

Научная статья
УДК 331.5
DOI: 10.25683/VOLBI.2026.74.1499

Eric Radikovich Gimatov
Postgraduate of the Department
of Labor Economics and Human Resources Management,
field of training
5.2.3 — Regional and sectoral economy,
Academy of Labor and Social Relations
Moscow, Russian Federation
gimatov@ml-m.ru

Эрик Радикович Гиматов
аспирант кафедры
«Экономика труда и управление персоналом»,
направление подготовки
5.2.3 — Региональная и отраслевая экономика,
Академия труда и социальных отношений
Москва, Российская Федерация
gimatov@ml-m.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ТРЕНДОВ

5.2.3 — Региональная и отраслевая экономика

Аннотация. Проблематика профессиональной мобильности является одной из центральных проблем развития рынка труда для любой экономики, вошедшей в постиндустриальную фазу. Наиболее значимы для профессиональной мобильности на уровне отдельно взятого сотрудника экономические факторы, стимулирующие его к поиску оптимальных траекторий профессионального роста. Наряду с этим имеет место действие других факторов, однако оно латентно из-за отсутствия непосредственного получателя рыночных сигналов.

В статье представлены результаты исследования влияния демографии на профессиональную мобильность в качестве одного из побочных факторов, который не может быть учтен непосредственными участниками рынка труда. Исследованы социально-демографические аспекты, оказывающие наиболее существенное влияние на текущую профессиональную мобильность работников, и аспекты, которые не столь значимы в настоящее время непосредственно для работников, но могут быть актуализированы через планирование изменения структуры рабочей силы со стороны работодателей.

Отдельное внимание уделено тому, как социально-демографический контекст развития рынка труда создает тренд на сложно регистрируемое планирование профессиональной мобильности будущих участников рынка труда (школьники, студенты, иностранные граждане, планирующие трудоустройство в России в будущем). Сопоставлены процессы профессиональной мобильности и социально-демографические процессы, характерные для отечественной и глобальной экономики, и сделаны выводы о качественных соответствиях этих процессов.

Исследованы наиболее значимые характерные для деятельности отечественные компании проявления влияния социально-демографических трендов и выявлены возможности для максимального использования их потенциала и минимизации их негативных экономических последствий в краткосрочном и долгосрочном периоде.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, демография, структура населения, человеческий капитал, инфраструктура воспроизводства человеческого капитала, тренд, миграция, прогноз, рынок труда

Для цитирования: Гиматов Э. Р. Профессиональная мобильность в контексте социально-демографических трендов // Бизнес. Образование. Право. 2026. № 1(74). С. 140—146. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.74.1499.

Original article

PROFESSIONAL MOBILITY IN THE CONTEXT OF SOCIO-DEMOGRAPHIC TRENDS

5.2.3 — Regional and sectoral economy

Abstract. The issue of professional mobility is one of the central problems of labor market development for any economy that has entered the post-industrial phase. The most significant factors for professional mobility at the individual employee level are economic factors that encourage him to search for optimal professional growth trajectories. The effect of other factors also takes place, but it is latent due to the absence of a direct recipient of market signals.

This article contains a study of the impact of demography on occupational mobility as one of the side factors that cannot be taken into account by direct participants in the labor market. The paper also investigates socio-demographic aspects that have the most significant impact on the current professional mobility

of employees and aspects that are not so significant currently directly for employees, but can be actualized through planning changes in the structure of the workforce on the part of employers.

Special attention is paid to how the socio-demographic context of the labor market development creates a trend towards difficult-to-register planning of professional mobility of labor market participants (schoolchildren, students, foreign citizens planning to find employment in Russia in the future). The processes of professional mobility and socio-demographic processes are compared, and conclusions are drawn about the qualitative correspondences of these processes.

The most significant manifestations of the influence of socio-demographic trends characteristic of the activities

of domestic companies are investigated and opportunities for maximizing potential and minimizing their negative economic consequences are identified.

