

## Взаимное влияние развития рынка труда и течения пандемии КОВИД 19

|                        |              |  |   |
|------------------------|--------------|--|---|
| Наталья В. Шишкина     | <sup>1</sup> | <a href="mailto:natalia.schischkina@ya.ru">natalia.schischkina@ya.ru</a> |  <a href="#">???????</a> |
| Екатерина А. Мамистова | <sup>1</sup> | <a href="mailto:mea.vsau@gmail.com">mea.vsau@gmail.com</a>               |  0000-0002-7820-4754     |
| Татьяна В. Сабетова    | <sup>1</sup> | <a href="mailto:tsabetova@mail.ru">tsabetova@mail.ru</a>                 |  0000-0002-4414-284X     |

<sup>1</sup> Воронежский ГАУ, ул. Мичурина, 1, г. Воронеж, 394087, Россия

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются экономические последствия пандемии COVID-19 для рынка труда и человеческого капитала. В частности, изучаются проблемы, которые пандемия вызвала в человеческих ресурсах и персонале организаций во время локдаунов по коронавирусу. Высокий уровень глобализации, характерный для современной экономики, лишь усугубил негативное влияние пандемии. На настоящий момент остается невозможным оценить качественные и количественные параметры ущерба, нанесенного экономике стран и регионов данным событием. Однако можно выявить основные направления анализа последствий пандемии, в том числе в части влияния на состояние рынка труда, что и явилось основной целью настоящего исследования. В частности, авторы выделяют ряд последствий, работа над преодолением которых еще предстоит российской социально-экономической системе. Наиболее очевидным из них является рост безработицы, высвобождение части занятых и сокращение числа рабочих мест, причем наблюдаемое крайне неравномерно по отраслям экономики. Тем не менее, авторы указывают на то, что проблема высвобождения кадров усугубляется величиной доли неофициальной занятости на рынке труда, особенно – в наиболее пострадавших от пандемии отраслях сферы общественного питания, досуга, туризма. В качестве второй важной проблемы авторы указывают на неэффективное сокращение персонала, увольнение полезных и ценных сотрудников одних организаций при сохранении излишне раздутого штата других. Также упоминается о причинах и формах сохранения персонала, часть из которых, являясь либо вынужденными, либо экономически и технологически привлекательными, порождают дополнительные проблемы. Авторы называют важным социальным последствием пандемии сокращение количества и уровня личных контактов в обществе, в частности, в трудовых коллективах. В итоге предлагается авторское видение долгосрочных последствий происходящих событий для состояния рынка труда, занятости населения и экономики в целом.

**Ключевые слова:** рынок труда, COVID-19, человеческий капитал, экономическое влияние, пандемия, безопасность персонала

## Mutual effect of labour market development and COVID-19 pandemic progression

|                        |              |  |   |
|------------------------|--------------|--|---|
| Natalia V. Shishkina   | <sup>1</sup> | <a href="mailto:natalia.schischkina@ya.ru">natalia.schischkina@ya.ru</a> |  <a href="#">???????</a> |
| Ekaterina A. Mamistova | <sup>1</sup> | <a href="mailto:mea.vsau@gmail.com">mea.vsau@gmail.com</a>               |  0000-0002-7820-4754     |
| Tatiana V. Sabetova    | <sup>1</sup> | <a href="mailto:tsabetova@mail.ru">tsabetova@mail.ru</a>                 |  0000-0002-4414-284X     |

<sup>1</sup> Voronezh State Agricultural University, Michurina str., 1, Voronezh, 394087, Russia

**Abstract.** This paper tackles the economic impacts of COVID-19 pandemic on the labor markets and human capital. Specifically, it looks into the issues the pandemic brought upon the human resources and personnel during coronavirus lockdowns. The high level of globalization characteristic of the modern economy has only exacerbated the negative impact of the pandemic. At the moment, it remains impossible to assess the qualitative and quantitative parameters of the damage caused to the economies of countries and regions by this event. However, it is possible to identify the main directions of analysis of the consequences of the pandemic, including in terms of the impact on the state of the labor market, which was the main goal of this study. In particular, the authors highlight a number of consequences, the work on overcoming which is still to be done by the Russian socio-economic system. The most obvious of them is the growth of unemployment, the release of part of the employed and the reduction in the number of jobs, and this is observed extremely unevenly across the sectors of the economy. Nevertheless, the authors point out that the problem of staff release is aggravated by the size of the share of informal employment in the labor market, especially in the sectors of public catering, leisure and tourism that have been most affected by the pandemic. As the second important problem, the authors point to ineffective staff reduction, the dismissal of useful and valuable employees of some organizations while maintaining an unnecessarily bloated staff of others. It also mentions the reasons and forms of staff retention, some of which, being either forced or economically and technologically attractive, give rise to additional problems. The authors call an important social consequence of the pandemic a reduction in the number and level of personal contacts in society, in particular, in working groups. As a result, the author's vision of the long-term consequences of current events for the state of the labor market, employment of the population and the economy as a whole is proposed.)

