бизнеса, государства, системы образования, профсоюзов и ключевые институциональные задачи, стоящие перед обществом с учетом коренного изменения роли работников, являющихся субъектами происходящих в России перемен. На обсуждение были поставлены проблемы взаимодействия субъектов в системе «профессиональное образование — рынок труда — трудовая карьера» для согласования взаимных ожиданий, а также реакция системы профессионального образования на актуальные потребности страны. Рассматривалась также социальная миссия бизнеса в части ответственности за профессионализм работника и его карьерные перспективы, в том числе формы модернизации советской практики обеспечения трудовой карьеры, таких как наставничество, трудовые династии, рационализаторство. Было отмечено, что быстрый рост численности прекариата создает угрозу профессиональной и социальной дезинтеграции, для преодоления которой необходимо работать над осуществлением организационного структурирования этой части работников, создавая стимулы для их включения в существующие профессиональные объединения. Указывалось также на трудности получения высшего образования для выпускников среднего профессионального образования, отсутствие которого тормозит их карьерные перспективы.

Одно из мероприятий научной сессии «*Карьера и субъективное благополучие сотрудника организации*» было посвящено психологии проактивного поведения человека. Современные события оказали мощный импульс к изменениям в организации: траектории карьеры сотрудника, переоценке понятия «субъективное благополучие», значимости рабочего места сотрудника, социального пространства, межличностных отношений, формата работы. В центре дискуссии оказался вопрос о том, к каким способам совладания с неопределенностью во время кризисов и социальных изменений могут прибегать люди и как эти способы связаны с сохранением в обществе социально-экономической стабильности. Констатировалось, что большую роль в управлении психологическим благополучием и состоянием команды играют руководители организации, а потому требуются механизмы и критерии оценки их действий по управлению энергией и включенностью в команду; оценивались существующие инструменты, которые помогают руководителю эффективно управлять командой. Для оказания практической помощи руководителям организаций было предложено разработать программы мониторинга уровня субъективного благополучия сотрудников.

Трек «HR-технологии» традиционно был представлен наибольшим числом мероприятий и участников. HR-службы всех отечественных компаний последние годы работают в условиях острого кадрового дефицита. Рынок соискателя вынуждает работодателей ввязываться в «гонку зарплат». Проблему усложняют последствия демографического кризиса конца XX в., отток трудовых мигрантов, стремительный рост новых рабочих мест в отечественной промышленности, связанный с выполнением оборонзаказа. Логистика в поиске работы и работника крайне усложнилась: готовых людей на рынке нет; конкуренция за них высокая, в том числе в силу растущей платформенной занятости. Все это требует перестройки работы HR-специалистов и поиска нестандартных способов решения кадровых вопросов.

Технологии эффективной адаптации молодых специалистов были в центре внимания участников одноименной экспертной сессии. Любая крупная компания заинтересована в привлечении талантливых молодых специалистов, для них создаются комфортные условия, прилагаются усилия для их развития, в них вкладываются и финансово, и организационно. При этом механизмы результативной адаптации, с точки зрения работодателей, молодых специалистов и центров карьеры, выглядят по-разному. Участники экспертной сессии сформулировали предложения, направленные на повышение эффективности этого процесса, — от призыва к молодежи проактивно относиться к поиску стажировок и работы, развивать навыки анализа рынка труда и работы с резюме до рекомендации работодателям как можно раньше начинать работать со студентами и привлекать их на ранних стадиях обучения. Не последнюю роль в этом процессе должно играть и осмысленное наставничество, а также выстраивание обратной связи с молодым специалистом, покидающим свое первое рабочее место, для понимания причины его ухода.

Панельная дискуссия «*Бизнес. Сегодня кадры решают. Все?*» подняла вопрос изменения структуры рынков и особенностей демографии, что в совокупности с иными причинами привело к кадровому голоду. Из-за нехватки квалифицированных кадров растет нагрузка на остальных работников, что приводит к истощению кадрового потенциала организаций и снижению компетентности. Одновременно приходится решать две важные задачи — удерживать квалифицированный

и развивать новый персонал, чтобы отвечать требованиям рынка. При этом бизнес адаптируется к рынку труда с помощью изменения бизнес-процессов, автоматизации функций и привлечения при трудоустройстве кандидатов, которые ранее не рассматривались как потенциальные. Ценным становится и организационный контекст: в фокусе HR появляются человекоцентричность, ценностный подход, бережное отношение к сотрудникам.