For citation: Gimatov E. R. Professional mobility in the context of socio-demographic trends. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2026;1(74):140—146. DOI: 10.25683/VOLBI.2026.74.1499.

Введение

Актуальность исследований влияния социально-демографических трендов на профессиональную мобильность обусловлена существенными изменениями социально-демографических процессов в начале XXI в. по сравнению с аналогичными процессами конца XX в. Значение при этом имеют как количественные показатели, такие как структура по возрасту, месту проживания (мегаполисы, небольшие населенные пункты, сельская местность), так и качественные, определяемые через изменение социально-экономических паттернов поведения работника, его восприятия самого себя в качестве участника рынка труда и его долгосрочных стратегий. Косвенно через социально-демографическое влияние на социальную мобильность проецируются не идентифицируемые в других проявлениях влияния трендов цифровизации системы воспроизводства человеческого капитала.

Изученность проблемы. Подавляющее большинство исследований по тематике профессиональной мобильности на отечественном рынке труда сосредоточено на проблемах профессиональной мобильности молодежи. В качестве значимых работ соответствующей направленности следует выделить публикации С. Ю. Иванова [1], А. В. Конинского [2], Д. Н. Мищенко [3; 4]. Категорией молодежи, на примере которой конкретизируются исследования чаще всего выступают студенты и выпускники учебных заведений в первые три года обучения. Отчасти это связано с тем, что многие вузы ведут статистику по выпускникам за эти годы, которая в дальнейшем и используется для исследований соответствующей направленности. В качестве примера подобных следует указать работы Н. В. Ипполитовой [5], Н. В. Лежневой [6], Е. А. Розенко [7].

Другим значимым направлением, представленным в научной литературе достаточно широко, является исследование профессиональной мобильности как элемента конкурентоспособности специалиста, реализуемая им самостоятельно либо в партнерстве с работодателем или государством. Подобная направленность исследования выбрана в работах Н. А. Кононенко [8; 9], В. А. Паламарчук [10], А. А. и Т. В. Тарасевых [11].

Непосредственно проблематика социально-демографических процессов как значимый фактор, определяющий характер профессиональной мобильности и развитие рынка труда, представлен в литературе недостаточно полно. Вместе с тем, интерес исследователей к ней проявляется, и актуальность соответствующего направления доказывается, например, А. В. Конинским [12]. Однако, значимые изменения в демографической политике, реализуемые в России в 2020-х гг. требуют дополнительных изысканий в области наличия неявных каналов влияния социально-демографических факторов на профессиональную мобильность населения как в настоящее время, так и в потенциале в контексте ожидаемых изменений.

Целесообразность разработки темы. Социально-демографические факторы оказывают существенное влияние на ожидания специалистов, в особенности молодежи, в отношении развития рынка труда и напрямую влияют

Keywords: professional mobility, demography, population structure, human capital, human capital reproduction infrastructure, trend, migration, forecast, labor market

на их склонность к пересмотру и локальной корректировке своего профессионального развития, что требует проведения подобного исследования в интересах как самих работников, так и работодателей и государства как регулятора рынка труда. Проводимое исследование представляет также интерес с точки зрения изучения взаимного влияния цифровой трансформации как на социально-демографическую плоскость, так и на восприятие работниками своих профессиональных перспектив в экономике нейросетей через анализ реализуемой ими в настоящее время и планируемой профессиональной мобильности.

Научная новизна представлена комплексом закономерностей, сформированных в отношении различных категорий участников отношений профессиональной мобильности на основе анализа влияния социально-экономических факторов на данное явление и предложенных автором прогнозов видоизменения и направлений усиления этого влияния в контексте существующих социально-демографических трендов, как обособленных, так и являющихся следствием цифровизации экономики.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей управления профессиональной мобильностью в контексте текущих социально-демографических факторов по планированию и управлению профессиональной мобильности для всех институциональных категорий участников на основе оценки долгосрочных социально-демографических трендов, определяющих профессиональные ожидания и планы наиболее мотивированных на компетентностное самосовершенствование категорий рабочей силы страны. Для достижения поставленной цели решены задачи разработки алгоритма анализа управления профессиональной мобильностью в контексте демографических факторов и выявления наиболее значимых для России закономерностей.