**Keywords:** labor market, COVID-19, human capital, economic impact, pandemic, personnel security

Для цитирования

Шишкина Н.В., Мамистова Е.А., Сабетова Т.В. Взаимное влияние развития рынка труда и течения пандемии КОВИД 19 // Вестник ВГУИТ. 2021. Т. 83. № 1. С. 421–428. doi:10.20914/2310-1202-2021-1-421-428

For citation

Shishkina N.V., Mamistova E.A., Sabetova T.V. Mutual effect of labour market development and COVID-19 pandemic progression. *Vestnik VGUIT* [Proceedings of VSUET]. 2021. vol. 83. no. 1. pp. 421–428. (in Russian). doi:10.20914/2310-1202-2021-1-421-428

## Введение

Весной 2020 года Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила, что мир столкнулся с новой пандемией – беспрецедентным распространением нового коронавируса, известного как SARS-CoV-2 или COVID-19. Благодаря широкому освещению в СМИ и информационному потоку она вскоре начала влиять на поведение потребителей, внося страх и неуверенность и, следовательно, ухудшая состояние рынков [2]. Рынок труда и человеческий капитал первыми ощутили эти эффекты из-за роста безработицы, отсутствия гарантий занятости и сокращения возможностей карьерного роста из-за распространения COVID-19 по всему миру [8–20].

Пандемия COVID-19 уже вызвала экономический кризис, который со временем может проявиться еще сильнее и даже превзойти Великую депрессию 1930-х годов [6]. Сейчас крайне трудно оценить чистые затраты (которые понимаются как дополнительные расходы по сравнению с затратами на локдауны плюс падение доходов государства), но можно сказать наверняка две вещи: во-первых, государство не должно «экономить» за счет сокращения локдаунов и тестирования, потому что более успешными признаются те страны, которые эффективно останавливают распространение болезни; во-вторых, чем больше правительство тратит в данной нестандартной ситуации, обеспечивая минимальный доход людям или субсидируя компании, которые не уволили своих сотрудников или доходы которых резко упали, тем меньше будет экономический спад, с которой столкнется страна в ближайшем будущем.

Беспрецедентное влияние COVID-19 на экономические и социальные отношения во всем мире, а также на рынки труда, во многом связано с продолжающейся глобализацией, из-за которой передача вируса между континентами стала делом недель и даже дней. Одновременно становится очевидным, что последствия пандемии COVID-19 для рынка труда будут долгосрочными [4, 7]. Даже если предположить, что экономический спад уже сейчас, в начале 2021 года подходит к концу, любой крупной национальной экономике, даже сильной и здоровой до начала пандемии, потребуется несколько месяцев, чтобы вернуться к экономическим показателям до спада и восстановить стабильный спрос на рабочую силу. Например, по оценкам американских экономистов, Соединенным Штатам может потребоваться до двух лет, чтобы вернуться к уровню безработицы, существовавшему до COVID-19, а полное восстановление из текущего состояния может занять гораздо больше времени [5]. Однако сами по себе количественные

параметры безработицы и уровень доходов работающих граждан представляются авторам отнюдь не единственными изменениями, которые происходят и еще будут происходить в результате распространения нового заболевания, а также в ходе реализации мер по борьбе с ним.

## Методы

В настоящий момент в России еще не собран достаточный объем статистической информации, касающейся состояния рынка труда, а также размеров и структуры доходов и расходов населения, для того, чтобы провести обоснованный и методически корректный анализ последствий пандемии и ее влияния на рынок труда [3]. Поэтому для анализа большинство исследователей прибегают либо к текущим, постоянно меняющимся данным, либо к собственным наблюдениям, либо к комбинации того и другого [1].