Перекликается с предыдущей дискуссией и тематика круглого стола «*Теория vs практика HRM: кто выбирает на рынке труда?*», целью которого было обсуждение перспектив трансформации инструментов подбора, а также рисков, которые понесет компания в случае отказа от оптимизации процессов подбора, вызванных текущей ситуацией на рынке труда. Участники дискуссии поддержали инициативу по разработке Этического кодекса HR, который должен урегулировать отношения специалистов по персоналу с обществом, работником и работодателем и закрепить лучшие практики в отношении наиболее актуальных этических проблем. Кодекс определяет главную функцию HR как создание и поддержание безопасной и эффективной среды для достижения целей бизнеса и развития потенциала работника на основе личной ответственности при поиске и реализации лучшего профессионального решения при данной рабочей ситуации.

Актуальная проблема цифровизации и изменения социальных и трудовых процессов в этих условиях затрагивалась в целом ряде мероприятий. В итоге были выработаны предложения по использованию цифровых технологий в подборе кадров и в решении иных кадровых вопросов. Так, в целях совершенствования применения цифровых технологий в сфере труда предлагается закрепить законодательное определение понятия цифровой платформы и ее видов, а также ускорить разработку и принятие нормативно-правовых актов, необходимых для эффективного регулирования платформенной занятости в Российской Федерации с учетом современных реалий, особенностей и трендов развития российского рынка труда. Предлагается также разработать систему мониторинга платформ, объединяющих предложения услуг самозанятых, с целью адресной работы с ними по официальному оформлению их трудовой деятельности и определения их правового статуса.

На платформе «Работа в России» предлагается создать отдельный раздел, содержащий подробную информацию о мерах поддержки молодежи на рынке труда, о правах молодежи при трудоустройстве на рабочие места со стандартной и нестандартной занятостью, о квотируемых рабочих местах для молодежи, о предложениях временного трудоустройства несовершеннолетних. Особое внимание предлагается уделить повышению цифровой грамотности лиц предпенсионного возраста с разработкой офлайн-поддержки участников программы «Готов к цифре».

Особое место среди мероприятий Форума труда традиционно занимает *Петербургский международный молодежный форум труда*. Это первая в России международная площадка для дискуссий представителей молодого поколения по всему спектру волнующих их проблем в сфере труда и занятости, а также для их продуктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами — государством, бизнесом и образованием. В 2024 г. Молодежный форум труда проходил под девизом «Человеческий капитал молодежи: меняем будущее!». На пленарной дискуссии представители образовательных организаций, исполнительных органов власти,

общественных организаций и бизнеса обсудили, как молодежи достичь успеха в карьерном развитии, достаточно ли возможностей дает молодому человеку государство и сколько усилий должен приложить сам человек для того, чтобы найти формулу своего успеха.

Центральное место на Молодежном форуме труда заняла научная конференция «Взгляд молодого исследователя на человеческий капитал», давшая молодым ученым возможность изложить результаты своих исследований по различным аспектам в сфере труда и высказать соображения о тех направлениях, в которых должен развиваться рынок труда с позиций молодого поколения. Спикеры подчеркивали, что рынок труда должен учитывать не только экономические, но и социопсихологические аспекты в отношениях работника и работодателя, что оценка работником качества своего человеческого капитала часто выступает для него фактором мобильности, побуждает пробовать новые индивидуальные и коллективные формы занятости. Особенно ярко эти процессы проявляются для молодого поколения специалистов. Большой интерес у молодых людей вызвало выявление тех качеств, которыми должен обладать молодой специалист, чтобы успешно адаптироваться к требованиям рынка труда и работодателя. На обсуждение были также поставлены вопросы новых стратегий социальной мобильности, которые используются молодыми специалистами на рынке труда, а также новые теории в социологии и психологии, которые способны пролить свет на отношения между молодыми работниками и работодателями.

Итогом академических дискуссий и обсуждения практических задач в рамках Форума труда стало не только формулирование предложений по совершенствованию деятельности государства, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, бизнеса, профсоюзов, системы образования в сфере реализации политики на рынке труда, но и определение приоритетных направлений научных исследований, к числу которых относятся:

- теоретико-методологическая и понятийная база в области теории и практики сферы труда и занятости;
- отечественные методики индексов и индикаторов, отражающие уровень развития человеческого капитала страны и регионов, организации;
- особенности социально-психологической реадaptации и реабилитации современных ветеранов боевых действий с учетом их психологического статуса; реадaptационных и ресоциализационных свойств семей ветеранов СВО;
- методология компетентностного подхода с учетом требований рынка труда;
- менеджмент качества образовательных программ;
- труд как ценность, трудовая культура российских работников, престиж профессий в современной России и привлекательность рабочих мест;
- адаптация российских работников к меняющимся условиям труда и занятости;
- заводская социология: теория и практика;
- развитие человеческого капитала: междисциплинарные исследования;
- современные подходы к профориентации людей на протяжении всей жизни;
- система оценки качества занятости и трудовой жизни;
- теоретико-методологическая база построения моделей управления человеческим капиталом организации в условиях цифровой трансформации.