Теоретическая значимость работы заключается в определении спектра возможных воздействий социально-демографических факторов на процессы профессиональной мобильности на основе анализа долгосрочной и текущей практики функционирования российского рынка труда. Практически значимой работа представляется с точки зрения использования выводов и рекомендаций при планировании поведения компаний на рынке труда в среднесрочной и долгосрочной перспективах.

Основная часть

Любая количественная оценка профессиональной мобильности с точки зрения степени влияния социально-экономических факторов казуальна и может рассматриваться исключительно в определенном событийном контексте. Социально-демографические тренды актуальны с точки зрения долгосрочного планирования поведения компаний и государственной политики занятости, однако для каждого конкретного сотрудника горизонт его планирования не превышает 3—5 лет, необходимых на переквалификацию и потому расчет количественных связей без качественной их интерпретации невозможен.

В то же время на базовом уровне анализа и оценки возможно установить прямые зависимости между профессиональной мобильностью и изменением отдельных социально-демографических показателей при следующих условиях:

- период наблюдения должен быть привязан к продолжительности поколенческого цикла (цикл С. Кузнеца) и составлять не менее половины от его продолжительности;
- начало и конец периода наблюдения должны приходиться на временной отрезок, характеризовавшийся достаточно высокой однородностью как социально-экономического пространства, так и структурой рынка труда;

согласно этому условию переход глобальной экономики к нейросетевой модели, затрагивающей в 2023—2025 гг. преимущественно сферу труда требует дополнять те количественные показатели, которые могут быть использованы качественными;

- выбор факторов социально-экономической среды для проверки гипотезы наличия их влияния и их корреляции с показателями профессиональной мобильности должен осуществляться на основе экспертного отбора методом исключения в три этапа.

Предлагается следующий алгоритм оценки влияния социально-демографических процессов на профессиональную мобильность (см. рис. 1).



Рис. 1. Последовательность анализа факторов социально-демографического характера на профессиональную мобильность (сост. по: [13—15])

На первом этапе обеспечивается построение матрицы факторов социально-демографического характера и явлений профессиональной мобильности, наиболее актуальных для анализируемой выборки (рынка труда). Осуществляется расчет изменений социально-демографических показателей, оказывающих наибольшее влияние на профессиональную мобильность.

Остановимся на показателях социально-демографического характера, мониторинг которых позволяет выявить условия для реализации стандартных паттернов профессиональной мобильности основных групп.

Отметим, что соответствующие показатели следует рассматривать комплексно. Для каждого из них рекомендуется установить веса таким образом, чтобы:

- максимальное значение имел тот социально-демографический показатель (группа показателей), который имеет наибольший текущий темп изменения и прогнозный темп изменения, рассчитанный путем экстраполяции ретроспективных данных;
- комплексный показатель рассчитывается для периода, в рамках которого дисперсии каждого социально-экономического показателя не превышали установленный

аналитиком лимит; если такой лимит превышает, аналитик осуществляет дробление периода на более однородные промежутки.

Важно корректное сопоставление показателя профессиональной мобильности и соответствующих социально-демографических показателей. Поскольку профессиональная мобильность зависит от всех без исключения факторов, для устранения мультиколлинеарности рекомендуется анализировать по каждому фактору отдельно.

Итоговый показатель профессиональной мобильности может быть рассчитан по формуле:

$$M = \sum Xi, j / N, \tag{1}$$

где Xi, j — фактическое количество работников, сменивших вид профессиональной деятельности в i -й нише на j -м рынке; ниша обычно выделяется как профессиональная (профессия, некоторая общая компетенция, право выполнять определенную работу), а рынок — как обособленный рынок труда, например, рынок труда обособленный по географическому или отраслевому признаку; N — фактическое число занятых.