Тем не менее, даже имеющиеся наблюдения, оперативная информация от СМИ, а также многочисленные квантифицируемые данные позволяют выявить некоторые возможности и тенденции, позволяющие сформулировать направления, по которым можно ожидать изменений в отдельных сегментах рынка труда, причем таких, которые продолжают оказывать свое влияние на них гораздо дольше, чем сохранится эпидемиологическая угроза. Одновременно необходимо отметить, что некоторые особенности рынка труда, особенностей условий труда и остальных аспектов трудовой жизни сами, в свою очередь, влияют на распространение заболевания.

## Дискуссия

Наиболее очевидным для большинства исследователей и просто для граждан России последствием распространения коронавирусной инфекции и последующего прекращения деятельности одних организаций и перевода других на особые режимы работы стали массовые увольнения и рост безработицы. Первыми оказались под ударом сотрудники отраслей, попавших под полный запрет деятельности весной 2020 года, затем – тех предприятий, которые не смогли за короткий летний период восстановиться, затем – тех предприятий, кризисные явления в которых имели не столь выраженный, но затяжной характер.

Следует отметить, что немаловажным аспектом данной проблемы выступает не только сам факт высвобождения значительного числа трудоспособных граждан, сколько абсолютная неравномерность и «несправедливость» такого высвобождения, если такой термин допустим для научного исследования. В результате уровень защищенности работающих, рисков потери ими

возможностей занятости оказался гораздо выше, чем уровень роста непосредственно безработицы.

Во-первых, практически сразу стали очевидны все угрозы и риски, связанные с занятостью в теневом секторе экономики и на теневых рабочих местах вроде бы официально работающих компаний. Так сложились обстоятельства, что именно отрасли с большим количеством занятых неофициально пострадали более других: торговля, общественное питание, культурно-досуговая сфера, туризм. Ряд предприятий оказались в состоянии даже получить государственные субсидии за сохранение штата, при этом высвободив тех, кто был занят без оформления трудового договора и других документов. Выявить масштаб данного явления не представляется возможным, так как неформально занятые не фигурируют нигде как занятые, а их высвобождение также не фиксируется органами статистики.

Одновременно государственные организации полностью сохраняют штат своих сотрудников. Более того, можно наблюдать ситуации, когда лиц старше 65 лет не только не увольняют, но при обычном режиме работы остальной части коллектива переводят на удаленную занятость. В некоторых случаях работа «на удаленке» практически ничем не отличается от обычной, но нередки и ситуации, когда обеспечить выполнение трудовых обязанностей работающего пенсионера в дистанционном режиме не представляется возможным либо из-за особенностей порученных трудовых функций, либо из-за элементарной цифровой безграмотности исполнителя. Однако и в этих случаях высвобождения работника не происходит, он продолжает получать стандартную оплату труда, а его обязанности неформально распределяются среди оставшихся на рабочем месте, причем без какой-либо материальной компенсации.

В результате на рынке труда занятость и безработица вообще перестали коррелировать с компетенциями и трудовым поведением участников. Уволенными оказываются лица, полностью соответствующие требованиям своих рабочих мест, а лица, не только не соответствующие им, но и не стремящиеся к этому, остаются занятыми. В некоторой степени адекватной платой за риск остается лишь оплата труда. Наблюдения показывают, что описанный вариант занятости работников старшего поколения с сохранением оплаты, но фактически без исполнения трудовых функций имеет место сравнительно редко и охватывает исключительно низкооплачиваемые рабочие места, даже в бюджетных организациях. Для рабочих мест с оплатой труда

выше средней по региону вопрос решается другими способами, что указывает, как минимум, на возможность такого решения.

Еще одним вариантом сохранения работников в период пандемии стал перевод на дистанционную работу всего трудового коллектива без исключений. Такое развитие событий представляется наиболее очевидным и логичным, так как позволяет организации вести свою обычную деятельность, сохранять коллектив и при этом дистанцировать работников друг от друга, снижая риск распространения инфекции. Однако данное решение вызывает к жизни целый ряд проблем и диспропорций, в том числе оказывающих существенное искажающее воздействие на рынок труда и процессы, связанные с экономическим использованием человеческого потенциала. Авторы ни в коем случае не настаивают на повсеместном и неизбежном существовании явлений и процессов, описываемых ниже, но лишь подчеркивают, что все упомянутые случаи имеют место, хотя одни из них встречаются чаще, другие реже.