3. Выводы

VIII Санкт-Петербургский международный форум труда продолжил сложившуюся за восемь лет его проведения традицию всестороннего рассмотрения проблем, затрагивающих разные аспекты сферы труда и занятости. Современная геополитическая обстановка, привнесшая новые явления на рынке труда, потребовала новых подходов к его анализу, что возможно только при привлечении к дискуссии специалистов разных областей знаний и практиков. Именно такую возможность предоставляют площадки Форума труда, открытые для свободных обсуждений, выдвижения новых идей, обмена опытом. Привлечение к его работе представителей бизнеса, политических деятелей и государственных служащих из всех регионов Российской Федерации и зарубежных стран позволяет учесть интересы всех сторон социально-трудовых отношений и выработать взвешенные рекомендации, основанные на региональном опыте нашей страны и на зарубежном опыте. Отраднo, что сформулированные на предыдущих форумах рекомендации нашли свое отражение в работе законодательных органов и органов исполнительной власти, а также в практической деятельности бизнес-сообщества, а поставленные проблемные вопросы стали предметом научных исследований экономистов, юристов, социологов, психологов, медиков и представителей иных областей знаний.

Выводы экспертов Форума труда направлены органам государственной власти и иным заинтересованным субъектам. На следующем IX Форуме труда, который должен состояться в начале 2025 г., будет продолжено рассмотрение актуальных вопросов трансформации социально-трудовой сферы, сферы труда и занятости, а также иных связанных с ними вопросов, в том числе с учетом нестабильности и новых геополитических реалий.

Статья поступила в редакцию 11 июля 2024 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Верedyuk Олеся Васильевна — канд. экон. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>,
o.veredyuk@spbu.ru

Никифорова Ольга Александровна — канд. социол. наук, доц.; o.nikiforova@spbu.ru

Филиппова Марина Валентиновна — канд. юрид. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0003-1005-0071>,
m.v.filippova@sobu.ru

Labor, employment, human capital: New challenges and solutions (to the results of the 8th St. Petersburg International Labor Forum)

O. V. Veredyuk, O. A. Nikiforova, M. V. Filippova

St. Petersburg State University,

7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Veredyuk, Olesya V., Olga A. Nikiforova, and Marina V. Filippova. 2025. “Labor, employment, human capital: New challenges and solutions (to the results of the 8th St. Petersburg International Labor Forum).” *Russian Journal of Labour & Law* 15: 354–365.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.124> (In Russian)

The article presents an analysis of the results of academic events held within the framework of the 8th St. Petersburg International Labor Forum, held on February 20–22, 2024. The focus

of the work of the Labor Forum was on finding ways to overcome the difficult situation in the labor market that has developed recently. Thus, the traditions laid down at the previous seven forums continued to comprehensively consider the phenomena that are forming in the social and labor sphere under the influence of many factors, both negative and positive. The involvement of political figures, representatives of state and local government bodies, the business community, civil society institutions, and academic science in the work of the Labor Forum makes it possible to consolidate the opinions of all key participants in relevant relations. The main topic of discussion at numerous events of the Labor Forum was the problem of personnel shortages and ways to solve the problem of personnel hunger. The new difficulties faced by many countries of the world, including Russia, actualize the need to find new solutions to the problems of shortage in the labor market, build new logistics chains, reconsider the importance of labor migration, the diversity of forms of employment, and strengthen the human-centricity of the economy. Human capital plays a key role in these processes, the formation, maintenance and development of which act as a decisive factor in economic growth and social well-being. The resolutions proposed by the participants of individual events and the Labor Forum as a whole propose various mechanisms for attracting personnel aimed at both the development of human capital and the development of the domestic economy.

Keywords: human capital, labor market, employment, vocational education, social and labor relations, shortage of personnel.

Received: July 11, 2024

Accepted: July 24, 2024

Authors' information:

Olesya V. Veredyuk — PhD in Economics, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>, o.veredyuk@spbu.ru

Olga A. Nikiforova — PhD in Sociology, Associate Professor; o.nikiforova@spbu.ru

Marina V. Filippova — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0003-1005-0071>, m.v.filippova@sobu.ru