В некоторых случаях для определения направления изменения показателя профессиональной мобильности может использоваться не собственно показатель профессиональной мобильности, а показатель темпа изменения профессиональной мобильности.

Взаимосвязь между i -м социально-демографическим показателем и профессиональной мобильностью может рассчитываться как коэффициент корреляции:

$$r = \frac{\sum[(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})]}{\sqrt{[\sum(X_i - \bar{X})^2 \times \sum(Y_i - \bar{Y})^2]}} \quad (2)$$

где Y_i — значение, характеризующее соответствующий социально-демографический показатель.

В соответствии с заявленной на рис. 1 методикой исследования авторами осуществлен анализ социально-экономических показателей, оказывающих наибольшее влияние на профессиональную мобильность.

Рассмотрим влияние каждого из представленных факторов более подробно.

Старение населения — данный социально-демографический тренд характерен для большинства стран мира с постиндустриальной экономикой. Этот тренд формируется на стыке снижения показателя смертности и показателя рождаемости. В России этот показатель находится на среднем уровне. Так, по показателю воспроизводства населения Россия в 2024 г. опережала такие растущие экономики мира, как Китай и Южная Корея, однако уступала Франции, Турции и Бразилии (см. рис. 2).

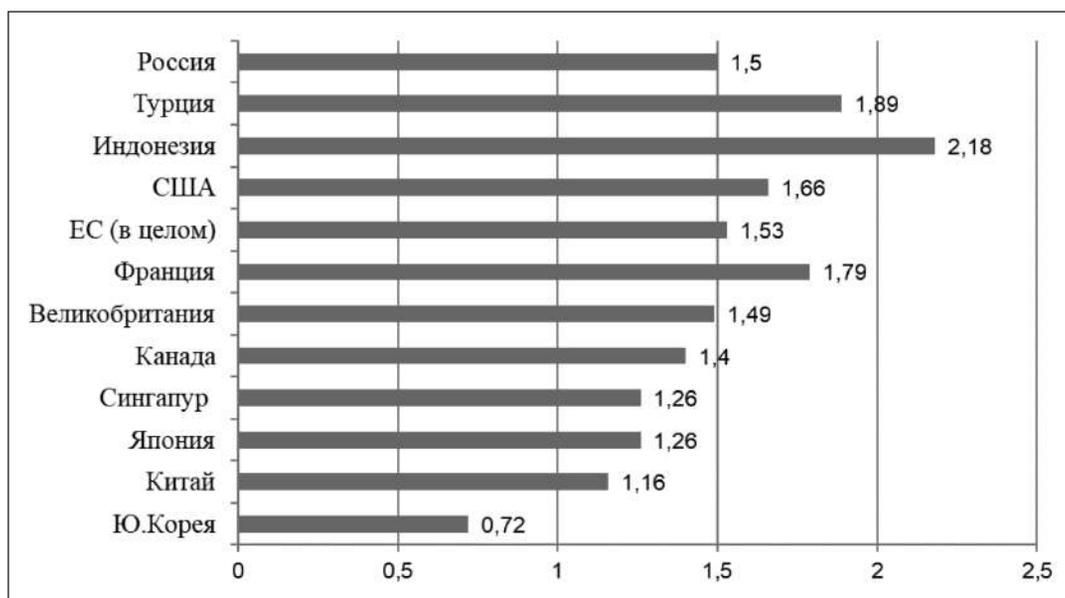


Рис. 2. Показатели рождаемости на одну женщину в странах мира в 2024 г. [сост. по данным официального сайта Всемирного банка (<https://www.worldbank.org/>)]

Отметим, что подавляющее число экономик мира не достигает оптимальный для простого воспроизводства населения показатель 2,1—2,2 ребенка на одну женщину, что создает объективные вызовы для экономики.