1. Несмотря на то, что дистанционная занятость на самых разных типах рабочих мест и в разных отраслях появилась задолго до 2020 года и, по наблюдениям авторов, достаточно быстро развивалась, она до сих пор остается законодательно не урегулированной и потенциально позволяющей нарушать многие требования Трудового кодекса РФ. Массовое преобразование рабочих мест в дистанционные не столько позволило выявить проблемы такого характера, сколько многократно усугубило их и одновременно привело к их осознанию широкими слоями как наемных работников, так и руководителей, а также академического сообщества. Важнейшей из проблем, возникающих в случае реализации дистанционного исполнения трудовых обязанностей, нам представляется ненормированность рабочего времени. Ранее значительная часть лиц, занятых дистанционно, искала такую занятость не как единственный вид трудовой деятельности, а как дополнительную занятость, позволяющую увеличить доходы. Очевидно, что часто это приводило к удлинению рабочего дня сверх всяких допустимых с точки зрения сохранения здоровья и работоспособности пределов, однако, по крайней мере, это был личный выбор самого занятого. В условиях же тотального перехода занятости целых категорий работников в дистанционную форму значительная часть граждан оказалась вынуждена работать сверхурочно без альтернативы и при этом без материальной компенсации.

2. Дистанционная занятость в целом ряде организаций привела к возникновению резкого неравенства в распределении трудовых обязанностей. Часть сотрудников быстро освоили новые технологии либо уже и ранее владели ими, и объективно оказались в состоянии выполнять большой объем работ даже при сохранении нормального режима труда и отдыха. Другая же часть занятых не смогла адаптироваться достаточно быстро, причем среди причин этого наблюдаются как объективные затруднения, вызванные недостатками обучения сотрудников, так и субъективные, вплоть до нежелания и открытого отказа осваивать необходимые при данном развитии событий новшества. Между тем, далеко не все работодатели сочли нужным в этой ситуации разбираться в каждом конкретном случае. Особенно в бюджетной сфере до сих пор, через 9 месяцев после первых попыток увести деятельность в цифровую среду, наблюдаются случаи неспособности отдельных сотрудников выполнить поручаемые им задания. Эта неспособность не приводит ни к высвобождению работника, ни к его дообучению, но лишь к перераспределению обязанностей, возложению их в качестве дополнительных на других членов коллектива, успешно справляющихся со своей частью работы.

3. Если оснащение рабочих мест в офисе практически всегда является обязанностью работодателя, то техническое оснащение, обеспечение средств связи, равно как и создание нормальных условий труда в случае перехода на телеработу почти всеми компаниями было переложено на самих сотрудников. С одной стороны, необходимые для работы в цифровой среде устройства у большинства таких занятых уже имелись в силу особенностей их работы. С другой стороны, многим работникам пришлось если не полностью оснащать свое рабочее место всем необходимым в момент перехода на телеработу, то пополнять имеющийся набор устройств и программного обеспечения. Данные затраты большинством организаций компенсированы не были, следовательно, они сократили чистый доход сотрудников. Стоит отметить, что в большинстве случаев данные расходы не становятся для граждан непосильными и требующими принятия тех или иных радикальных решений – от кредитования до увольнения. Тем не менее, в будущем такое явление может оказать существенное искажающее воздействие на трудовые отношения.

4. Массовая дистанционная занятость породила существенное снижение контроля исполнения работниками своих трудовых обязанностей. Известны даже случаи официального признания за работниками права не исполнять часть своих обязанностей. Например, широко

известны и распространены такие случаи при дистанционном обучении школьников. При существовании расписания, включающего 5–7 уроков в день, во многих школах и отдельных классах неделями не проводился ни один из них. Более того, на уровне муниципальных образований были приняты решения о запрете проведения более двух уроков в день с использованием компьютерной техники, якобы во избежание нанесения вреда здоровью несовершеннолетних. Фактически же задача по разъяснению тем и заданий из учебников была переложена на родителей либо репетиторов, а у учителей нагрузка в 5–6 уроков в день преобразовалась в 1–2 урока, а часто – в полную их отмену, с сохранением лишь функции проверки домашних заданий.