Применительно к сфере профессиональной мобильности это означает:

- увеличение востребованности труда представителей старшего поколения в случае, если влияние демографического спада не компенсируется ростом производительности труда; по состоянию на начало 2024 г. [5] невозможность компенсации выпадения рабочей силы хотя бы в одной системно значимой отрасли национальной экономики характерна для всех без исключения стран, представленных на рис. 1, что обостряет проблему стимулирования профессиональной мобильности среди возрастных специалистов;

- актуальность для работодателя найма специалиста, который либо на момент заключения трудового контракта располагает возможностью комбинировать обязанности за дополнительную плату, либо способен сделать это после обучения.

Наряду с ростом компетентностной нагрузки на одного сотрудника в результате научно-технического прогресса и автоматизации рутин сокращается сложность каждой стандартной операции. Данный тренд, возникший в миро-

вой экономике с началом компьютеризации и вынесения части рутин в облачные сервисы, до 2035 г. будет усиливаться [11] в связи с замещением живого труда нейросетями.

Объективным препятствием такому процессу является инертность работников и бизнеса и фиксированные транзакционные издержки, обусловленные структурой рынка труда [12].

В представленных в табл. 1 странах социально-демографические тренды в сфере воспроизводства населения сформировались достаточно давно, что позволяет, согласно авторской методике анализа, рассматривать их как элементы однородной с точки зрения направленности трендов выборки. Научная гипотеза, выдвигаемая автором, заключается в существовании корреляции между демографическими процессами и профессиональной мобильностью, позволяющей выявить некоторые универсальные закономерности развития рынка труда в зависимости от сходства в странах с разными моделями экономики базовых социально-экономических факторов и параметров состояния народонаселения.

Сопоставление представленной статистики позволяет утверждать, что зарубежная методика управления профессиональной мобильностью в странах с критически выраженной депопуляцией актуальна для России. Вместе с тем Россия обладает также собственной спецификой.

Сопоставление демографических показателей 2024 г. и показателей профессиональной мобильности в странах с критически выраженной депопуляцией

Страна	Показатель рождаемости на одну женщину	Средний возраст работников, лет	Оценка профессиональной мобильности	Регулирование профессиональной мобильности
Южная Корея	0,72	45,8	Высокий тенюр (8 лет), культура пожизненного найма в чеболях. Высокая доля временных работ (около 20 %) создает дуализм рынка	– Преимущественно внутрикорпоративные инструменты; – льготные государственные программы для компаний с новыми профессиями
Япония	1,26	40,4	Традиционно очень низкая смена работодателя (2—3 %) сменяется ростом среди молодежи. Высокий тенюр (8,2 года). Достаточно развита внутрифирменная мобильность и ротация (27 % сотрудников переводятся на другие места работ внутри фирмы)	Государственно-частное партнерство на базе превентивного поощрения профессиональной мобильности собственных работников компаний
Сингапур	1,26	49,9	Средний тенюр (6 лет), культура пожизненного найма в чеболях. Высокая доля временных работ (20 %) создает дуализм рынка	Поощрение профессиональной мобильности среди наиболее квалифицированных специалистов через межстрановую мобильность и карьеру
Китай	1,16	43,2	Гипермобильность в ИТ и сервисах, особенно среди молодежи (смена места работы в течение года — у 26 %). Тенюр один из самых высоких — до 9 лет для руководящих профессий. Профессиональная мобильность в стране тесно связана с межрегиональной трудовой мобильностью	– Наличие государственных программ стимулирования профессиональной мобильности в отношении разных групп населения (молодежь, возрастные работники, жители определенных провинций); – доминирование образовательных инструментов

Примечание: сост. по данным официальных сайтов Всемирного банка (<https://www.worldbank.org/>) и Международной организации труда (<https://www.ilo.org/>).

Исследование рынка труда молодежи в России [1; 4] доказывает, что к 2024 г. на рынке труда под влиянием социально-демографических факторов сформировался разрыв между паттернами занятости старшего поколения, с одной стороны, и миллениалов и зуммеров, с другой. Этот разрыв проявляется как существенно более высокий показатель профессиональной мобильности в России среди следующих категорий работников:

- работники новых отраслей экономики, преимущественно ИТ-сектор, сфера торговли и услуги населению;
- работники в растущих компаниях, абсорбирующих наиболее ценные мобильные кадры из других регионов; в этом отношении выделяется два полюса: добывающий сектор и высокотехнологичные экспортные предприятия.

Для России актуальными являются следующие варианты профессиональной мобильности:

1. *Профессиональная дихотомия.* Данная модель наиболее характерна для лиц, не достигших 30 лет. В условиях неопределенности рынка труда молодые специалисты активно инвестируют время и деньги в наиболее перспективные профессии. В то же время ввиду высокой конкуренции на этих рынках труда и часто отсутствия у работодателя актуальных рекомендаций и условий для гарантированного получения вакансии (например, целевой набор, адресное сотрудничество с обучающимся) специалист осваивает вторую, вспомогательную профессию на минимальном уровне. Подобная практика представляется опасной ввиду высоких рисков появления на рынке труда специалистов со «вспомогательной» профессией, не мотивированных на развитие в этом направлении, что снизит результативность инфраструктуры воспроизводства кадров для подобных отраслей.

2. *Сетевая профессиональная мобильность.* Характерна преимущественно для квалифицированных специалистов и часто сочетается с практикой дистанционных форм трудоустройства. Подобный специалист взаимодействует с несколькими работодателями в формате сделной или почасовой оплаты труда, адаптируясь к той компетентностной модели, которую требует работодатель.

Еще одной особенностью профессиональной мобильности в России является высокая доля лиц, которые совмещают самообучение и классические образовательные курсы. Высокий уровень компьютерной грамотности в стране в сочетании с относительно невысокими по сравнению с уровнем стран ОЭСР доходами квалифицированных специалистов порождает запрос студенческой среды [15] на многовариантность базовых компетентностных моделей, получаемых ими в вузах.

По результатам исследования статистики профессиональной мобильности в России автором подготовлена аналитическая таблица с выделением наиболее значимых социально-демографических факторов, влияющих на профессиональную мобильность сотрудника (см. табл. 2).

Система мер по актуализации профессиональной мобильности с учетом социально-демографических факторов в России включает два направления:

1. Развитие поствузовской ступени обучения. Целевой аудиторией в этом случае являются граждане старше 30 лет, проживающие в регионах с дефицитом кадров для системно значимых предприятий.

2. Развитие партнерства компаний и государства сообразно росту потребностей организаций в поиске перспективных сотрудников на уровне вузовского, а впоследствии – школьного образования. В качестве эталона могут использоваться китайские подходы из-за сходства демографических проблем Китая и России (см. табл. 1).

Оценка корреляции между наиболее значимыми на российском рынке труда социально-демографическими факторами и интенсивностью профессиональной мобильности

Фактор	Примерный вклад в объяснение вариативности мобильности (R^2), %	Ключевая цифра
Возраст	~50	Каждые 10 лет снижают вероятность смены работы в 1,7 раза
Регион	~27	Проживание в селе снижает вероятность мобильности в 3,1 раза против жителя города-миллионника
Образование	~14	Наличие высшего образования увеличивает вероятность профессиональной мобильности почти в 3 раза
Наличие несовершеннолетних детей	~5	Ребенок в возрасте до 3 лет снижает готовность к смене профессии на 68 %
Уровень дохода	~6	Верхние 25 % по доходам мобильнее нижних 25 % на более чем 40 %

Примечание: сост. по данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru/>) и материалам портала *HeadHunter* (<https://www.hh.ru/>).