В-третьих, результатом изменений трудовой жизни, связанных с пандемией, стало резкое сокращение как деловых, так и неформальных контактов между работниками. По сути, трудовые коллективы, характеризующиеся не только формальным распределением обязанностей и координацией действий, но и личными отношениями, морально-психологическим климатом, наличием и динамикой конфликтов и т. д., распались. В организациях сохранились вертикальные коммуникации, так как работники остаются обязанными получать от руководителей задания и пояснения по их выполнению, а также сдавать результаты своей работы, а также необходимый минимум горизонтальных связей в рабочих группах, объединенных общностью исполняемых функций или трудовой кооперацией. С одной стороны, это существенно облегчает труд руководителей, так как позволяет отвлечься от разрешения межличностных противоречий и сосредоточиться только на рабочих вопросах. С другой стороны, на долгосрочной перспективе это может привести к существенным изменениям в жизни организаций, в частности, за счет кардинального преобразования или даже полного распада их корпоративной культуры.

В-четвертых, ряд отраслей в силу своего технологического процесса не подразумевает возможности каких-либо изменений под влиянием новой угрозы или любых других обстоятельств. В результате возникают не просто различия в специфике деятельности в разных отраслях и предприятиях, но принципиально разные условия труда с позиции их опасности, имеющих рисков. Для смягчения их влияния и работодатели, и сами работники вынуждены соблюдать определенные правила, а в отдельных случаях – и нести затраты. При этом риск заражения все равно остается выше, чем в других компаниях.

Здесь уместно отметить, что и специфика самого рынка труда и отдельных его сегментов

также способна в обратном направлении оказывать влияние на распространение инфекции, хотя этому вопросу пока уделяется мало внимания, так как считается, что такое влияние ничтожно по своему масштабу.

1. Большой теневой сектор рынка труда, в котором занято много граждан, условия работы которых в новой ситуации никак не учтены, не контролируются и не подвергаются регулирующему воздействию создает отдельные потенциальные очаги распространения заболевания, которые могут быть выявлены только постфактум.

2. Практика несоблюдения частью работодателей требований законодательства в части создания тех или иных условий труда распространилась и на сложившуюся в 2020 году ситуацию. Некоторые из них нарушают устанавливаемые правила сами, другие – не принуждают к соблюдению ограничений своих сотрудников, и даже известны случаи, когда никто не препятствует занятости непосредственно на территории организации лиц, у которых официально подтвержден положительный анализ на наличие COVID-19. Очевидно, что такие случаи остаются единичными благодаря усилиям органов власти, однако и они подвергают угрозе жизни и здоровью некоторого числа граждан, и при этом формируют определенные отношения в трудовом коллективе и с его руководством, которые могут негативно сказаться на будущей работе организаций.

3. Недостаточный уровень цифровизации ряда услуг, которые могли бы предоставляться без непосредственного контакта с клиентом, равно как и уровень цифровой грамотности в сочетании с распространенным недоверием (тоже вполне обоснованным из-за безответственного отношения исполнителей) к бесконтактным способам общения также способствуют распространению вируса.

Оказывает свое влияние на рынок труда и общее депрессивное состояние экономики, вызванное наложенными ограничениями. Рост безработицы, как известно, приводит к сокращению ВВП. Но и сокращение ВВП приводит к росту безработицы, снижению доходов, в том числе работающих граждан. Сложившаяся же ситуация не только вызывает общее сокращение потребления, но и существенно искажает его пропорции, причем как за счет непропорционального изменения цен на товары и услуги, так и за счет изменения структуры потребностей населения.

## Результаты

Исходя из всего сказанного, авторам представляются наиболее реалистичными следующие долгосрочные последствия пандемии COVID-19 для рынка труда и национальной экономики в целом:

1. Структурная перестройка. Не только в народнохозяйственной системе развиваются или сохраняются одни отрасли и одновременно деградируют и теряют позиции другие, причем на настоящий момент трудно предположить, какие отрасли и предприятия окажутся в том или другом положении по завершении прямых ограничительных мер. То же самое относится к профессиям и сферам применения труда. Например, торговля и общественное питание уже сейчас вступили в этап преобразования: клиенты пользуются доставкой не только в те периоды, когда лично обратиться за покупками не могут, но и в другое время, считая, что это удобный для них способ получения товара. Логично предположить, что новые формы потребления могут прижиться в обществе на долгосрочной перспективе. Аналогичная ситуация в образовании: дистанционные способы взаимодействия преподавателя и обучающегося многими одобряются, причем это особенно относится к контактам один на один. В результате могут произойти изменения на рынке труда, когда часть профессий быстро станет гораздо более востребованной, а часть – наоборот.

2. Ряд профессий по той же причине может претерпеть внутренние изменения, при которых изменятся трудовые обязанности исполнителей без изменения их формального статуса. Соответственно изменится отбор персонала, а также могут проявиться новые особенности подготовки к исполнению профессиональных обязанностей. Вместе со спецификой работы может измениться и система мотивации, а следовательно – стимулирования труда.