Заключение

Социально-демографические факторы в настоящее время оказывают давление на рынок труда. Профессиональная мобильность является формой реакции на это давление со стороны работников. Несистематизированная профессио-

нальная мобильность силами самих сотрудников создает для устойчивости рынка труда риски, которые могут быть устранены на уровне развития платформенной инфраструктуры взаимодействия государства и институционального работодателя в сфере поствузовского образования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Иванов С. Ю., Иванова Д. В., Чвякин В. А. Профессиональная лояльность и социальная мобильность молодых специалистов // *Перспективы науки и образования*. 2024. № 3(69). С. 738—756. DOI: 10.32744/pse.2024.3.45.
- Конинский А. В. Некоторые аспекты профессиональной мобильности молодежи // *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2024. № 12(153). Т. 21. С. 103—109. DOI: 10.36871/ek.up.r.2024.12.21.014.
- Мищенко Д. Н., Дюжиков С. А. Профессиональная мобильность российской молодежи: ключевые риски // *Гуманитарий Юга России*. 2023. Т. 12. № 1. С. 159—173. DOI: 10.18522/2227-8656.2023.1.12.
- Мищенко Д. Н. Системная модель управления профессиональной мобильностью российской молодежи в эпоху глобальной информатизации // *Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ)*. Серия: Социально-экономические науки. 2023. Т. 16. № 4. С. 71—78. DOI: 10.17213/2075-2067-2023-4-71-78.
- Ипполитова Н. В., Верховцев К. Н. Значение проектной деятельности в формировании профессиональной мобильности студентов вуза // *Вестник педагогических наук*. 2024. № 1. С. 212—217.
- Лежнева Н. В., Нужнова С. В. Педагогическое содействие развитию мотивационной готовности студентов региональных вузов к профессиональной мобильности // *Современные проблемы науки и образования*. 2023. № 3. DOI: 10.17513/srno.32669.
- Розенко Е. А. Профессиональная мобильность студентов непрофильных направлений подготовки: проблемы совершенствования в условиях развития информационно-цифровых технологий // *Наукофера*. 2024. № 7-2. С. 60—65. DOI: 10.5281/zenodo.13165110.
- Кононенко Н. А., Подольская Т. А. К проблеме профессиональной мобильности современных специалистов // *Мир психологии*. 2023. № 1(112). С. 30—38.
- Кононенко Н. А. Профессиональная мобильность как значимая личностная характеристика современного специалиста // *Личность: ресурсы и потенциал*. 2023. № 4(20). С. 204—218.
- Паламарчук В. А. Влияние образования на профессиональную мобильность работника // *Педагогическая антропология*. 2025. № 1. С. 73—78.
- Тарасьев А. А., Тарасьева Т. В. Развитие профессиональной мобильности как следствие цифровой трансформации рынка труда // *Вестник Гуманитарного университета*. 2023. № 1(40). С. 40—48. DOI: 10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).02.
- Конинский А. В. О взаимосвязи демографического развития с профессиональной мобильностью // *Ученые записки Российской академии предпринимательства*. 2023. Т. 22. № 1. С. 61—64. DOI: 10.24182/2073-6258-2023-22-1-61-64.
- Астахов Ю. В., Веселова М. С. Актуальные проблемы регулирования профессиональной мобильности кадров // *Научное обозрение*. Серия 2. Гуманитарные науки. 2023. № 1—2. С. 47—53. DOI: 10.26653/2076-4685-2023-1-2-04.
- Щербакова Т. Н., Мариненко Т. Ю., Мисиров Д. Н. Стратегия совладающего поведения как предиктор успешности личности в условиях профессиональной мобильности // *Вестник Государственного университета просвещения*. Серия: Психологические науки. 2024. № 3. С. 163—177. DOI: 10.18384/2949-5105-2024-3-163-177.
- Экяев П., Аннаглыджов Э., Анваров А. Экономика труда и социальная мобильность: роль образования и профессиональной подготовки в обеспечении равных возможностей // *Символ науки*. 2024. № 10-1. Т. 2. С. 113—115.

REFERENCES

- Ivanov S. Yu., Ivanova D. V., Chvyakin V. A. Professional loyalty and social mobility of young professionals. *Perspektivy nauki i obrazovaniya = Perspectives of science and education*. 2024;3(69):738—756. (In Russ.) DOI: 10.32744/pse.2024.3.45.

2. Koninsky A. V. Some aspects of youth professional mobility. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*. 2024;12(153)-21:103—109. (In Russ.) DOI: 10.36871/ek.up.p.r.2024.12.21.014.
3. Mishchenko D. N., Dyuzhikov S. A. Professional mobility of Russian youth: key risks. *Gumanitarnii Yuga Rossii = Humanities of the South of Russia*. 2023;12(1):159—173. (In Russ.) DOI: 10.18522/2227-8656.2023.1.12.
4. Mishchenko D. N. System model of professional mobility management of Russian youth in the era of global informatization. *Vestnik Yuzhno-Rossiiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki = Bulletin of the South Russian State Technical University. Series: Socio-economic Sciences*. 2023;16(4):71—78. (In Russ.) DOI: 10.17213/2075-2067-2023-4-71-78.
5. Ippolitova N. V., Verkhovtsev K. N. The importance of project activities in the professional mobility formation of university students. *Vestnik pedagogicheskikh nauk = Bulletin of Pedagogical Sciences*. 2024;1:212—217. (In Russ.)
6. Lezhneva N. V., Nuzhnova S. V. Pedagogical support for the development of motivational readiness of students of regional universities for professional mobility. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern problems of science and education*. 2023;3. (In Russ.) DOI: 10.17513/spno.32669.
7. Rozenko E. A. Professional mobility of students in non-core areas of study: problems of improvement in the context of the development of information and digital technologies. *Naukosfera*. 2024;7-2:60—65. (In Russ.) DOI: 10.5281/zenodo.13165110.
8. Kononenko N. A., Podolskaya T. A. On the problem of professional mobility of modern specialists. *Mir psikhologii = World of psychology*. 2023;1(112):30—38. (In Russ.)
9. Kononenko N. A. Professional mobility as a significant personal characteristic of a modern specialist. *Lichnost': resursy i potentsial = Personality: Resources and Potential*. 2023;4(20):204—218. (In Russ.)
10. Palamarchuk V. A. The impact of education on an employee's professional mobility. *Pedagogicheskaya antropologiya = Pedagogical Anthropology*. 2025;1:73—78. (In Russ.)
11. Tarasyev A. A., Tarasyeva T. V. Development of professional mobility as a consequence of the digital transformation of the labor market. *Vestnik Gumanitarnogo universiteta = Bulletin of Liberal Arts University*. 2023;1(40):40—48. (In Russ.) DOI: 10.35853/vestnik.gu.2023.1(40).02.
12. Koninsky A. V. On the relationship between demographic development and professional mobility. *Uchenye zapiski Rossiiskoi akademii predprinimatel'stva = Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*. 2023;22(1):61—64. (In Russ.) DOI: 10.24182/2073-6258-2023-22-1-61-64.
13. Astakhov Yu. V., Veselova M. S. Actual problems of regulation of professional mobility of personnel. *Nauchnoe obozrenie. Seriya 2. Gumanitarnye nauki = Scientific review. Series 2. Human sciences*. 2023;1—2:47—53. (In Russ.) DOI: 10.26653/2076-4685-2023-1-2-04.
14. Shcherbakova T. N., Marinenko T. Yu., Misirov D. Yu. Coping strategy as a predictor of individual success in conditions of professional mobility. *Vestnik Gosudarstvennogo universiteta prosveshcheniya. Seriya: Psikhologicheskie nauki = Bulletin of Federal State University of Education. Series: Psychological Sciences*. 2024;3:163—177. (In Russ.) DOI: 10.18384/2949-5105-2024-3-163-177.
15. Ekayev P., Annaglyjow E., Anwarow A. Labor economics and social mobility: the role of education and vocational training in ensuring equal opportunities. *Simvol nauki = Symbol of science*. 2024;10-1-2:113—115. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 12.11.2025; одобрена после рецензирования 05.12.2025; принята к публикации 08.12.2025.
The article was submitted 12.11.2025; approved after reviewing 05.12.2025; accepted for publication 08.12.2025.