3. Изменения в характеристиках трудового потенциала. Подготовка кадров, начиная с начальной школы и заканчивая защитой выпускных квалификационных работ в вузах, проходящая частично или полностью с использованием дистанционного формата, не может не оказать влияния на набор и уровень сформированности целевых компетенций, причем как профессиональных, так и социальных. В настоящий момент времени все указывает на то, что использование данного формата сохранится в системе подготовки кадров и на перспективу, после окончания пандемии и связанных с ней ограничений. Никаких доказательств позитивного вектора в указанных изменениях пока не наблюдается. Также в обозримом будущем можно предсказать отрицательную динамику состояния психо-физиологических компетенций

населения. Резкое удорожание лекарств, стресс, вызываемый нагнетанием обстановки через СМИ, а также отказ от обращения к врачам, отчасти стимулируемый самими учреждениями здравоохранения (справедливости ради стоит указать – действительно перегруженными работой) – все это может привести к распространению проблем со здоровьем среди значительной части жителей страны, в том числе трудоспособных.

4. Изменения в корпоративной культуре многих организаций. Прежде всего, они могут возникать в тех компаниях, которые перевели всех или значительную часть сотрудников на дистанционный режим работы, так как в них могут нарушаться личные связи и отношения в группах, которые, хотя и не всегда положительно воздействуют на морально-психологический климат, все же являются нормальной, обязательной составляющей внутренней среды организации. Однако повышенное психологическое напряжение последнего года может сказаться и на деятельности тех коллективах, все члены которых остались на своих рабочих местах, а также на организациях, которые были вынуждены уволить часть сотрудников. Наименее благоприятной является ситуация, когда высвобождение кадров происходит безотносительно их личных компетенций, так как в результате указанные компетенции обесцениваются в глазах всех сотрудников, включая оставшихся на рабочих местах и даже вновь принятых, а это, в свою очередь, ведет к ослаблению усилий носителей по их формированию и развитию.

5. Переоценка стоимости компетенций. За вышперечисленными изменениями последует переоценка характеристик человеческого потенциала, более ценными окажутся те, которые в настоящее время ценятся сравнительно невысоко.

6. При дальнейшем разворачивании государственных мер по поддержке платежеспособности населения может получить толчок к росту сектор самозанятости и микропредпринимательства. Такая деловая инициатива граждан носит вынужденный характер, однако может быть признана скорее положительным результатом происходящих событий, чем негативным. С другой стороны, если мер поддержки платежеспособного спроса окажется недостаточно, произойдет сокращение потребления, которое за 2–3 года может войти в привычку и даже систему ценностей населения и не прекратиться по мере исчезновения экономических и естественных причин, породивших его.

### **Заключение**

В целом, пандемия COVID-19 может привести к целому ряду последствий для рынка труда, причем некоторые глубокие изменения имеют большие шансы сохраниться надолго. Хотя человечество едва ли могло предвидеть экономические последствия пандемии COVID-19, которая привела к резкому увеличению числа смертей во всем мире и ухудшению экономической ситуации, можно наблюдать свидетельства такого влияния, а также действия ответных мер со стороны государственных структур.

### **Литература**

- 1 Журкина Т.А., Сабетова Т.В. Информационное обеспечение контроля использования трудовых ресурсов // Приоритетные направления научно-технологического развития агропромышленного комплекса России: материалы национальной научно-практической конференции. 2019. С. 152-157.
- 2 Сабетова Т.В. Взаимное влияние качества человеческого потенциала и социально-экономического развития территории // Финансовый вестник. 2018. № 2 (41). С. 70-81.
- 3 Сабетова Т.В. Новый подход к классификации источников доходов населения // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 2. С. 587-598.
- 4 Al-Fadly A. Impact of COVID-19 on SMEs and employment // Entrepreneurship and Sustainability Issues. 2020. V. 8. №. 2. P. 629. doi: 10.9770/jesi.2020.8.2(38)
- 5 Cutler D.M., Summers L.H. The COVID-19 pandemic and the \$16 trillion virus // Jama. 2020. V. 324. №. 15. P. 1495-1496. doi: 10.1001/jama.2020.19759
- 6 Dvorak M., Rovny P., Grebennikova V., Faminskaya M. Economic impacts of Covid-19 on the labor market and human capital // Terra Economicus. 2020. V. 18. №. 4. P. 78-96. doi: 10.18522/2073-6606-2020-18-4-78-96
- 7 Foss N.J. The impact of the Covid-19 pandemic on firms' organizational designs // Journal of Management Studies. 2020. doi: 10.1111/joms.12643
- 8 Lemieux T., Milligan K., Schirle T., Skuterud M. Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market // Canadian Public Policy. 2020. V. 46. №. S1. P. S55-S65. doi: 10.3138/cpp.2020-049
- 9 Borjas G. J., Cassidy H. The adverse effect of the covid-19 labor market shock on immigrant employment // National Bureau of Economic Research, 2020. №. w27243.
- 10 Gallant J. et al. Temporary unemployment and labor market dynamics during the COVID-19 recession // National Bureau of Economic Research, 2020. №. w27924.
- 11 Bartik A.W., Bertrand M., Lin F., Rothstein J. et al. Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis // National Bureau of Economic Research, 2020. №. w27613.
- 12 Kikuchi S., Kitao S., Mikoshiba M. Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan // Journal of the Japanese and International Economies. 2021. V. 59. P. 101117. doi: 10.1016/j.jjie.2020.101117

- 13 Reichelt M., Makovi K., Sargsyan A. The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes // *European Societies*. 2021. V. 23. №. 1. P. S228-S245. doi: 10.1080/14616696.2020.1823010
- 14 Albanesi S., Kim J. The Gendered Impact of the COVID-19 Recession on the US Labor Market // *National Bureau of Economic Research*, 2021. №. w28505.
- 15 Huang A., Makridis C., Baker M., Medeiros M. et al. Understanding the impact of COVID-19 intervention policies on the hospitality labor market // *International Journal of Hospitality Management*. 2020. V. 91. P. 102660. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102660
- 16 Heggeness M. L. Estimating the immediate impact of the COVID-19 shock on parental attachment to the labor market and the double bind of mothers // *Review of Economics of the Household*. 2020. V. 18. №. 4. P. 1053-1078. doi: 10.1007/s11150-020-09514-x
- 17 Kramer A., Kramer K.Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. 2020. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442
- 18 Forsythe E. et al. Labor demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims // *Journal of public economics*. 2020. V. 189. P. 104238. doi: 10.1016/j.jpubeco.2020.104238
- 19 Béland L. P., Brodeur A., Wright T. The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response. 2020.
- 20 Sakshaug J.W., Beste J., Coban M., Fendel T. et al. Impacts of the COVID-19 pandemic on labor market surveys at the German Institute for Employment Research // *Survey Research Methods*. 2020. V. 14. №. 2. P. 229-233. doi: 10.18148/srm/2020.v14i2.7743

### References

- 1 Zhurkina T.A., Sabetova T.V. Information support of labour resource usage control. Priority directions of scientific and technological development of agro-industrial complex of Russia: Proc.conf. 2019. pp. 152–157. (in Russian).
- 2 Sabetova T.V. Mutual influence of human potential quality and socio-economic development of the territory. *Financial bulletin*. 2018. no. 2(41). pp.70-81. (in Russian)
- 3 Sabetova T.V. New approach to classification of the population's income sources. *Labour economy*. 2018. vol. 5. no. 2. pp. 587-598. (in Russian)
- 4 Al-Fadly A. Impact of COVID-19 on SMEs and employment. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2020. vol. 8. no. 2. pp. 629. doi: 10.9770/jesi.2020.8.2(38)
- 5 Cutler D.M., Summers L.H. The COVID-19 pandemic and the \$16 trillion virus. *Jama*. 2020. vol. 324. no. 15. pp. 1495-1496. doi: 10.1001/jama.2020.19759
- 6 Dvorak M., Rovny P., Grebennikova V., Faminskaya M. Economic impacts of Covid-19 on the labor market and human capital. *Terra Economicus*. 2020. vol. 18. no. 4. pp. 78-96. doi: 10.18522/2073-6606-2020-18-4-78-96
- 7 Foss N.J. The impact of the Covid 19 pandemic on firms' organizational designs. *Journal of Management Studies*. 2020. doi: 10.1111/joms.12643
- 8 Lemieux T., Milligan K., Schirle T., Skuterud M. Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market. *Canadian Public Policy*. 2020. vol. 46. no. s1. pp. S55-S65. doi: 10.3138/cpp.2020-049
- 9 Borjas G. J., Cassidy H. The adverse effect of the covid-19 labor market shock on immigrant employment. *National Bureau of Economic Research*. 2020. no. w27243.
- 10 Gallant J. et al. Temporary unemployment and labor market dynamics during the COVID-19 recession. *National Bureau of Economic Research*. 2020. no. w27924.
- 11 Bartik A.W., Bertrand M., Lin F., Rothstein J. et al. Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis. *National Bureau of Economic Research*. 2020. no. w27613.
- 12 Kikuchi S., Kitao S., Mikoshiha M. Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*. 2021. vol. 59. pp. 101117. doi: 10.1016/j.jjie.2020.101117
- 13 Reichelt M., Makovi K., Sargsyan A. The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*. 2021. vol. 23. no. 1. pp. S228-S245. doi: 10.1080/14616696.2020.1823010
- 14 Albanesi S., Kim J. The Gendered Impact of the COVID-19 Recession on the US Labor Market. *National Bureau of Economic Research*. 2021. no. w28505.
- 15 Huang A., Makridis C., Baker M., Medeiros M. et al. Understanding the impact of COVID-19 intervention policies on the hospitality labor market. *International Journal of Hospitality Management*. 2020. vol. 91. pp. 102660. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102660
- 16 Heggeness M. L. Estimating the immediate impact of the COVID-19 shock on parental attachment to the labor market and the double bind of mothers. *Review of Economics of the Household*. 2020. vol. 18. no. 4. pp. 1053-1078. doi: 10.1007/s11150-020-09514-x
- 17 Kramer A., Kramer K.Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. 2020. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442
- 18 Forsythe E. et al. Labor demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims. *Journal of public economics*. 2020. vol. 189. pp. 104238. doi: 10.1016/j.jpubeco.2020.104238
- 19 Béland L. P., Brodeur A., Wright T. The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response. 2020.
- 20 Sakshaug J.W., Beste J., Coban M., Fendel T. et al. Impacts of the COVID-19 pandemic on labor market surveys at the German Institute for Employment Research. *Survey Research Methods*. 2020. vol. 14. no. 2. pp. 229-233. doi: 10.18148/srm/2020.v14i2.7743

**Сведения об авторах**

**Наталья В. Шишкина** д.э.н., профессор, кафедра экономической теории и мировой экономики, Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I, ул.Мичурина, 1, г. Воронеж, 394087, Россия, natalia.schischkina@ya.ru  
 <https://orcid.org/??????>

**Екатерина А. Мамистова** к.э.н., доцент, кафедра экономической теории и мировой экономики, Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I, ул.Мичурина, 1, г. Воронеж, 394087, Россия, mea.vsau@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0002-7820-4754>

**Татьяна В. Сабетова** к.э.н., доцент, кафедра управления и маркетинга в АПК, Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I, ул.Мичурина, 1, г. Воронеж, 394087, Россия, tsabetova@mail.ru  
 <https://orcid.org/0000-0002-4414-284X>

**Вклад авторов**

Все авторы в равной степени принимали участие в написании рукописи и несут ответственность за плагиат

**Конфликт интересов**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

**Information about authors**

**Natalia V. Shishkina** Dr. Sci. (Econ.), professor, economics and global economy department, Voronezh State Agrarian University after the emperor Peter the Great, Michurina str., 1 Voronezh, 394087, Russia, natalia.schischkina@ya.ru  
 <https://orcid.org/??????>

**Ekaterina A. Mamistova** Cand. Sci. (Econ.), associate professor, economics and global economy department, Voronezh State Agrarian University after the emperor Peter the Great, Michurina str., 1 Voronezh, 394087, Russia, mea.vsau@gmail.com  
 <https://orcid.org/0000-0002-7820-4754>

**Tatiana V. Sabetova** Cand. Sci. (Econ.), associate professor, management and marketing in afro-industrial complex department, Voronezh State Agrarian University after the emperor Peter the Great, Michurina str., 1 Voronezh, 394087, Russia, tsabetova@mail.ru  
 <https://orcid.org/0000-0002-4414-284X>

**Contribution**

All authors are equally involved in the writing of the manuscript and are responsible for plagiarism

**Conflict of interest**

The authors declare no conflict of interest.

|                      |                                |                             |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Поступила 19/01/2021 | После редакции 19/02/2021      | Принята в печать 04/03/2021 |
| Received 19/01/2021  | Accepted in revised 19/02/2021 | Accepted 04/03/2021         |